



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ESTRÉS LABORAL, TRASTORNOS PSICOSOMÁTICOS Y SU RELACIÓN CON VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTAN:

AYANCE ROSALES RICARDO

CAMPOS JIMENEZ XIMENA

DIRECTOR DE TESIS:
DRA. JUANA PATLÁN PÉREZ

REVISOR:
DR. FELIPE URIBE PRADO

ESTA INVESTIGACIÓN ES PARTE DEL
PROYECTO PAPIIT IN305014



CIUDAD UNIVERSITARIA, 2016



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

Agradecimientos

En lo profesional...

A la UNAM por permitirme formarme como psicóloga.

Al Proyecto PAPIIT IN305014 por la oportunidad y fomento a la investigación, así como por el apoyo otorgado a esta investigación.

A la Dra. Juana Patlán por aceptarme en el proyecto, por su apoyo y tiempo que dedicó a esta investigación; al Dr. Felipe Uribe, a los Maestros Rodrigo Peniche, Gabriel Jarillo, y Juan Varela por su tiempo, observaciones y sugerencias que nos guiaron para realizar un trabajo de mayor calidad.

A todos los profesores que me apoyaron a lo largo de mi trayectoria académica, de cada uno de ellos aprendí algo y los recuerdo con cariño.

A todas las personas e Instituciones que participaron en el proyecto.

A mi jefe por su comprensión durante la realización de esta investigación.

En lo personal...

A mi familia, en especial mi mamá y mi api porque me han ayudado a salir adelante.

A mis amigos, que en diferentes etapas de mi vida me han impulsado e inspirado.

A mi novio por su amor y apoyo durante el tiempo que hemos estado juntos.

A mis fieras, que son seres de luz.

A todos lo que ya no están conmigo pero que han sido parte fundamental y que viven eternamente en mis recuerdos.

Ximena

Agradecimientos Ricardo Ayance Rosales:

Gracias a mi familia y principalmente a mi madre Juana Rosales Velázquez ya que sin sus sacrificios yo no podría haber tenido mi educación, esto se lo dedico especialmente a ella, a sus lágrimas y esfuerzos, a sus palabras de aliento y consejos, a sus horas incansables de dedicación a mi formación. Tú mamá eres la primera persona que ha creído en mí y por ello siempre te amaré y estaré agradecido.

Gracias a la profesora Jazmín Meza Colín por ayudarme a creer en mí mismo en un momento difícil de mi vida y ayudarme a tener el impulso para cada uno de mis logros académicos, sin su formación no sería el mismo que hoy escribe esto.

Gracias a mi novia por todo el apoyo mostrado a lo largo de nuestros 4 años juntos, eres mi mayor motivación y estoy infinitamente feliz de compartir contigo este momento, sin tu amor y confianza en mí nada de esto sería ni significaría lo mismo.

Gracias a la UNAM por ser mi casa por tantos años, y formarme más allá de lo educativo. Espero algún día poder retribuirle todo lo que me ha dado.

Gracias a todos los profesores que con sus aportaciones nos ayudaron a tener el trabajo que hoy presentamos y muy especialmente a la Doctora Juana Patlán Pérez por sus muchas horas de apoyo a la creación de nuestra tesis.

Gracias a todas las personas que se tomaron el tiempo de responder nuestro instrumento aun sin recibir nada a cambio.

Gracias a mi jefa Liliana Paredes por su comprensión al facilitarme realizar mi titulación, más que una jefa es un modelo a seguir.

Gracias por el financiamiento para la creación de este trabajo al PROYECTO PAPIIT IN305014

ÍNDICE

RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2

CAPÍTULO 1: PSICOLOGÍA Y SALUD OCUPACIONAL

1.1. Trabajo.....	4
1.2. Salud.....	12
1.3. Salud ocupacional.....	16
1.4. Psicología de la Salud Ocupacional Positiva.....	22
1.5. Factores psicosociales.....	24

CAPÍTULO 2: ESTRÉS LABORAL

2.1. Definición de estrés.....	30
2.2. Tipos de estrés.....	32
2.3. Variables antecedentes y consecuentes del estrés.....	34
2.4. Etapas del estrés.....	37
2.5. Respuestas del organismo frente al estrés.....	39
2.6. Definición del estrés laboral.....	42
2.7. Fuentes de estrés laboral.....	44
2.8. Importancia del estrés laboral.....	51
2.9. Modelos teóricos del estrés laboral.....	52
2.10. Medición del estrés laboral.....	95
2.11. Estrés laboral y trastornos psicosomáticos.....	99
2.12. Estrés laboral y variables sociodemográficas.....	121
2.13. Intervenciones en estrés laboral.....	126

METODOLOGÍA

3.1. Planteamiento del problema.	133
3.2. Justificación.	133
3.3. Objetivo de la investigación.	134
3.4. Preguntas de Investigación.	134
3.5. Hipótesis las preguntas de investigación	135
3.6. Muestra.	135
3.7. Variables.	136
3.8. Diseño de investigación.	138
3.9. Instrumento de medición.	139
3.10. Procedimiento.	141
3.11. Análisis de datos.	142

RESULTADOS

4.1. Estadísticas descriptivas.	143
4.2. Análisis de los reactivos de la EDCA.	153
4.3. Correlación de Pearson entre los factores de la EDCA.	186
4.4. Relación entre los factores de la EDCA con el consumo de sustancias.	190
4.5. Relación de los Factores de la EDCA con Síntomas y Trastornos psicossomáticos.	191
4.6. Relación de los Factores de la EDCA con las variables sociodemográficas.	262
4.7. Correlaciones entre las Dimensiones de la EDCA.	295
DISCUSIÓN.	307
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	326
REFERENCIAS.	334
ANEXOS.	346

RESUMEN

En la presente investigación se llevó a cabo el piloteo de la Escala Demanda-Control-Apoyo (EDCA), instrumento para medir tensión laboral, basado en el Modelo Demandas-Control de Karasek (1979) con el objetivo de dilucidar la relación entre estrés laboral, síntomas y trastornos psicosomáticos y su relación con variables sociodemográficas en una muestra de 200 trabajadores de organizaciones mexicanas. Se llevaron a cabo análisis estadísticos descriptivos, de confiabilidad, análisis de correlación de Pearson, análisis de varianza y la prueba T de Student.

Como resultado, se afirma que existe una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de la EDCA y los síntomas y trastornos psicosomáticos en la muestra estudiada, también se puede aseverar que existe una relación significativa entre las dimensiones de la EDCA y las variables sociodemográficas de la misma muestra.

Finalmente, se demostró que la EDCA es un instrumento confiable para la medición del estrés laboral en la población mexicana y que el estrés es un fenómeno que debe ser tomado en cuenta en las organizaciones.

Palabras clave: estrés laboral, demanda, control, apoyo social, sociodemográfica, trastorno, síntoma, psicosomático.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es el tema principal de esta investigación, representa uno de los problemas más importantes en las organizaciones; es un fenómeno con serias repercusiones para la salud de los trabajadores ya que entre un 35% y un 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo, lo cual tiene un gran impacto también en el aspecto económico (López et al., 2012).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, México ocupa el primer lugar en estrés laboral, con 75% de trabajadores que lo padecen, seguido por China (73%) y Estados Unidos (59%). El estrés laboral provoca 25% de los 75,000 infartos al año registrados en nuestro país (Alcántara, 2015).

En su mayoría, los elementos estresantes en el trabajo son problemas relacionados con las exigencias laborales y el riesgo que representa el desempleo (inseguridad laboral); lo cual es asociado con la presencia de problemas de salud como la enfermedad cardiovascular y cerebrovascular, además del suicidio (López et al., 2012).

Debido a lo anterior es necesario contar con herramientas adecuadas para evaluar el nivel de estrés laboral. En nuestro país, las pruebas que se utilizan son traducciones de otras que originalmente fueron desarrolladas en países anglosajones, sin que hayan pasado por una estricta revisión para su adaptación, es por ello que resulta inadecuada la utilización de estas escalas (Crespo y Labrador, 2003). La Escala Demandas-Control-Apoyo (EDCA) desarrollada en nuestro país fue utilizada en la presente investigación para su piloteo.

El objetivo de esta investigación fue dilucidar la relación entre estrés laboral, síntomas y trastornos psicosomáticos y su relación con variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores mexicanos, mediante la aplicación de la EDCA, la cual está basada en el Modelo Demandas Control de Karasek.

La presente investigación se compone de 4 capítulos: el Capítulo 1 trata el tema de la Psicología de la Salud Ocupacional, el trabajo y factores psicosociales. El Capítulo 2 aborda el tema del estrés y el estrés laboral, mediante la revisión de diversas definiciones, tipos de estrés, modelos, instrumentos de medición, consecuencias en la salud y posibles intervenciones. El Capítulo 3 contiene la metodología usada en la investigación, el problema central que aborda la investigación, así como la justificación, las preguntas de investigación, hipótesis, la muestra a la que se le aplicó la EDCA, variables consideradas, diseño de la investigación, instrumento de medición, procedimiento y los análisis de datos que se realizaron. El Capítulo 4 contiene los resultados de los análisis descriptivos de la muestra, análisis de reactivos, correlaciones entre los factores de la EDCA, la relación de los factores con el consumo de sustancias, así como síntomas y trastornos, además su relación con variables sociodemográficas y finalmente la correlación entre las dimensiones de la EDCA.

En conclusión, la EDCA permitió encontrar resultados relevantes, como la correlación del estrés laboral con los factores evaluados por la escala. Se puede afirmar que, de acuerdo con los resultados obtenidos, la EDCA es un instrumento confiable para la medición del estrés laboral en la población mexicana y demostrar que el estrés es un fenómeno que debe ser tomado en cuenta en las organizaciones.

CAPÍTULO 1: PSICOLOGÍA Y SALUD OCUPACIONAL

1.1. Trabajo

La actividad laboral del hombre está dirigida al cumplimiento de diversas funciones, como la satisfacción de las necesidades orgánicas y puramente individuales de manera socialmente condicionada; además es un proceso social (Guerrero, Amell y Cañedo, 2004).

El trabajo es una interacción material cuyo componente específico y fundamental es su carácter socio-histórico; la relación del hombre con su medio ambiente socio-económico, abiótico, biótico y cultural y con su conciencia social, que incluye la interacción del sujeto con su propio organismo biológico, psicológico y social. El hombre es su principal protagonista y como tal, debe disfrutar de una alta calidad de vida en el trabajo (Guerrero, Amell y Cañedo, 2004).

Debido a que el trabajo ha sido considerado como el medio a través de la cual las personas obtienen recursos necesarios para lograr proyectos mediante una experiencia individual y social, la calidad de vida laboral se ha convertido en un tema de gran interés porque engloba todos los esfuerzos para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los empleados y su entorno (Buelvas, Oviedo y Luna, 2013).

“Desde el origen del hombre y ante la necesidad de alimentarse y sobrevivir, nació el trabajo y junto a éste, sus riesgos de enfermedad o incluso la muerte de los trabajadores” (Gomero, Zevallos y Llap, 2006, p. 106). En la organización social, el trabajo representa una actividad básica, por ello en los Estados modernos se incluye entre las responsabilidades de los poderes públicos proteger la salud e integridad laboral, además de garantizar seguridad e higiene en el trabajo. Sin embargo, hasta en las sociedades más avanzadas esos derechos no están garantizados, pues las cifras que reflejan los accidentes laborales, las bajas por enfermedad laboral e incapacidades laborales indican que existen situaciones en las que la

seguridad en el trabajo y promoción de la salud es más una aspiración que una realidad (Peiró y Bravo, 1999).

La actividad laboral ha transformado el mundo, pero también generado riesgos y enfermedades reconocidas desde la antigüedad. Galeno describió las intoxicaciones de los mineros en Chipre; durante el renacimiento, Georgius Agrícola (1494-1555) realizó una primera división entre enfermedades laborales crónicas y agudas; Paracelso, a mediados del siglo XVI, escribió el primer tratado de enfermedades de los mineros; y en 1733 Bernardino Ramazzini, escribió el *De morbisartificum diatriba* (discurso sobre las enfermedades de los trabajadores) incorporando la salud ocupacional como una rama de la medicina (Gastañega, 2012).

La noción de recursos humanos o capital humano que concibe a las personas como instrumentos económicos prescindibles, reduce la humanidad esencial y trascendental. Los lugares de trabajo saludables facilitan dos aspectos importantes para las personas: desafíos y seguridad. La incapacidad adquirida se da cuando es imposible lograr el éxito, aunque se haga todo lo posible y en ausencia de desafíos, predominando la rutina y tareas monótonas; en ocasiones hay individuos excepcionales capaces de triunfar pese a la diversidad en ambientes hostiles pero la mayoría requiere ambientes que permitan desarrollar sus capacidades, que sean enriquecedores (Organización Internacional del Trabajo, 1998).

En junio de 2003, la Conferencia Internacional del Trabajo celebró un debate en el marco de la Comisión tripartita de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, sobre las actividades normativas de la Organización Internacional del Trabajo respecto a la seguridad y salud en el trabajo, concluyendo la necesidad de una estrategia global en ese ámbito con un enfoque preventivo, el desarrollo de instrumentos concernientes a la ergonomía y los riesgos biológicos además de impartir educación para crear conciencia contando con la participación

de los interlocutores sociales y teniendo en cuenta los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo (OIT,1998).

Transformación del mercado y del trabajo

La economía mundial se destaca por la movilidad del capital y el trabajo entre distintos países, también se caracteriza por la negociación de acuerdos comerciales que han dado lugar a la eliminación de las barreras entre Estados. Estos acuerdos, como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) y la Unión Europea, cubren aspectos que van más allá de las cuestiones comerciales, de hecho, abarcan todas las funciones de un Estado; también se acompañan de un compromiso de liberalización de los mercados, desregulación del sector privado y privatización de numerosas empresas públicas; esta reestructuración tiene efectos importantes para la salud de los trabajadores (OIT, 1998).

Respecto a las consecuencias de los acuerdos, en algunos casos, han permitido adoptar normas comunes que elevan el nivel de protección garantizado a los trabajadores en países donde la protección era mínima o nula; también ha sucedido que los requisitos exigidos para lograr la condición de miembro u optar a ayudas han sido la no sindicalización y las actividades alejadas de los servicios sociales, la agricultura y las empresas locales; sin embargo la pérdida de importancia de las fronteras, las economías y los gobiernos nacionales respecto a la estructuración de las relaciones laborales y la situación del trabajo es un rasgo común a todos los casos (OIT, 1998).

De acuerdo con la OIT (1998) la expansión continua de las empresas transnacionales caracteriza la economía mundial, la subcontratación del trabajo llevada a cabo por estas empresas puede explicar, al menos en parte, el cambio generalizado hacia los sectores de servicios y el rápido crecimiento de las pequeñas empresas. Un número creciente de empresas

recurre a la producción más conveniente para ofrecer bienes y servicios a la medida, además las empresas se consideran cada vez más orientadas a la atención al cliente.

Asimismo, aumenta el número de empresas que demandan mano de obra flexible, dotada de diferentes cualificaciones y capaz de adaptarse a diversos horarios de trabajo. De este modo los trabajadores también pueden desempeñar su actividad de forma ajustada en el tiempo y en varios centros de trabajo. Éste aumento de la subcontratación y de la multiplicidad de tareas, junto con el auge de formas atípicas de trabajo como el trabajo a tiempo parcial o durante una parte del año, dificulta la utilización de medios tradicionales para organizar los lugares de trabajo (OIT, 1998).

Por otra parte, la tecnología ha tomado un papel importante, ya que ha facilitado la utilización de métodos para la administración del trabajo, como las fórmulas para calcular la cantidad exacta de horas de trabajo necesarias por puesto y valorar la remuneración. A pesar de todo, éstos sistemas también pueden tener fallos o daños informáticos que aumentan la vulnerabilidad de las empresas transnacionales, pueden retrasar o arruinar el proceso (OIT, 1998).

Los cambios en el contexto del trabajo resultan inciertos, con demandas de disponibilidad y actualización permanentes, más allá de las capacidades y la formación específicas; hay que tener en cuenta que no todas las personas están preparadas para afrontar las nuevas realidades laborales (Gómez, 2007).

Peiró (2004) señala que las implicaciones de los nuevos sistemas de trabajo en relación con las actividades de los trabajadores se vinculan con los siguientes aspectos:

- De ser una actividad principalmente física, el trabajo se considera una actividad mental, que conlleva procesamiento de información, solución de problemas y gestión de incertidumbre.

- Se requiere mayor flexibilidad: funcional, nuevos aprendizajes; flexibilidad horaria y geográfica, así como una mayor capacidad de adaptación.
- Mayor trabajo en equipo y diversidad de personas con que se trabaja.
- Redefinición del contexto físico y social del trabajo respecto a los compañeros, supervisión, la propia vida y entorno familiar, ya que las tecnologías de la información y la comunicación representan una superación de las barreras relacionadas con el tiempo y espacio.
- Dentro del concepto de un buen desempeño laboral toma peso características como la innovación en el puesto del trabajo, iniciativa, asumir riesgos en la solución de problemas, toma de decisiones, creación de estrategias de automotivación y mecanismos de autocontrol y autorregulación.

Las consecuencias de esta evolución para la salud de los trabajadores son importantes, pero más difíciles de determinar que las observadas en las organizaciones de trabajo industriales tradicionales. Tanto las formas atípicas de trabajo como el desempleo, pueden incrementar los riesgos para la salud de los trabajadores.

Según la OIT (1998) a medida que las compañías adoptan estructuras más ajustadas, la demanda de mano de obra disminuye, incluso los trabajadores que conservan su puesto tienen menor seguridad en el empleo. Muchas de las personas con empleo, laboran un gran número de horas a la semana, aunque algunos sólo por un periodo de tiempo breve, ya que aumentan los trabajos con contratos atípicos y a destajo.

Uno de los cambios más relevantes asociados con las nuevas formas de organización en el trabajo, es la intensificación del trabajo (horarios que incluyen fines de semana, aumento

de horarios irregulares con horas impredecibles, entre otros) así como la flexibilidad en el mismo (Gómez, 2007).

Los horarios de trabajo atípicos pueden afectar a algunas personas, como en el caso de las mujeres, puede complicar su organización laboral, debido a las múltiples responsabilidades que tienen en su vida cotidiana, lo que puede elevar su nivel de estrés. También las personas que disfrutan de una forma de trabajo más regular pueden tener riesgos en su salud, varios estudios indican que los planes de trabajo insalubre e inapropiado pueden elevar el riesgo de padecer una enfermedad cardíaca o un accidente cerebro vascular, así como otros problemas de salud relacionados con el trabajo. (OIT, 1998).

La mayor fuente de estrés, de acuerdo con la OIT (1998) es producida por los puestos de trabajo en los cuales los trabajadores poseen escaso control sobre su actividad o su tiempo de trabajo, que no requieren muchas habilidades y que no permiten a los trabajadores elegir los conocimientos prácticos a utilizar; niveles de estrés que pueden incrementar en el caso las mujeres que desempeñan una segunda actividad en el hogar.

La falta de planes a futuro en el trabajo informal puede incrementar los niveles de ansiedad, irritabilidad, falta de confianza y dificultad de concentración. Además de consecuencias físicas como la elevación de la presión sanguínea y aumento de la incidencia de enfermedades como la bronquitis y la diabetes. El trabajo informal puede ser productivo en períodos cortos de actividad, pero tener el efecto contrario a largo plazo (OIT, 1998).

La organización del trabajo basada en equipos multidisciplinares promete ampliar las especializaciones utilizadas por los trabajadores y el control que ejercen sobre su actividad laboral, incluyendo una mejora continua de la calidad, pero puede tener el efecto contrario al exigir a los trabajadores que lleven a cabo una amplia gama de tareas en una rápida sucesión.

Con la diversidad de especializaciones, se intenta aprovechar cada segundo y eliminar interrupciones naturales del trabajo o el traslado de tareas de un trabajador a otro. Principalmente en el contexto de reducción del control individual, el ritmo determinado por este tipo de trabajo puede causar lesiones debido a esfuerzos repetitivos y otros síntomas asociados con el estrés (OIT, 1998)

Tecnologías globalizadoras y transformación del trabajo

Las tecnologías de la comunicación informática han dejado de ser un conjunto de herramientas y métodos de producción utilizados en un entorno industrial para rodear a las personas en su entorno cotidiano, tal como lo postuló McLuhan (1960).

Esos sistemas de comunicación pertenecientes a la economía actual constituyen las herramientas de producción, un medio ambiente de trabajo y una actividad económica programada, que modifica todo, cuantitativamente (respecto a puestos de trabajo y cualificaciones exigidas), y cualitativamente (respecto a control y dominio). Es oportuno considerar esta transformación como un cambio de modelo de la era industrial a la postindustrial, debido a su magnitud (OIT, 1998).

El cambio de modelo inició con la informatización y automatización del trabajo en 1970 y principios de 1980, la transformación continuó con la integración de los ordenadores y sistemas de comunicación generando subsistemas de producción en los centros de operaciones y sistemas de información, para la gestión en los centros de decisión del entorno administrativo.

Con la mejora de la convergencia la integración se amplió, los subsistemas locales dieron paso a grandes unidades nacionales y multinacionales además de la unificación de las operaciones de gestión y decisión. La comunicación fue adquiriendo mayor prioridad y a principios de 1990, también comenzó a cambiar la percepción de los sistemas.

La nueva infraestructura postindustrial de creación de redes, y el modelo han cambiado por completo debido a la autopista mundial de información. Las redes antes eran el contexto para convertirse en la nueva economía. Cada vez más, son los lugares en los que se realizan las transacciones económicas y constituyen el medio de distribución del dinero además de los bienes y servicios, e incluso del trabajo.

Las redes son la clave de los procesos de reingeniería y reestructuración que dejan pasar de una economía industrial a otra postindustrial, al menos en el sector de la economía internacional dominado por empresas transnacionales. Las redes mundiales de producción e información ofrecen a estas empresas una ventaja importante respecto a países de reciente desarrollo y en desarrollo en todos los índices de rendimiento corporativo, desde la productividad hasta la escala y rapidez (OIT, 1998).

Factores que influyen en la salud del trabajador

Entre los factores que influyen en el comportamiento en el trabajo, se encuentran (Guerrero, Amell y Cañedo, 2004):

1. Factores externos: definen las situaciones de trabajo. Entre éstos se encuentran:
 - a) Características arquitectónicas y ambientales -microclima, iluminación, grado de limpieza general, control de residuales; disponibilidad y adecuación de suministros generales; entre otros.
 - b) Características de equipos y tareas: son aquellos factores específicos para un trabajo o una tarea dentro del trabajo, por ejemplo: requerimientos de percepción, resistencia y precisión, relación control/monitor, requerimientos de anticipación, necesidades de interpretación, de decisiones, frecuencia y repetitividad, necesidad de memoria a corto y largo plazo, necesidad de efectuar cálculos, retroalimentación de los resultados, actividades dinámicas o paso a paso, comunicación y estructura del equipo de trabajo,

diseño del equipo, herramientas y dispositivos especiales, organización de turnos, estructura de la organización, autoridad; responsabilidades; compañeros de trabajo; recompensas; reconocimientos; estímulos, horarios de trabajo y de receso, entre otros.

2. Factores internos: relacionados con las características de las personas que interactúan con el sistema como: destreza, habilidad, aptitudes, experiencia y preparación anterior, práctica actual, variables personales, inteligencia, motivación, actitud, estado emocional, actividades basadas en influencias de la familia, así como otros factores.

1.2 Salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el concepto de salud como el completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales y no solamente la ausencia de enfermedad. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde 1948, fecha en que se fundó, a partir de entonces se considera que todo ser humano tiene derecho a la salud y es el deber de toda la sociedad que cada individuo logre ese bienestar (Colina, 2009). Partiendo de esta definición, se puede apreciar que el término salud es utilizado como un concepto positivo que incluye tanto recursos físicos, como sociales y personales (Salanova, 2009).

La salud debe considerarse como un estado del individuo y de la sociedad que siempre puede mejorarse. De acuerdo con la definición de salud hecha por la OMS cabe aclarar que, para que un individuo pueda considerarse realmente sano es indispensable que no sólo tenga bienestar dentro del aspecto físico, sino que también sus demás áreas tengan equilibrio (Colina, 2009).

Sigerist (1991) conceptualiza la salud como un estado positivo, afirma que “la salud es, no solamente la ausencia de enfermedad sino algo positivo, una actitud gozosa delante de

la vida y una aceptación alegre de las responsabilidades que la vida hace recaer sobre el individuo” (Uribe, 2015, p. 27).

Relación del trabajo con la salud

El trabajo puede ser una fuente de peligro, enfermedad y factores de riesgo, pero también permite alcanzar una serie de satisfactores y uno de ellos es la salud. Asimismo, se considera al trabajo como una fuente de salud, aunque parezca contradictorio. Por otra parte, el salario que se recibe, permite adquirir bienes necesarios para la manutención incluyendo a la familia, brindando estabilidad económica (Colina, 2009).

La realización de un trabajo permite al individuo mantener una actividad integral, es decir, tanto física como mental, que favorece la salud del trabajador. Una persona que no realiza ninguna actividad laboral, tiene el riesgo de caer en un desequilibrio como aquellas personas que sufren de depresión o de ansiedad debido a la falta de trabajo (Colina, 2009).

El contacto social, sentido de cooperación, trabajo en equipo, apoyo emocional, superación personal y sentido de pertenencia, también tienen gran significado para lograr ese bienestar pues las relaciones interpersonales juegan un papel muy importante (Colina, 2009).

Se puede ver entonces la estrecha relación que existe entre el concepto de salud y el trabajo. Es importante reafirmar que el trabajo es una fuente de salud, la cual abarca los aspectos físico, mental y social (salud integral) ese bienestar que se obtiene con el trabajo no sólo implica al trabajador, sino que también mejora el bienestar de los demás (Colina, 2009).

El trabajo puede generar un sentido de salud y de bienestar, pero también puede ser origen de daño a la salud. Los accidentes de trabajo constituyen un factor que con frecuencia afecta a los empleados; siendo causa de incapacidad temporal o permanente para quienes los sufren (Colina, 2009).

En 1995, la OMS señaló que aproximadamente 30 a 50% de los trabajadores reportaron estar expuestos a peligros físicos, químicos o biológicos, así como fuertes cargas de trabajo o factores ergonómicos que podrían resultar peligrosos para la salud; una cantidad similar de trabajadores reportaron sobrecarga psicológica en el trabajo que provocó síntomas de estrés (Kurtum, Leka y Cox, 2010).

En México, de acuerdo con estadísticas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se registraron 395,024 accidentes de trabajo en el año 2009; desde el año 2010 se ha superado los 400,000 accidentes de trabajo; en el 2013 se reportaron 415,660 y en el 2014 disminuyeron un poco a 400,947 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015).

De igual forma son importantes aquellas enfermedades que presentan los trabajadores y que tienen como factor etiológico el tipo de trabajo o la profesión que ejercen (Hunter, 1975 en Colina, 2009).

Las horas de jornada laboral y las horas extra excesivas (más de 48 horas semanales) son otro factor que debe considerarse dentro de los riesgos laborales. En cuanto al turno de trabajo, no es lo mismo laborar dentro del turno matutino que en el nocturno, pues en este último se presentan con mayor frecuencia los accidentes. De acuerdo con la OIT, de 600 millones de personas activas en el mundo, una de cada cinco trabaja un número excesivo de horas. Cuando el trabajador se encuentra fatigado, no puede tener la habilidad ni la concentración adecuada que le permita realizar su trabajo, en esos casos suelen presentarse los accidentes (Colina, 2009).

Los factores que influyen en los riesgos laborales son múltiples como el sitio de trabajo, condiciones de vida, conocimientos del trabajador, pero también deben incluirse factores personales como la edad, sexo, actitud hacia el trabajo, o la confianza que adquiere

el trabajador al realizar constantemente una tarea, teniendo poco cuidado y olvidándose de los riesgos o daños que puede sufrir (Colina, 2009).

Al analizar la etiología multifactorial en el que se ve envuelto un accidente de trabajo y la repercusión sobre el trabajador, la familia, la empresa, la sociedad e incluso la economía de un país; se puede destacar la importancia del desarrollo de la medicina del trabajo y de la salud ocupacional (Colina, 2009).

En el desarrollo tanto de la medicina del trabajo como de la salud ocupacional se ha hecho mayor hincapié en el estudio, manejo y tratamiento de los accidentes de trabajo y se ha dejado o se ha dado menor interés a las enfermedades que se pueden presentar al realizar cierto trabajo, por ello se les conoce como enfermedades profesionales, esto ocasiona que se sepa menos de ellas y no se les dé la importancia que merecen (Colina, 2009).

Como ya se revisó anteriormente, el trabajo puede ocasionar accidentes o producir enfermedades, pero también puede agravar las ya existentes en algunos casos, como las personas que sufren hipertensión arterial, padecimiento que se puede agravar por factores como el estrés (Colina, 2009).

Los costos económicos a nivel empresarial, nacional y global relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo son colosales. Se calcula que las pérdidas por días de trabajo perdidos, indemnizaciones, interrupciones de la producción, formación y reconversión profesional, gastos médicos, entre otros aspectos, representan el 4% del Producto Interno Bruto (PIB) mundial (1,251, 353 millones de dólares estadounidenses). Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo y se registran más de 2,3 millones de muertes debido a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (OIT,2016).

Las cifras anteriores son un llamado de atención sobre la falta de garantía en el establecimiento de contextos saludables de trabajo, a pesar de las diferentes políticas y

medidas de seguridad social y de salud que se han formulado e implementado a nivel mundial (Gómez, 2007).

1.3 Salud ocupacional

El trabajo ha sido fundamental en la vida desde la aparición del hombre sobre la Tierra, motivo por el cual es importante que el ambiente laboral sea sano y seguro. La salud ocupacional se encuentra relacionada con disciplinas como medicina, enfermería, ingeniería, sociología, economía, psicología, etcétera. Puede ser definida como una disciplina interrelacionada que se encarga de la promoción y mantenimiento del estado de bienestar en los aspectos físico, mental y social del hombre en el trabajo, no solamente la ausencia o prevención de enfermedad (Colina, 2009).

En 1986, la reunión de expertos de la región de las Américas, organizado por la Organización Panamericana de la Salud, reunidos en un taller sobre enseñanza de la Salud Ocupacional, utilizaron la siguiente definición: “Es el conjunto de conocimientos científicos y de técnicas destinadas a promover, proteger y mantener la salud y el bienestar de la población laboral, a través de medidas dirigidas al trabajador, a las condiciones y ambiente de trabajo y a la comunidad, mediante la identificación, evaluación y control de las condiciones y factores que afectan la salud y el fomento de acciones que la favorezcan” (Gomero, Zevallos y Llap, 2006, p. 107).

El propósito de la salud ocupacional es servir a la salud y el bienestar de los trabajadores individual o colectivamente, cualquier impedimento a ese objetivo, debe entenderse y discutirse para aportar soluciones que contribuyan al mejoramiento de la salud y vida de la clase trabajadora (López et al., 2012). El objeto de estudio de la salud ocupacional es la relación entre el proceso de producción y las consecuencias en la salud de los

trabajadores, orientándose hacia los procesos sociales y utilizando tanto las ciencias naturales como las sociales (Gomero, Zevallos y Llap, 2006).

La Salud Ocupacional es una disciplina a menudo definida en términos de la relación dinámica entre trabajo y salud. Gran parte de la Salud Ocupacional está enfocada en lo individual, en lugar de las organizaciones empleadoras, y algunas veces el término Salud Organizacional es usado para referirse a la salubridad en esas organizaciones. Como tal, implica lo referente a la interacción entre trabajo y salud, pero en el contexto organizacional.

Debido a los cambios de las condiciones de trabajo en el mundo y en nuestro país, será necesario el desarrollo de la Psicología de la Salud Ocupacional, lo que demanda mayor investigación y difusión del tema, creación de programas académicos de especialización y la regulación en materia jurídica de estos aspectos que puedan contribuir a mejorar la salud del trabajador, el bienestar psicosocial de las organizaciones y la calidad de vida laboral de nuestra sociedad (Juárez, 2007).

Historia de la Salud Ocupacional

Desde que el hombre apareció en la Tierra y debido a la necesidad de obtener alimento para sobrevivir, surgió el trabajo junto con su riesgo de enfermedad e incluso la muerte de quienes lo llevaban a cabo (Arias, 2012) .

Según Arias (2012) en la Edad de Bronce el hombre se encontró expuesto a riesgos laborales debido a las actividades artesanales y agrícolas que realizaba, pero las guerras provocaban mayores lesiones. Las civilizaciones antiguas como Mesopotamia, Egipto e Israel tuvieron avances en Salud Ocupacional al imponer normas para evitar la propagación de enfermedades. En Babilonia existían códigos y normas sobre el trabajo, control sanitario y compra venta de esclavos; de hecho, el trabajo ha estado asociado con la esclavitud y el esfuerzo físico.

Sin embargo, en las culturas donde hubo mayor trascendencia respecto a la Salud Ocupacional fueron Grecia y Roma. En Grecia, Hipócrates escribió un tratado sobre las enfermedades de los mineros, describió los síntomas de intoxicación por mercurio y plomo, y señaló que el ambiente social, familiar y laboral se relacionaba con las enfermedades. Aristóteles estudió deformaciones físicas provocadas por las actividades ocupacionales, sugiriendo la necesidad prevenirlas.

En Roma se tomaron medidas legales sobre la salubridad y protección para los trabajadores; Plinio estudió los peligros del manejo del zinc y el azufre, además enunció normas preventivas para los trabajadores de minas de plomo y mercurio. Galeno mencionó las enfermedades respiratorias y asociadas a vapores del plomo, también estudió las enfermedades de los curtidores y los gladiadores (Arias, 2012)

En el siglo XVII, el médico Bernardino Ramazzini es considerado como el padre de la medicina del trabajo porque escribió un libro titulado *De morbis artificum diatriba* (de las enfermedades de los trabajadores) en donde hace referencia especial a las enfermedades de acuerdo con el tipo de trabajo que desempeñaban los enfermos, en la primera edición incluye 42 profesiones y 54 en la segunda edición (Colina, 2009).

En el siglo XVIII con la revolución industrial y la aparición de la máquina de vapor surgieron grandes cambios en la vida laboral, que incluían diversos problemas de salud. Ya en el siglo XX la problemática laboral respecto a la salud de los trabajadores toma importancia en las industrias y el Estado, por lo que se crean organismos especializados (Colina, 2009).

Un suceso importante fue la firma del Tratado de Versalles donde en su fracción XII, estableció los principios que posteriormente tomaría la OIT, que tenía como principal

objetivo mejorar las condiciones de trabajo, así como fortalecer la economía de las naciones (Gomero, Zevallos y Llap, 2006)

La ley en diversos países ha formado organismos encargados de ejercer la medicina del trabajo; en México se han creado instituciones de salud para los trabajadores como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al servicio del Estado (ISSSTE), encargadas del fomento de la salud de la clase trabajadora y sus familias (Colina, 2009).

Los equipos de salud ocupacional multidisciplinarios se encargan de diseñar los planes de salud en los distintos campos y áreas del trabajo con la finalidad de lograr el más alto nivel de bienestar laboral. La Medicina del Trabajo y la Salud Ocupacional tienen como objetivo lograr el bienestar en la sociedad, así como favorecer la economía, ya que un trabajador sano será más productivo (Colina, 2009).

Diferencia entre Salud Ocupacional y Medicina del Trabajo

La Medicina del Trabajo, actualmente llamada Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente representa una disciplina fundamental dentro de la salud ocupacional, sin embargo, actualmente a nivel mundial existe mucha variación respecto de la enseñanza y entrenamiento en Medicina Ocupacional y Salud Ocupacional. El término Medicina del Trabajo se debe interpretar como el término hispanolatino de Medicina Ocupacional que es un término anglosajón (Gomero, Zevallos y Llap, 2006).

En 1950, según el Comité mixto de la OIT y la OMS, la medicina del trabajo era la actividad médica que debía promocionar y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, la protección de los trabajadores frente a todo tipo de riesgos procurando adaptar el trabajo y su ambiente las capacidades

fisiológicas y psicológicas de los trabajadores. Por lo tanto, ya toma connotaciones sobre el papel del ambiente en la salud del trabajador (Gomero, Zevallos y Llap, 2006).

La adquisición de grandes conocimientos y prácticas a través de la globalización, el desarrollo de nuevas tecnologías e industrias, los cambios en la organización del trabajo, la utilización de nuevos agentes químicos, entre otros, condicionan la reemergencia de enfermedades ocupacionales antiguas y la aparición de nuevas enfermedades ocupacionales, implementando nuevas prácticas médicas sobre salud laboral y con el objetivo principal de la prevención, así la recuperación y reparación del perjuicio sufrido, pasan a segundo plano, para que la Medicina del Trabajo evolucione a la Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente, alejándose del enfoque ortopédico -traumatológico de la medicina industrial o de empresa (Gomero, Zevallos y Llap, 2006).

Una de las disciplinas más importantes de la Salud Ocupacional es la Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente, la definición del Colegio Americano de Medicina Ocupacional y Ambiental, indica lo siguiente: “Es la especialidad médica dedicada a la prevención y manejo de las lesiones, enfermedades e incapacidades ocupacionales y ambientales, de la promoción de la salud y de la productividad de los trabajadores, sus familias y comunidades” (Gomero, Zevallos y Llap, 2006, p. 106).

Las diferencias entre Medicina del Trabajo y Salud Ocupacional, están en dos puntos: una es el objeto de estudio y otra es la práctica específica de cada una de ellas (Colina, 2009).

La Salud Ocupacional ha sido asumida arbitrariamente como una profesión, cuando debería tomarse como una actividad multidisciplinaria, mientras que la Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente es una rama de la medicina y para aprenderla se necesita ser médico (Gomero, Zevallos y Llap, 2006).

El objeto de estudio para la Medicina del Trabajo es la enfermedad; en el caso de la Salud Ocupacional, uno de sus principales intereses se refiere a la salud de la clase trabajadora vista como un fenómeno colectivo. En ambas se encuentra un carácter multidisciplinario, para su completo desarrollo requieren de otras ciencias que le sirvan de apoyo (Colina, 2009).

Enfoque de la salud ocupacional

La salud ocupacional se ha centrado en la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, no sólo en la realización del mismo sino de sus consecuencias. Ese bienestar debe ser integral, o sea, físico, mental y social; para que se logre se requieren diferentes campos profesionales encargados, entre ellos se puede mencionar (Colina, 2009) :

- Medicina: todos aquellos médicos del campo de la Medicina del Trabajo como de la Salud Laboral encargados de la prevención y detección temprana de enfermedades originadas o agravadas por el trabajo.
- Psicología: Especialistas en psicología laboral, social y organizacional que se encargarán de los padecimientos dentro del área mental.
- Enfermería: Promotor de la salud a través de la implementación de acciones educativas en esta materia dentro de lo que se reconoce como salud pública y ocupacional.
- Sociología: Especialistas dedicados a proponer acciones encaminadas a la educación de los riesgos dentro de los aspectos sociales.
- Ingeniería: Los especialistas en higiene industrial y prevención de riesgos adoptarán medidas organizacionales y técnicas que resulten útiles tanto para la reducción de los riesgos de enfermedades profesionales como de accidentes de trabajo.

- Ergonomía: esta especialidad estudia las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, analizando aspectos que afectan al entorno artificial construido por el hombre, relacionado directamente con los actos y gestos involucrados en toda actividad que éste realiza.

Todas estas áreas de trabajo representan un gran apoyo para el desarrollo de la salud laboral, aunque existen muchas otras también involucradas, pues como ya se dijo, la salud laboral debe ser estudiada desde un campo multidisciplinario (Colina, 2009).

Según Salanova (2009), la Psicología de la Salud Ocupacional utiliza una noción amplia de salud mental ocupacional que incluye aspectos cognitivos de los trabajadores, motivacionales y conductuales, también se enfoca en el análisis del desempleo y la interferencia trabajo-familia. Además, la Psicología de la Salud Ocupacional estudia su objeto desde diversas perspectivas y es una disciplina científica que tiene aplicación a la gestión de los recursos humanos. Por otra parte, la Psicología de la Salud Ocupacional ha adoptado un modelo tradicional centrado en el trastorno, es decir, se ha enfocado en la falta de salud.

1.4 Psicología de la Salud Ocupacional Positiva

La psicología se ha focalizado en los aspectos negativos de la conducta humana; la Psicología de la Salud Ocupacional se concentra en el malestar de los empleados, enfermedad profesional y procesos psicológicos que subyacen al estrés laboral, además de diseñar intervenciones para reducir el daño psicológico y organizacional de estos problemas.

La Psicología Positiva es definida como el estudio científico del funcionamiento humano óptimo (Seligman, 1999); incluye una crítica a las insuficiencias del modelo médico actual de la salud, un acercamiento a los resultados positivos y la firme creencia de que tales resultados podrán ser más eficaces en la reducción de los problemas psicosociales. Los

principales impulsores de este movimiento son Martin Seligman y Mihail Czikszentmihalyi quienes sugieren que el objetivo de la psicología positiva es catalizar un cambio de enfoque de la psicología desde la preocupación sólo en solucionar las cosas que van mal en la vida a construir cualidades positivas.

La Psicología de la Salud Ocupacional se ha centrado en el estudio del estrés laboral desde un punto de vista negativo el cual ya no es suficiente en las organizaciones modernas y necesita ser complementado con algo positivo. Así la psicología de la salud ocupacional positiva se define como el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva; con el objetivo de describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en estos contextos, así como optimizar y potenciar la calidad de vida laboral y organizacional. Se dedica a estudiar lo que caracteriza a los empleados y organizaciones saludables.

El concepto de organización saludable tiene implicaciones importantes respecto a la forma de entender las relaciones trabajo-salud, es decir, que la estructura y organización del trabajo tienen un impacto directo en la salud y bienestar de los empleados, además la combinación de ambos términos da lugar a una visión integradora.

Los retos de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva se refieren a encontrar las características positivas de las personas, de la buena vida organizacional y los grupos que trabajan en las organizaciones, investigar los estados positivos de las personas y grupos, así como la manera de potenciar esos estados desde el ambiente de trabajo tomando en cuenta el funcionamiento y estructura de las organizaciones actuales (Salanova, 2008).

1.5 Factores psicosociales

El estudio de los factores psicosociales y su repercusión en la salud de los trabajadores, ha tomado relevancia desde la década de los 90. Mantienen una relación estrecha con la forma en que se organiza el trabajo y sus manifestaciones más evidentes tienen relación con el estrés y su repercusión en la salud mental de los trabajadores (Martínez y Hernández, 2005).

La depresión, ansiedad crónica, desmotivación, trastornos del sueño y fatiga, además del síndrome de quemarse por trabajo y el acoso laboral son sólo algunas de las consecuencias en la salud además de las pérdidas económicas y sociales, de acuerdo con reportes de la Unión Europea. En México no están reconocidos por la legislación y algunos como el síndrome de quemarse en el trabajo y el acoso laboral apenas empiezan a estudiarse (Martínez y Hernández, 2005).

En 1984 el Comité Mixto de la OIT y la OMS declaró que los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de percepciones y experiencias del empleado y abarcan diversos aspectos. El Comité Mixto OIT/OMS definió que consisten en interacciones entre el trabajo, medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones organizacionales además de las capacidades del empleado, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento (Gómez y Moreno, 2010).

Cortés (2005) define a los factores psicosociales como el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa entre el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla; y por otra parte la persona con sus características individuales que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, salud, rendimiento y satisfacción del trabajador.

El concepto de factores psicosociales se ha utilizado para referirse tanto a elementos externos al individuo donde se encuentran las llamadas exigencias laborales, cargas de trabajo, las demandas, los estresores que generalmente hacen referencia a condiciones de trabajo de carácter objetivo a las que se somete el trabajador; como a los efectos que se suceden en él, éste último se ha utilizado para referirse al efecto que se produce en el trabajador, por ejemplo el estrés, considerado como un daño psicosocial (Martínez y Hernández, 2005).

El concepto psicosocial también se ha empleado para referirse a condiciones derivadas de la organización del trabajo de naturaleza distinta a las exigencias, demandas o estresores, como el control del trabajo que brinda al individuo condiciones que le permiten adquirir nuevos conocimientos o tomar decisiones sobre sus actividades (Martínez y Hernández, 2005).

En México se carece de información sistematizada que muestre la manera en que los factores psicosociales impactan la salud de los trabajadores; tampoco existen muchos estudios que muestren las causas principales y costos que tienen a nivel individual y social (Martínez y Hernández, 2005).

En 1996 fue presentado ante el Ministro de Sanidad estadounidense un informe especial titulado La protección de la salud de ochenta millones de trabajadores- Un objetivo nacional para la Salud Ocupacional auspiciado por el Comité Consultivo Nacional de Salud Ambiental , señalaba que el estrés psicológico era un hecho cada vez más frecuente en el lugar de trabajo debido a que presentaba amenazas para la salud mental y un posible riesgo de trastornos psicosomáticos; algunos factores que contribuían a esa situación son los referentes al cambio tecnológico y las crecientes exigencias psicológicas laborales.

El informe también incluía problemas urgentes como la salud mental y los factores del lugar de trabajo. Actualmente el estrés laboral se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa, lo cual es comprensible si se tiene en cuenta las exigencias del trabajo actual.

Las condiciones que conducen al estrés en el trabajo y a otros problemas conexos de salud y seguridad, normalmente denominado factores psicosociales, comprenden aspectos del puesto y del entorno laboral, como el clima o cultura de la organización, las funciones, las relaciones interpersonales y el diseño y contenido de las tareas (variedad, significado, alcance, carácter repetitivo). Se extiende también al entorno existente fuera de la organización y a aspectos del individuo que pueden influir en la aparición del estrés. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones que pueden conducir al estrés (Sauter, Hurrell, Murphy y Levi, 1998).

Según una resolución de la OIT (1975) el trabajo no solo debe respetar tanto la vida como la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales, esto ya se encontraba en un informe del Instituto Tavistock de Londres que establecía las siguientes directrices generales para el diseño de los puestos de trabajo (Levi, 1998):

1. El puesto de trabajo debe ser razonablemente exigente en aspectos distintos de la soportabilidad y mínimamente variado.
2. El trabajador debe poder aprender continuamente en el puesto.
3. El puesto de trabajo debe comprender algún ámbito de toma de decisiones que el individuo pueda considerar suyo.

4. Existencia de cierto grado de apoyo social y reconocimiento en el lugar de trabajo.
5. El trabajador debe poder establecer una relación entre lo que hace o produce y la vida social.
6. El trabajador debe sentir que el puesto de trabajo conduce a algún tipo de futuro deseable.

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) señala que (Levi, 1998):

- El trabajo se ha aceptado como una obligación y una necesidad para la mayoría de las personas adultas.
- El trabajo y los lugares de trabajo se han diseñado casi exclusivamente con criterios de eficiencia y de coste.
- Los recursos tecnológicos y de capital son los determinantes imperativos del carácter óptimo de los puestos de trabajo y los sistemas laborales.
- Los cambios se han debido en su mayor parte al deseo de alcanzar un crecimiento económico ilimitado.
- La decisión sobre el diseño óptimo de los puestos de trabajo y la elección de los objetivos han quedado casi totalmente en manos de los directivos y especialistas en tecnología.

Evaluación de los factores psicosociales

Es un proceso que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1997), órgano científico que en España tiene como función analizar y promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, sugiere las siguientes etapas de la evaluación de factores psicosociales:

- Definir la necesidad de evaluación: Algunas situaciones que señalan dicha necesidad son absentismo elevado, muchas quejas o baja productividad. También se puede realizar la evaluación para detectar posibles riesgos psicosociales, comprobar que las medidas preventivas existentes son adecuadas o al introducir una innovación en el trabajo.
- Aproximación al estudio: Repasar la bibliografía sobre el tema o puestos de trabajo que se van a valorar, realizar una primera lista de problemas. Puede ser necesario entrevistarse con personas que otorguen distintos puntos de vista sobre el tema o puesto a estudiar. Otra aproximación se realiza mediante observación directa de los puestos de trabajo a estudiar.
- Determinación de los riesgos que se analizarán: Definir de manera precisa el problema que se estudiará, para ello es necesario conseguir toda la información posible que oriente en el objetivo, así como el organigrama de la empresa, horarios, características de la plantilla, aspectos que afectan al personal como enfermedades, sanciones, incapacidades y aspectos que afectan la producción. También deben consultarse otros estudios, teorías y conocimientos existentes relacionados con el tema e incluso a distintos especialistas.
- Diseño del estudio: Precisar los sectores, departamentos o puestos de trabajo que serán analizados, así como el colectivo de trabajadores y puestos de trabajo implicados en el análisis. Se puede aplicar la técnica o técnicas elegidas a todos los trabajadores o elegir una muestra representativa.
- Delimitar el método y técnica que se va a utilizar: Lo anterior se realiza dependiendo del problema concreto a evaluar. Dependiendo de la naturaleza del problema, se emplearán métodos cualitativos o estructurales y métodos cuantitativos o distributivos. El método cuantitativo se emplea al tratar de analizar todos aquellos aspectos en los cuales la cantidad y su incremento o decremento constituyen el problema que ha de ser explicado, el más

conocido es la encuesta. El método cualitativo se emplea al obtener información acerca de por qué las personas piensan o sienten en la manera en que lo hacen, entre ellos se encuentra el grupo de discusión y la entrevista.

- **Formulación de hipótesis:** Las hipótesis se encuentran formadas por conceptos relacionados entre sí, para ser estudiados deben ser definidos explícita y operativamente. Al finalizar la investigación se podrá contrastar las hipótesis.
- **Planeación y realización del trabajo de campo:** Es la recolección de la información necesaria, directamente con los participantes, para poder llegar a conocer completamente la situación, un ejemplo es la aplicación de una encuesta.
- **Análisis de los resultados:** Ya que se obtuvo la información requerida, se procede al tratamiento de datos para encontrar las posibles causas de la existencia del problema (como las malas condiciones psicosociales del trabajo), se debe tener en cuenta que un problema concreto puede tener diversas causas.
- **Redacción del informe de resultados:** Presentar la información de la manera más clara posible. Poner en marcha un programa de mejora que corrija la problemática existente, y evaluarlo para comprobar que las medidas implementadas tengan el efecto esperado.

CAPÍTULO 2: ESTRÉS LABORAL

2.1 Definición de estrés

Los términos de estrés, ansiedad y miedo se entremezclan en el lenguaje cotidiano e incluso en el lenguaje científico, de forma que su definición es difícil. Son conceptos polisémicos, describen situaciones y estados psicológicos y psicobiológicos diferentes pero relacionados entre sí (Martínez,2004).

El *miedo* es un concepto central en el estrés y en la ansiedad, pero se emplea para nombrar una sensación de temor o aprensión anticipatoria, con activación generalizada de todo el organismo, que aparece ante una situación o estímulo externo, real y objetivo, que puede ser identificado de forma precisa (la persona sabe que tiene miedo de algo). Se trata de una reacción emocional, en principio normal, que protege a la persona de los acontecimientos amenazantes y potencialmente dañinos a los que se ve expuesta en su vida (Martínez,2004).

El término de *ansiedad*, en general, se refiere a un estado de activación o agitación exagerada que aparece en el individuo como una reacción ante acontecimientos externos; de forma endógena se encuentra asociado a sentimientos y pensamientos del propio individuo. La ansiedad es un tipo de miedo irracional, no justificado (Martínez, 2004).

La ansiedad clínica o psicopatológica es dañina, no adaptativa ya que no existe una amenaza objetiva y es persistente. Provoca síntomas psicósomáticos (palpitaciones, tensión muscular, cefaleas, dificultad al respirar) y produce respuestas de evitación que impiden a la persona enfrentarse a las situaciones que la desencadenan, de forma que tiende a aislarse perjudicando así el rendimiento laboral y la vida interpersonal, tanto social como familiar. Cuando la ansiedad psicopatológica está ligada a un agente externo que la provoca o la desencadena, y este es prolongado o intenso se habla de estrés (Martínez, 2004).

Según la Real Academia Española (2016) la palabra estrés proviene del inglés “stress” y se define como la tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. En biología y medicina suele utilizarse el término estrés para denominar un proceso corporal, que permite adaptarse a todas las influencias, cambios, exigencias y tensiones a que está expuesto. Ese proceso se convierte en acción cuando una persona es agredida en la calle, expuesta a sustancias tóxicas o temperaturas extremas; las exposiciones físicas no son las únicas que lo activan, también lo hacen las exposiciones mentales y sociales. El cuerpo intenta adaptarse, el estrés es un estereotipo en las respuestas del cuerpo a influencias, exigencias o presiones; debe señalarse que siempre hay cierto nivel de estrés, pero de vez en cuando esa preparación se intensifica, unas veces justificadamente y otras veces no.

La velocidad de los procesos de desgaste corporal se ve afectada por el nivel de estrés, el problema es cuando el grado de estrés a que se está sujeto es demasiado alto. La respuesta de estrés varía continuamente incluso en una misma persona ya que depende de la naturaleza y del grado del cuerpo, así como las influencias y exigencias externas a que el cuerpo está expuesto, en ocasiones resulta difícil determinar si en una situación concreta el estrés es bueno o malo (Levi, 1998).

Desde el concepto descrito por Hans Selye (1960) que se refería a la reacción fisiológica de lucha o abandono en respuesta a una amenaza o un reto procedentes del entorno se han formulado varias definiciones de estrés. Es posible que el concepto sea múltiple y que con un solo proceso simplemente no se explique el fenómeno completo, debido a ello existen diversas concepciones de estrés (Orth-Gomér, 1998).

2.2 Tipos de estrés

El estrés tiene dos vertientes. La primera se refiere al estrés funcional, energéticamente estimulante y productivo, llamado eustrés (estrés bueno); el prefijo eu proviene de la raíz griega que significa bueno, y se define como la respuesta saludable, positiva, productiva y constructiva ante eventos amenazantes e implica el bienestar individual asociado con el crecimiento, flexibilidad, adaptabilidad y altos niveles de desempeño. Este estrés constructivo motiva a las personas y a los trabajadores para responder positivamente a los retos y desafíos (Gutiérrez, 2012).

Por otro lado, la segunda vertiente comprende al estrés disfuncional llamado distrés que proviene del prefijo latino dis, que significa alteración, tiene una connotación negativa y se emplea para referirse al grado de desviación fisiológica, psicológica, emocional y conductual del funcionamiento óptimo y saludable del individuo (Quick, Nelson y Hurrell, 1997, en Gutiérrez, 2012). Es una respuesta negativa y destructiva con consecuencias adversas tanto para la persona como para la familia y finalmente, para la organización. Puede provocar insatisfacción, baja motivación, agobio, apatía, frialdad emocional, agotamiento o inclusive baja autoestima, lo que implica la sensación de perder el control de las cosas y sentirse virtualmente rebasado por el mundo.

El estrés disfuncional, que incapacita y provoca enfermedades, es al que con frecuencia se refiere la gente en la vida cotidiana cuando menciona la palabra estrés. Así cuando está hablando de estrés en realidad se refiere al distrés, es decir, el estrés se maneja sin distinción como sinónimo de distrés (Gutiérrez, 2012).

En situaciones laborales, se plantea que el estrés es la respuesta general frente una acción o situación que reclama exigencias físicas y psicológicas particulares de los

trabajadores. Es consecuencia de la interacción persona-medio ambiente laboral, que puede afectar positiva (eustrés) o negativamente (distrés) la salud del individuo (Gutiérrez, 2012).

A principios del siglo XX, Robert Yerkes y John Dodson (1908) publicaron la llamada Ley Yerkes-Dodson, en la que se identifica la respuesta de estrés al mostrar su relación con la actividad productiva y la salud, misma que representaron en el modelo de la curva de la U invertida (figura 1).

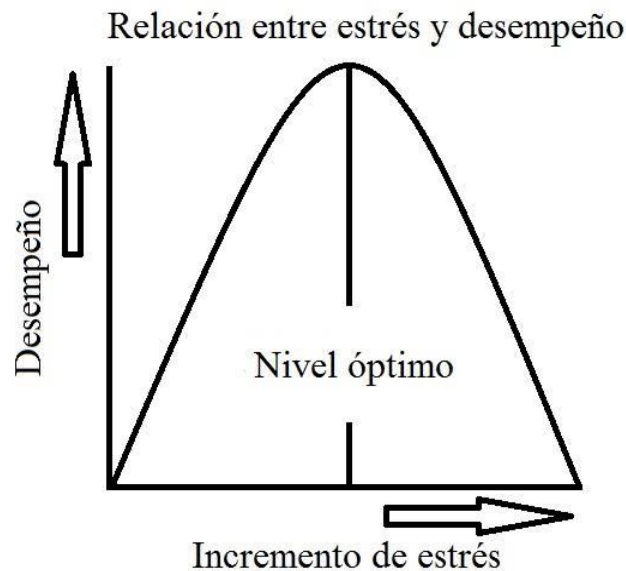


Figura 1. Modelo estrés-desempeño de Yerkes y Dodson (1908). Adaptado de *Estrés organizacional*, (p. 60), por R. Gutiérrez, 2012, México: Trillas.

Debido a lo anterior, es importante procurar que en cada persona el estrés alcance y se conserve en la cima de la curva, como se puede ver en la figura 2, es decir, en un nivel que corresponda a la capacidad máxima de desempeño diario, lo cual no es fácil determinar ya que varía de acuerdo con las personas (diferencias individuales) o con las tareas (Gutiérrez, 2012).

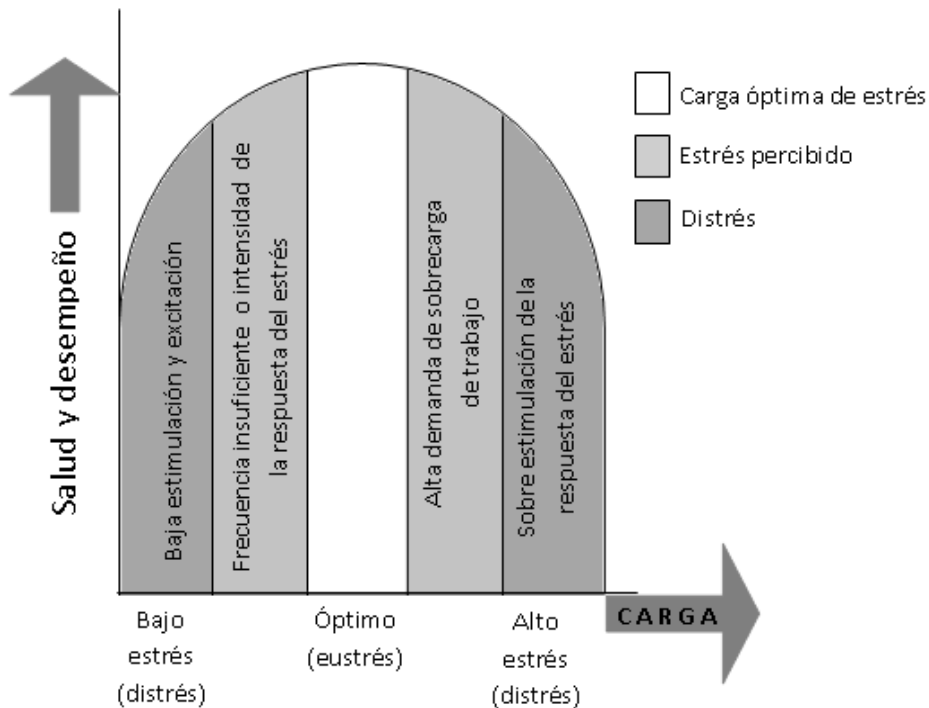


Figura 2. Extensión de la curva estrés-desempeño (Quick et al., 1997). Adaptado de *Estrés organizacional*, (p. 61), por R. Gutiérrez, 2012, México: Trillas.

2.3 Variables antecedentes y consecuentes del estrés

El estrés tiene consecuencias en las áreas física, psicológica y conductual en la vida de todo individuo, entre las que se encuentran las siguientes (Gutiérrez, 2012):

- A nivel físico se incluyen, entre otros indicadores, sudoración de manos, palpitations, boca seca, indigestión, agruras, úlceras, calambres, tartamudeos, tensión y problemas premenstruales en las mujeres o impotencia los hombres.
- A nivel psicológico desde la sensación de resentimiento, rechazo, ansiedad, tensión, enojo, falta de concentración, apatía, depresión hasta baja autoestima, dificultad para dormir o mantener el sueño, sentimientos de aislamiento y de incompetencia, problemas de memoria, irritabilidad, etcétera.

- A *nivel conductual* puede presentarse comportamientos conflictivos, inclinación hacia el consumo de alcohol y tabaco, drogas, cambios alimenticios (falta o exceso de hambre), reducción de actividades físicas y sociales, entre otras.

Dependiendo de su evolución y duración, siguiendo las propuestas de Miller y Smith (1997), se pueden establecer distintas formas de estrés, con características y síntomas diferenciados: el estrés agudo, el estrés episódico y el estrés crónico (Crespo y Labrador, 2003).

1. Estrés agudo: es la forma de estrés más común que surge ante presiones y demandas presentes o que se anticipan en un futuro próximo, en pequeñas dosis resulta excitante y emocionante, pero en grandes proporciones puede ser agotador.

Los síntomas del estrés agudo son diversos e incluyen: malestar emocional (ira, irritabilidad, ansiedad o depresión); problemas musculares (cefaleas tensionales, dolor de espalda, dolor de mandíbula, tensión muscular); problemas estomacales o intestinales (flatulencias, diarrea, estreñimiento, colon irritable); hiperactivación transitoria que provoca elevaciones de la presión arterial, taquicardias, palpitaciones, manos frías y sudorosas, mareos, respiración entrecortada, falta de aire, dolor en el pecho.

Estos síntomas aparecen en la vida cotidiana ante situaciones como el cumplimiento de la fecha de entrega de un trabajo, la preparación de una exposición en público, una discusión ocasional o una entrevista de trabajo. No obstante, su curso suele ser breve, por lo que no suelen provocar los daños asociados a los síntomas de larga duración.

2. Estrés episódico agudo: Surge cuando los episodios de estrés agudo se producen de forma frecuente. La persona percibe su vida como algo desordenado, al borde del caos y en permanente crisis. Vive en constante precipitación y aceleración, intenta abarcar

demasiado, siempre tiene objetivos urgentes que cumplir; lo que le lleva a encontrarse permanentemente al borde del estrés agudo.

Se siente sobreactivado, irritable, ansioso y tenso. Con frecuencia este tipo de personas dice de sí mismas que tiene gran cantidad de energía. En ocasiones su irritabilidad se convierte en hostilidad, lo que puede llevar a un deterioro de las relaciones sociales.

Con frecuencia experimentan el trabajo como algo muy estresante. Asimismo, muestran preocupaciones constantes que les hacen sentirse tensos, ansiosos y deprimidos.

A nivel físico, los síntomas se relacionan con la hiperactivación prolongada: lumbalgias, cefaleas tensionales persistentes, migraña, hipertensión, dolor en el pecho, trastornos cardíacos, problemas en la piel (eccemas, psoriasis, herpes) problemas del sistema digestivo, alteraciones del ciclo menstrual en la mujer.

Algunos de esos problemas se ven agravados por cambios en el estilo de vida que se dan en situaciones de estrés: aumento del consumo de alcohol, tabaco y bebidas energizantes, menos ejercicio físico, ingesta de tranquilizantes y fármacos, que a la larga puede provocar cansancio, dificultad para dormir bien, sensaciones de excitación y nerviosismo e incapacidad de relajarse, así como síntomas depresivos (insatisfacción, tristeza, pérdida del sentido de la vida e incluso letargo).

Esta forma de respuesta está tan incorporada en el estilo de vida de la persona que es habitual que no la considere un problema, atribuyendo sus aflicciones y dolores a causas externas o a otras personas. Con frecuencia ven su estilo de vida, su patrón de interacción con los demás y su modo de percibir el mundo como parte de sí mismos, de lo que ellos mismos son.

3. Estrés crónico: Es aquel que agota a la persona durante un tiempo prolongado. El estrés crónico afecta el cuerpo, la mente y la vida de quienes lo sufren, causando estragos de

larga duración. Aparece cuando la persona no ve el camino para salir de una situación miserable. Es el estrés provocado por demandas y presiones que se prolongan por períodos de tiempo aparentemente interminables y que llevan a que el individuo, sin esperanza, deje de buscar una solución.

Este tipo de estrés aparece en cuidadores de enfermos crónicos, ancianos, personas en situación de marginación social (inmigrantes sin papeles, personas sin hogar).

No obstante, algunas formas de estrés crónico derivan de acontecimientos traumáticos experimentados en la infancia y que permanecen como doloroso. Se trata de experiencias profundas que afectan la personalidad, pueden modificar la visión que la persona tiene del mundo.

El estrés crónico parece relacionarse con la aparición de intentos de suicidio, comportamientos violentos, ataques cardiacos, infartos y tal vez, aunque no existe evidencia definitiva al respecto, el cáncer (Crespo y Labrador, 2003).

2.4 Etapas del estrés

El estrés se define como un estado de tensión psíquica que se acompaña de cambios fisiológicos. Aunque la literatura indica que el estrés tiene efectos perjudiciales para la salud, los especialistas distinguen estrés positivo y negativo.

El distrés, es un estado de tensión psíquica que se experimenta con malestar y el eustrés es un estado de tensión psíquica que favorece la activación necesaria para realizar diversas actividades. Los estudios de Selye permitieron determinar tres fases del estrés (Arias, 2012).

En la fase de alarma el estresor impacta en el individuo, desencadenando la movilización de sus recursos personales. En la segunda fase, llamada de resistencia, la

persona que padece estrés se esfuerza por sobreponerse ante esta situación de modo que su nivel de energía se incrementa, momento en que el estrés resulta beneficioso porque actúa como un motivador de la conducta (Arias, 2012).

Sin embargo, si los recursos de la persona no son suficientes para imponerse al estresor, se pasa a la fase de agotamiento. En esta tercera fase desciende el nivel de energía y el estrés sobrepasa los esfuerzos de la persona que se resiste, haciéndose manifiestos diversos síntomas psicósomáticos.

El estrés se considera como un fenómeno mediador que actúa como detonador de enfermedades tales como la diabetes mellitus, artritis, hipertensión, cardiopatía coronaria, gastritis, úlceras pépticas, alergias a la piel, cáncer y otras. El estrés tiene efectos negativos sobre la salud cuando es intenso y prolongado y sobrepasa los recursos individuales de la persona para hacerle frente (Arias, 2012).

Aunado a esto, Kossen (1995) postula que, aunque todo depende de la capacidad de tolerancia que tenga el ser humano a los estímulos que se perciben como estresantes; existen tres etapas que determinan diferentes respuestas a los estresores (Gutiérrez, 2012):

1. Punto de rendimiento (pequeños cambios a los cuales el organismo responderá para normalizar o regularizar la situación de manera natural).
2. Límite elástico (mecanismo de prevención al umbral de estrés).
3. Punto de ruptura (no se maneja adecuadamente los estresores, rebasar el límite elástico puede causar daños severos tanto físicos como mentales; se trata del límite plástico).

Actualmente es bien aceptada la idea de que el estrés tiene efectos en todos los seres vivos y que en los seres humanos incluye respuestas en las áreas fisiológica, psicológica, emocional y conductual. Los efectos de las respuestas ante el estrés no son siempre negativos y

destructivos, ya que el estrés puede ser vigorizante, estimulante, productivo y generador de crecimiento (Quick, Nelson y Hurell, 1990, en Gutiérrez, 2012).

Esto implica que las reacciones estén condicionadas por aspectos de la situación, diferencias individuales y perfiles bioquímicos y psicológicos de cada persona, por lo cual una misma situación o evento puede tener efectos positivos o negativos en la misma persona o el mismo efecto en diferentes personas. Así, la percepción del estrés como algo positivo y constructivo, o negativo e incapacitante, va a depender de la manera que se evalúe (Gutiérrez, 2012).

2.5 Respuestas del organismo frente al estrés

En la década de los años 50, Hans Selye fue el primero en describir la respuesta de estrés y señaló su naturaleza dual. A corto plazo produce cambios adaptativos que ayudan a responder ante el estímulo estresante, pero a largo plazo produce cambios desadaptativos (Pinel, 2007).

Para llegar a la caracterización del síndrome de adaptación general, Selye realizó experimentos con ratas, sometiéndolas a diferentes condiciones nocivas, en donde se observaron diversos cambios en el organismo tras la exposición al evento; inicialmente se encuentran las lesiones en el tracto digestivo, después de mayor tiempo de exposición, problemas en las glándulas y después de un mes se manifiestan reacciones similares a las que se encontraron en las ratas expuestas al estresor por poco tiempo (Dos Santos, 2012), todos esos resultados prueban los daños del estrés.

El organismo responde al estrés mediante la participación de los siguientes mecanismos (Gutiérrez, 2012):

- El sistema nervioso autónomo (conformado por el sistema nervioso simpático y parasimpático) controla los órganos viscerales mediante sus fibras, que recorren

desde la base del cerebro a lo largo de la médula espinal (pasando por las glándulas suprarrenales). Reacciona de manera inmediata a los estresores a través de una secreción de adrenalina.

- La corteza suprarrenal que segrega las llamadas hormonas del estrés, glucocorticoides (cortisol) y mineralocorticoides. Éstas se esparcen en la sangre para actuar sobre los órganos y tejidos y provocar las modificaciones como reacción al estresor.
- El sistema endócrino u hormonal, que permite una respuesta más tardía, lenta y continua. Por medio de la secreción de corticoides, el sistema controla distintas funciones orgánicas fundamentales realizadas con la ayuda de las hormonas segregadas por la hipófisis y el hipotálamo, ambos constituyen al sistema de las glándulas suprarrenales.

La actuación de los sistemas anteriores ante un estresor se encuentra en la Figura 3. La aparición de los cambios fisiológicos varía a lo largo del proceso de estrés; ya que, para reaccionar de manera inmediata al estresor, la actividad del sistema nervioso simpático aumenta la tasa cardíaca, la presión arterial, tensión muscular, sudoración y salivación, se da alteración de reflejos musculares y tics nerviosos (De Camargo, 2004).

Si la situación de estrés se mantiene, la médula adrenal segrega adrenalina y se eleva la tasa y fuerza de los latidos del corazón, aumento en la tasa metabólica e incremento en la glucosa, hiperventilación y dilatación pupilar. Las respuestas crónicas se asocian a trastornos cardiovasculares como hipertensión e infarto de miocardio.

Ante situaciones estresantes crónicas que pueden durar hasta meses, los cambios hormonales complejos mediados por la hipófisis, aumentan la reserva de azúcares y reducen el gasto metabólico. Se reducen las respuestas inmunológicas, la respuesta alérgica, del hambre, la actividad sexual y se producen alteraciones en la segregación de hormona del crecimiento apareciendo sensaciones de fatiga. El disparo del eje endócrino se asocia a muchos trastornos psicósomáticos que van desde la úlcera gástrica hasta la proliferación de tumores (Cruzado y De la Puente, 1997).

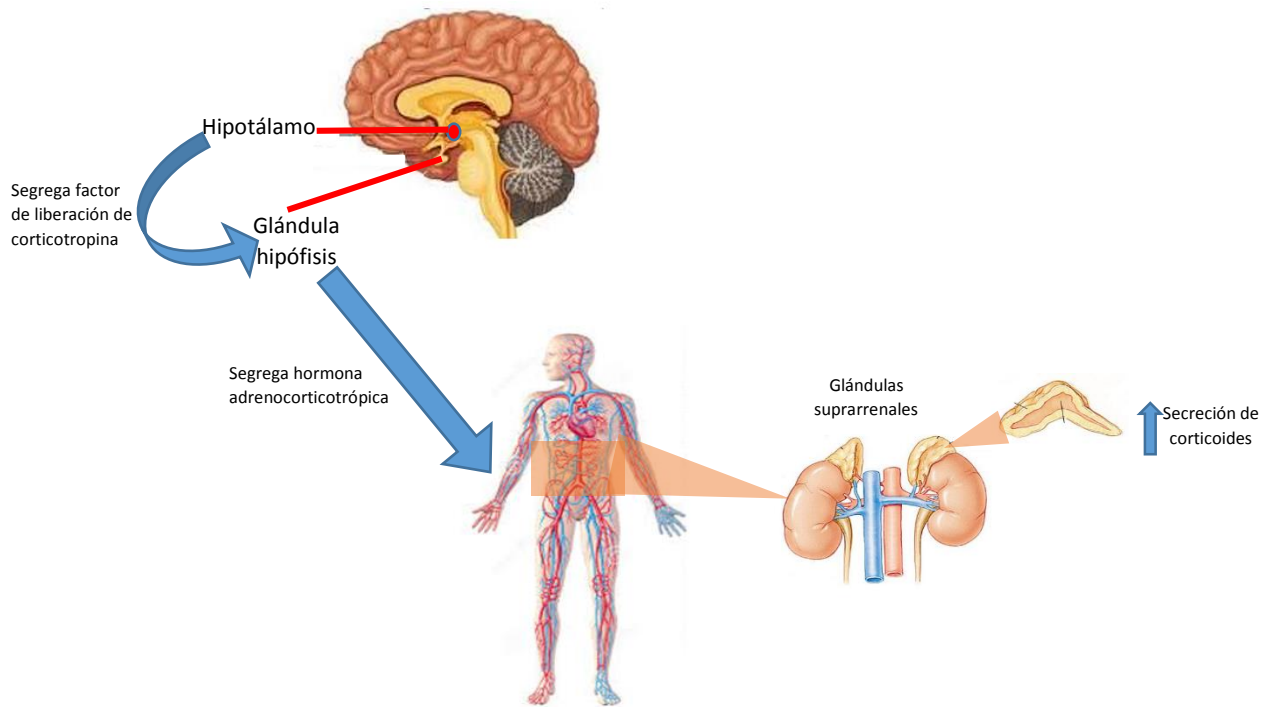


Figura 3. Mecanismo de respuesta del organismo ante un estresor.

La contribución fundamental del descubrimiento de Seyle de la respuesta de estrés fue que ofreció un mecanismo por el que los factores psicológicos pueden influir en la enfermedad física: todos los tipos de estímulos estresantes psicológicos habituales (perder el trabajo, preparar un examen, acabar con una relación) se relacionan con niveles elevados de

glucocorticoides, adrenalina y noradrenalina circulantes; éstos a su vez intervienen en muchas enfermedades físicas, como la hipertensión, ataques o diabetes (Pinel, 2007).

El modelo de Selye ha sido criticado, ya que realizó investigaciones con estímulos físicos mientras que otro grupo de investigadores sostuvo que algunos de los peores factores estresantes diarios son de naturaleza psicológica y subjetiva, inducidos por la percepción e interpretación de los acontecimientos (Reynoso y Méndez, 2012).

2.6 Definición del estrés laboral

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 ser generado por el trabajo, contexto social, organización del entorno, por una pobre comunicación entre empleados o conflictos interpersonales.

Es además el conjunto de reacciones comportamentales, psicológicas, y emocionales que se producen cuando el individuo debe afrontar demandas derivadas de su interacción ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar e incluso su salud. Las reacciones ante una situación estresante están determinadas por la gravedad del suceso, factores personales, el apoyo social y la familia (López et al., 2012).

Entre las definiciones más utilizadas de estrés laboral se encuentran las siguientes (Gutiérrez, 2012):

- Activación mente-cuerpo, resultado de las demandas físicas y/o psicológicas asociadas con el trabajo (Quick et al., 1997).

- Demandas en el trabajo que exceden las habilidades de afrontamiento del trabajador (Rice, 1999).
- Proceso que involucra aspectos (laborales) que causan o precipitan en los individuos pensar que no son capaces de afrontar la situación que los amenaza, experimentando con ello sentimientos de ansiedad, tensión, frustración y enojo como consecuencia del reconocimiento de que tal situación está fuera de su control (Firth-Conzens y Payne, 1999).
- Conjunto de reacciones físicas y emocionales nocivas que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador (Sauter et al., 1998).

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

Las consecuencias del estrés laboral no se limitan a la esfera profesional, sino que frecuentemente se extienden a la vida personal y familiar. La mayoría de las personas pasa gran parte de su tiempo en el trabajo, el cual desempeña un papel central en su vida, ya que es una fuente de sustento y de identidad personal, además de relaciones con los demás. Para muchos, el trabajo es una parte de sí mismos que influye en su valor como personas. En consecuencia, lo que ocurre en el trabajo tiene muchas veces una gran influencia en el estado de ánimo (Martínez, 2004).

Algunas situaciones laborales constituyen acontecimientos vitales importantes y pueden llevar a trastornos psicológicos, como las crisis de ansiedad o incluso al trastorno de estrés postraumático y enfermedades físicas. Así, el acoso en el trabajo ha creado en algunos

trabajadores situaciones de estrés intolerables, que han terminado en un trastorno de estrés postraumático (Martínez,2004).

En resumen, el estrés laboral es un complejo proceso que involucra aspectos que promueven en el trabajador la idea o la creencia de no estar a la altura de las circunstancias laborales cotidianas (críticas o amenazantes); en consecuencia, se siente ansioso, tenso, frustrado y enojado, lo que ocasiona un bajo desempeño, conflictos y en ocasiones, enfermedades o accidentes. En este contexto un estresor es una condición o estímulo (físico, psicológico, socioeconómico, ambiental) al que el individuo está expuesto y responde de diversas formas (Gutiérrez, 2012).

2.7 Fuentes de estrés laboral

En general, puede decirse que el estrés laboral surge de un desajuste entre el individuo y su trabajo, esto es entre sus capacidades y las exigencias del empleo (Sloan y Cooper, 1987).

De acuerdo con Martínez (2004) las fuentes más frecuentes de estrés laboral son:

- **Condiciones físicas del trabajo:** Son uno de los aspectos principales al evaluar las fuentes de estrés. Las medidas preventivas y las inspecciones disponen de indicadores que permiten conocer el grado de salubridad del empleo, el grado de peligrosidad que pueden encerrar y sus posibles repercusiones. En esta categoría se encuentran olores que pueden resultar fuertes, luces deslumbrantes, ruidos, temperaturas o grados de humedad extremos.
- **Distribución y control del trabajo:** Dependiendo del empleo, el trabajador tiene más o menos flexibilidad para ordenar los procesos o las tareas que puede hacer y administrar las pausas, por lo que puede aprovechar estas circunstancias y distribuir y ordenar sus tareas de la manera que le sea más fácil realizarlas. La exigencia

continua de completar tareas en un tiempo limitado o escaso es importante factor de estrés.

- Demanda o carga de trabajo. Puede tratarse de una demanda excesiva, en referencia a la cantidad de trabajo o de una demanda relacionada con la calidad del mismo, cuando éste es muy difícil o de mucha responsabilidad. La carga cuantitativa (demasiado trabajo, presión de tiempo, se relaciona con la tecnología de la producción en serie y del trabajo de oficina basado en la rutina) es equiparable al estrés cotidiano de que se quejan muchas personas y equivale a estar fatigado o estar abrumado con la cantidad trabajo. La sobrecarga cualitativa es más subjetiva de evaluar e implica juicios de valor acerca de lo que alguien está capacitado o no para asumir. En esta categoría también se incluye la insuficiente carga cualitativa, que se refiere a contenido limitado y monótono, falta de variedad, demandas y escasas oportunidades de interacción social.
- Conflicto de rol: Otra fuente de estrés deriva del ámbito que se denomina nivel ocupacional y de las tareas que desempeña el trabajador, relacionados con las demandas o exigencias de rol, de cuál es su papel en la empresa, de lo que tiene que hacer, o donde termina el ámbito de su responsabilidad. La falta de definición de las tareas a realizar lleva a la ambigüedad de rol, de forma que el empleado no sabe con exactitud lo que debe hacer o lo que se espera de él. Otro ejemplo es la inadecuación del puesto de trabajo, puede deberse a la no utilización de las habilidades y conocimientos que se poseen en el desempeño del puesto de trabajo.
- Relaciones sociales en el trabajo: Dentro de ellas se destacan los conflictos interpersonales como factor de estrés. Por el contrario, el apoyo social y las relaciones sociales proporcionan recursos para adaptarse a las situaciones estresantes, generan

lazos emocionales y fomentar las habilidades para afrontar el estrés. Un factor social importante es la falta de comunicación o el apoyo del supervisor, que cuando no existe o se deteriora puede ser una fuente principal de estrés.

- Clima organizacional de la empresa: Es un factor, muchas veces subjetivo, que influye en el estrés laboral. Se ve afectado por el estilo de gestión de los directivos y por lo tanto es uno de los ámbitos de actuación de la empresa que puede influir, hasta cierto punto, en la satisfacción laboral y en prevenir el estrés.

Otros estresores organizacionales son (Ivancevich, Konopaske y Matteson,2009):

- Participación: Sucede cuando los grupos y organizaciones que no fomentan o permiten la participación pueden representar una fuente de frustración para quienes la valoran; otros pueden percibir la toma de decisiones compartidas como una amenaza al derecho tradicional de un gerente o directivo de tener la última palabra.
- Política organizacional: La actividad política, interpretación de papeles y luchas de poder.
- Cultura organizacional: Se refiere a la personalidad de una organización.
- Falta de retroalimentación sobre el desempeño.
- Oportunidades de desarrollo profesional inadecuadas: Cuando a un empleado le preocupa su obsolescencia real o imaginaria, considera que las posibilidades de ascenso son inadecuadas o se siente insatisfecho en general con la correspondencia entre sus aspiraciones profesionales y su profesión actual
- Reducción de plantillas: Disminución de recursos humanos por despidos temporales, desgaste, reorganización o jubilación anticipada. En la medida en que las organizaciones se esfuerzan por reducir costos, son cada vez más los empleados

despedidos por recortes de personal o que temen que haya reducción de plantilla. Es un estresor muy fuerte que puede tener efectos negativos tanto en los individuos como en las organizaciones.

Los estresores organizacionales pueden incidir en la inseguridad laboral de los empleados de una organización.

Inseguridad laboral

Los trabajadores tienen una necesidad de seguridad (Maslow, 1954; Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959; Super, 1957, en Ivancevich, 1998), la cual se soluciona al tener un trabajo permanente o al sentirse capaz de controlar las tareas.

La inseguridad laboral desde el marco de la teoría del estrés (Lazarus y Folkman, 1984 en Sora, Caballer y Peiró, 2011) se conceptualiza como un estresor laboral. La anticipación ante un evento estresante, como la posible pérdida del trabajo, puede vivirse como una fuente de ansiedad tan fuerte como el evento en sí mismo.

El desarrollo de la carrera es el resultado de las aspiraciones de los trabajadores respecto a las oportunidades y posibilidades dentro del ambiente organizacional en que están insertos. Entre los agentes estresantes se incluyen la seguridad en el empleo y las oportunidades de promoción y desarrollo (Gutiérrez, 2012).

Puede ser estresante el hecho de que la oportunidad de un ascenso tarde mucho tiempo en presentarse, pero también podría serlo que éste se ofrezca demasiado pronto y el trabajador perciba que las tareas y responsabilidades del nuevo puesto exceden sus capacidades (Hellriegel et al., 1999).

En el desarrollo de carrera también existen otros acontecimientos que pueden verse como amenazas a su situación profesional, como puede ser la llegada de nuevos trabajadores con un perfil laboral y expectativas distintas, o una reestructuración de los procesos de

trabajo, lo que podría suponerle una pérdida de la importancia y responsabilidad en la jerarquía debido a la unificación de departamentos, eliminación de niveles intermedios, etc.

La inseguridad en el puesto puede elevar el nivel de estrés de los trabajadores, ya que la falta de estabilidad laboral, el miedo a un reajuste y a ser despedido, pueden conducir a los trabajadores a aceptar y comprometerse con nuevas demandas, como trabajar horas extra, lo que tendrá repercusiones en su salud (Gutiérrez, 2012).

Aunque la inseguridad laboral se trata de un estresor psicosocial de alta relevancia en el ámbito mundial, su prevalencia e interés puede ser diferente según la región o el contexto económico y social (Juárez, 2007).

La inestabilidad que puede representar la escasez de contratos escritos y el aumento de contratos temporales, es un problema al cual se enfrentan muchos trabajadores asalariados, aún en los sectores más formalmente establecidos.

En los análisis sobre mercado de trabajo suele considerarse que el aumento de los trabajadores temporales, eventuales o que laboran sin contratos de trabajo constituye un signo de la progresiva precariedad o vulnerabilidad del trabajo. Desde 1990 se incrementó en diversos países de América Latina la proporción de asalariados con contratos temporales y de aquellos sin contratos de trabajo (García, 2010).

En cuanto a la Seguridad Social; de acuerdo con datos del Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (2013) y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, realizada por el INEGI; al cuarto trimestre del 2012 el 63.7% de las personas que se encontraban en el mercado laboral no estaban registradas en el IMSS o el ISSSTE. Los trabajadores independientes, empleadores, trabajadores subordinados no remunerados están excluidos del sistema de seguridad social vinculado al trabajo. En el primer trimestre de 2012, del total de

personas a las que su trabajo no les brinda acceso a las instituciones de salud (30.8 millones de personas) solo 12.7 % están cubiertas por el Seguro Popular.

Al cierre de 2012, aproximadamente 6 de cada 10 personas ocupadas, no tenían acceso a instituciones de salud. El IMSS, ISSSTE y la SSA cubren el mayor número de la población que recibe atención a la salud. Los cotizantes al IMSS, ISSSTE, Petróleos Mexicanos, Secretaría de la Defensa Nacional y Secretaria de Marina gozan de mayores beneficios en los diversos rubros que integran la seguridad social: asistencia médica, prestaciones en especie y monetarias por enfermedad, vejez, accidentes de trabajo, enfermedad profesional, invalidez, de maternidad, así como protección a su familia y sobrevivientes.

Motivación y recompensas

En el momento en que una persona se integra a laborar en una empresa, no solamente se establece un contrato formal, sino que también surge un contrato psicológico, constituido por expectativas no escritas sobre lo que un miembro de la organización debe ofrecer y lo que obtendrá en la relación laboral (Schein, 1980 en Tena, 2002).

El trabajador se sentirá motivado y disminuye su estrés cuando las expectativas que tiene en su contrato psicológico se cumplen, pero también existen otros factores importantes que hacen que se sienta motivado, como la retribución, aunque el sueldo no lo es todo.

Furnham (1987) distingue 9 criterios de satisfacción laboral que se mencionan a continuación:

1. Salario, retribuciones directas e indirectas, planes de pensiones y reconocimientos.
2. Variedad del trabajo y de las tareas.
3. Objetivos y metas a cumplir en el trabajo.

4. Toma de decisiones en el puesto de trabajo.
5. Uso y desarrollo de habilidades, así como la oportunidad de practicar las habilidades que se poseen y de adquirir otras nuevas; todo lo relacionado con el desarrollo de la carrera profesional.
6. Amenazas psicológicas relacionadas con el fracaso, la pérdida de un ascenso o con el despido.
7. Seguridad en la relación con el propio trabajo, posición ocupada y sueldo.
8. Relaciones con superiores, compañeros y subordinados en el trabajo.
9. Posición social percibida relativa al estatus, prestigio y cargo del puesto que se desempeña en el trabajo (Martínez, 2004).

Las recompensas son motivadoras, pero es importante considerar primero las que valora la persona, pues el individuo no se esforzará a menos que la recompensa tenga valor para él.

La recompensa intrínseca es aquella que la persona se aplica a sí misma, ofrece una sensación de satisfacción o gratificación y a menudo, una sensación de orgullo por el trabajo bien hecho. Una recompensa extrínseca se inicia desde el exterior de la persona, como recibir elogios de un supervisor.

Dentro de las recompensas extrínsecas se encuentran las financieras, prestaciones (guarderías, gimnasios, atención médica, plan de jubilación, vacaciones). Algunas prestaciones no dependen del desempeño de los empleados, sino de la antigüedad o asistencia.

También dentro de las recompensas extrínsecas se encuentran las interpersonales como el estatus y reconocimiento. Otra recompensa extrínseca son los ascensos: los criterios con que se suelen tomar decisiones respecto a un ascenso son el desempeño y la antigüedad.

Cuando el desempeño es evaluado con precisión, es común otorgarle un peso significativo para asignar recompensas por ascenso.

La capacidad de iniciar y terminar un proyecto de trabajo, alcanzar una meta que constituyó un reto, la sensación de autonomía, el derecho y privilegio de tomar decisiones sin que se ejerza sobre los trabajadores una supervisión estrecha, así como el crecimiento personal, son ejemplos de recompensas intrínsecas (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2009).

2.8 Importancia del estrés laboral

El estrés se asocia a efectos negativos para la salud de los trabajadores, llegando incluso a afectar el contexto social y familiar. Cuando las situaciones estresantes son constantes, el organismo permanece en un estado de activación, lo que aumenta la tasa de desgaste. El resultado es la fatiga y la habilidad del cuerpo para recuperarse puede verse dañada (Mamania, Obando, Uribe y Vivanco, 2007).

Cuando el estrés laboral es crónico se desarrolla el síndrome de quemarse por el trabajo, el cual es considerado como un problema que afecta seriamente la calidad de vida del profesional, generando un aumento de costos económicos y sociales.

Por lo regular, entre las consecuencias del estrés se encuentran absentismo laboral, rotación de personal y accidentes de trabajo (Mamania, Obando, Uribe y Vivanco, 2007).

En México, el Instituto Mexicano del Seguro Social es una institución que atiende al 28% de la población económicamente activa, la cual no ha catalogado al estrés como una enfermedad profesional. Sin embargo, las estadísticas del número de personas que tienen malestares o enfermedades asociadas directa o indirectamente con las condiciones psicosociales, el estrés en el ámbito laboral y con las enfermedades que desencadena, reflejan que la protección y seguridad laborales en este sentido son un asunto muy relevante (Gutiérrez, 2012).

Por ejemplo, las estadísticas indican que en el año 2014 en México, ocurrieron 1,012 defunciones originadas por accidentes dentro, hacia o desde el escenario laboral; se registraron 8,301 casos de enfermedades de trabajo y 25,214 incapacidades de trabajo. El Estado de México fue en donde se registró mayor cantidad de accidentes laborales (53,716) en comparación con los demás estados de la República (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015)

Los datos anteriores son congruentes con la literatura sobre el campo, que indica que el estrés tiene consecuencias directas sobre la salud física, psicológica y social de la población trabajadora. Por ello es importante la cuantificación precisa de los datos derivados del entorno laboral, para planear y mejorar las intervenciones de prevención y control. En consecuencia, la investigación de los efectos nocivos a la salud en el contexto ocupacional necesita ser considerada como prioritaria (Gutiérrez, 2012).

2.9 Modelos teóricos del estrés laboral

Existen diversos modelos teóricos sobre la salud psicosocial en el trabajo que ofrecen explicaciones diferentes sobre el mismo proceso, todas estas teorías tienen importancia, ya que son complementarias; Marisa Salanova (2009) en su obra *Psicología de la Salud Ocupacional* hace una revisión muy acorde a los propósitos de este trabajo.

Es interesante destacar que el estrés y la salud psicosocial pueden producirse por cuatro procesos psicológicos básicos: pérdida de recursos, desajuste entre lo que se invierte y lo que se recibe a cambio, exceso o falta de estimulación ambiental y la interacción entre demandas y recursos. Cada proceso representa una categoría, que se describirá a continuación, así como los modelos teóricos que la explican.

Se ha pretendido mostrar aquellos modelos teóricos que cumplen tres requisitos fundamentales:

- Se basan en una conceptualización del estrés laboral interaccionista o transaccional entre la persona y el ambiente.
- Presentan un impacto en la investigación científica actual.
- Son aplicables a las organizaciones en la práctica real.

1) Modelos de pérdida de recursos

Consisten en la pérdida de recursos tanto personales como materiales; un ejemplo de lo anterior es la pérdida del trabajo, que supone además la pérdida de otros recursos asociados como el salario, o el estatus social. Este proceso de pérdida de recursos es explicado por la teoría de estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman, y por la teoría de la conservación de recursos de Hobfoll.

A. Modelo de estrés y afrontamiento

El modelo de estrés y afrontamiento fue elaborado por Richard Lazarus y Susan Folkman (1984). Enmarcado en una perspectiva interaccionista del ambiente y la persona para la explicación de la salud psicosocial, mantiene una clara perspectiva cognitiva individual del estrés como fenómeno interno, mental, subjetivo e ideográfico. Desde este modelo, la percepción de la situación demandante adquiere una importancia fundamental.

Concibe al estrés como un fenómeno psicológico que se produce debido a la interacción establecida entre la persona y su entorno. Uno de los elementos distintivos del modelo de Lazarus y Folkman es que explica el proceso de estrés atendiendo al papel que tiene uno de los recursos personales más estudiados: las estrategias de afrontamiento.

Las estrategias de afrontamiento suponen un concepto clave de la teoría y se conceptualizan como los esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para controlar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como aquellas que exceden o desbordan los recursos del individuo.

Considera la existencia de dos grandes tipos de estrategias de afrontamiento: estrategias centradas en el problema y centradas en la emoción. A través de las primeras, las personas intentan actuar directamente sobre la situación estresante, ya sea modificando el entorno por medio de la realización de conductas como buscar activamente información, o generando cambios motivacionales o cognitivos como elaborar formas alternativas de gratificación. Mediante las estrategias dirigidas a la emoción, la persona intenta regular la respuesta emocional generada ante la amenaza. Entre estas estrategias se destacan respuestas como la evitación de la situación estresante o buscar la parte positiva de la situación.

Otro concepto clave de esta teoría es el de evaluación o valoración que las personas realizan sobre las características de una demanda situacional y sobre los recursos con los que cuentan para afrontarlas de forma adecuada.

Según este modelo, lo que es estresante no es la situación en sí, sino la valoración (positiva, negativa o neutra) que realizan las personas sobre ellas. Lazarus y Folkman distinguen tres tipos de evaluación de la situación que las personas ponen en funcionamiento, de forma consciente o no, cuando afrontan una demanda ambiental: evaluación primaria, secundaria y terciaria.

1. La evaluación primaria consiste en la primera valoración que la persona realiza de la situación o evento. Esta valoración permite categorizar la situación como dañina, amenazante o retadora, en función del riesgo que conlleva y del grado en que compromete a su bienestar.

2. La evaluación secundaria va más allá en el tiempo y constituye el aspecto central del modelo por cuanto hace referencia a la valoración que hace la persona de los recursos o estrategias de afrontamiento (centradas en el problema o en la emoción) que posee para afrontar las demandas del ambiente de trabajo.
3. Finalmente, la evaluación terciaria o re-evaluación se refiere a la valoración que realiza la persona después de haber intentado afrontar la demanda laboral. En función de si tuvieron éxito o no las estrategias de afrontamiento llevadas a cabo, la re-evaluación afectará a futuras evaluaciones primarias y secundarias que realizará la persona cuando se encuentre frente a demandas similares.

En la figura 4 se presentan las hipótesis del modelo de Lazarus y Folkman (1984) el cual establece que el estrés puede producirse dependiendo del procesamiento subjetivo que la persona realizará, es decir, si considera que posee las estrategias suficientes para afrontar la situación.

Específicamente, el modelo propone que el proceso de estrés se origina con la interacción de la persona y una o varias demandas ambientales; que llevan a realizar una evaluación primaria de la situación; la cual puede ser percibida como relevante o irrelevante. Si se evalúa como irrelevante, no afecta a la persona y, por tanto, no implica un compromiso físico, psicológico, ni social. Tampoco se producirán estrategias de afrontamiento.

En cambio, si se evalúa la demanda como relevante, la persona percibe que puede tener una repercusión a nivel físico, psicológico y/o social. Esta situación se traducirá en estrés, que afrontará iniciando un proceso de evaluación secundaria.

Así, la demanda ambiental se percibirá como daño, amenaza o reto. Se pondrá en funcionamiento las estrategias de afrontamiento para adaptarse. Si se estima que posee los recursos suficientes para afrontar la situación, puede percibirla como un reto y llevará a cabo

conductas que permitan experimentar emociones positivas como la confianza y el entusiasmo (Folkman y Lazarus, 1985).

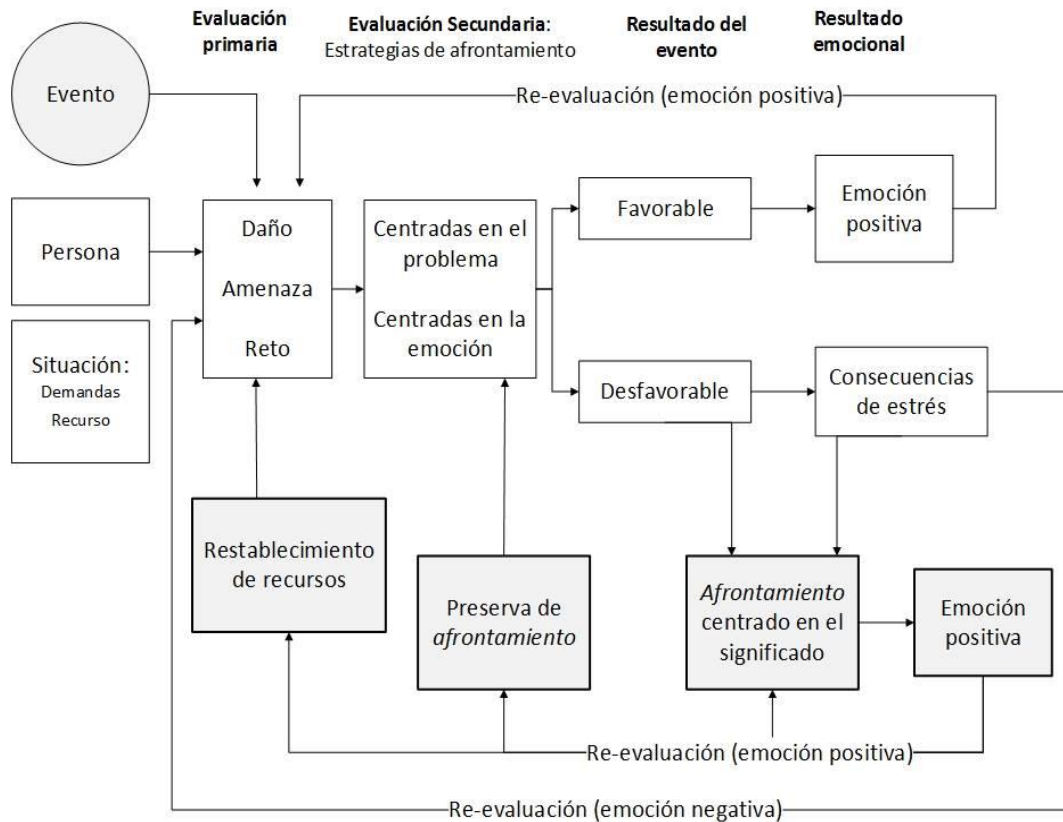


Figura 4. Modelo de estrés y afrontamiento (Lazarus y Folkman, 1984). Adaptado de *Psicología de la salud ocupacional*, (p.67), por M. Salanova, 2009, Madrid: Síntesis.

Las emociones positivas también pueden experimentarse cuando la situación se valora como amenazante o dañina, pero se han aplicado las estrategias de afrontamiento adecuadas y, por tanto, la situación se ha resuelto de forma favorable. Por el contrario, si después de la evaluación secundaria de la situación, la persona considera que no dispone de los recursos necesarios para afrontarla, evaluará la situación como un daño real o como una amenaza.

Como consecuencia de la valoración, y en el caso de que la situación se resuelva de forma desfavorable, aparecerán las reacciones propias de estrés y se experimentarán emociones negativas como tristeza, enfado, ansiedad y miedo.

A pesar de las grandes aportaciones de la teoría, el modelo no está libre de críticas, Hobfoll, Schwarzer y Chon (1998) señalan que uno de los problemas de considerar el estrés como una valoración cognitiva y subjetiva del individuo es que entra en un círculo sin salida, que llevaría a pensar en una indivisibilidad entre la valoración primaria y secundaria.

Además, proponen que cuando la persona valora una situación como no amenazante puede ser porque antes ya ha valorado que posee los recursos adecuados para afrontar tal situación. Si una persona valora una situación benigna como amenazante podría deberse a que ha interpretado que no posee los recursos adecuados su afrontamiento.

Puede ser que las críticas hayan contribuido a una ampliación del modelo de estrés y afrontamiento. Esta reciente ampliación ha permitido explicar con mayor detalle lo que sucede en las situaciones que no se resuelven de forma favorable (Folkman, 2008). Se pueden destacar tres innovaciones principales tratadas a continuación.

La primera se refiere a la coexistencia de las emociones, tanto negativas como positivas en el proceso de estrés. Otra aportación es la introducción de una nueva categoría de afrontamiento que se denomina afrontamiento centrado en el significado; este tipo de afrontamiento se asocia particularmente con emociones positivas y depende de las valoraciones que las personas realizan de la situación. Estas valoraciones se basan en creencias (religiosas, espirituales o sobre la justicia), valores y metas de tipo existencial.

La tercera aportación se basa en el papel que desempeñan las emociones positivas en el proceso de afrontamiento del estrés, está determinada por la relevancia del modelo de la

ampliación y construcción de las emociones positivas (Fredrickson, 1998) y del movimiento de la psicología positiva (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Teniendo en cuenta estas tres aportaciones, el modelo señala que un fracaso en la resolución de una situación lleva asociada la necesidad de intentarlo de nuevo con el proceso de afrontamiento centrado en el significado, esta estrategia genera emociones positivas y su correspondiente re-evaluación, que a su vez permitirá establecer los recursos de afrontamiento e incrementar la motivación para mantener las estrategias centradas en el problema a lo largo del tiempo. Además las emociones positivas también pueden proporcionar un alivio en la experiencia de estrés. Se trata de dar a los eventos estresantes un significado positivo (Folkman, 2008).

B. Modelo de conservación de recursos

Uno de los modelos que está teniendo más relevancia tanto a nivel teórico como práctico en la Psicología de la Salud Ocupacional es la teoría de Conservación de los Recursos (COR). Desarrollado por Stevan Hobfoll (1989, 2001 y 2002), es una alternativa a las teorías de estrés basadas en la valoración cognitiva; consiste en una teoría integradora del estrés que considera que se produce por una combinación de procesos internos y ambientales. Además, implica una perspectiva social del estrés ya que integra al individuo en un contexto grupal, social y cultural determinado.

Uno de los conceptos claves está constituido por la consideración del papel que desempeña la interacción de múltiples recursos generales en el desarrollo de la salud ocupacional. Los recursos se definen como aquellos objetos, condiciones (matrimonio, tener hijos), características personales (autoeficacia, competencias) o energía (tiempo y dinero) que son importantes no sólo a nivel individual sino también a nivel social y cultural.

La importancia de los recursos para las personas radica en dos razones principales: los recursos tienen un valor en sí mismos y la segunda es que los recursos sirven para obtener otros recursos que también son valorados por las personas.

Esta teoría permite explicar la salud ocupacional, ya que no sólo especifica por que las personas se estresan, sino también la motivación en el trabajo. La teoría establece que el estrés se produce: 1) cuando existe una amenaza de pérdida de recursos, 2) cuando los recursos se pierden realmente, o 3) cuando las personas invierten en recursos, pero no reciben el nivel de beneficios que esperaban a cambio de esa inversión.

Cuando las personas pierden recursos son susceptibles de seguir perdiendo más y más, como si fuera un ciclo o espirales de pérdida. Las espirales negativas pueden debilitar las reservas de los recursos disponibles para afrontar futuras demandas en el trabajo, y como resultado, pueden aparecer consecuencias psicosociales negativas, como el síndrome de quemarse por el trabajo (Demerouti, Bakker y Bulters, 2004).

Aunque las espirales de pérdidas de recursos se producen de forma rápida y sus consecuencias son más potentes e impactantes por el efecto acumulativo, la teoría también asume la existencia de espirales de ganancias. Debido a que los recursos son valorados en sí mismos y permiten adquirir o preservar otros recursos importantes, las personas están motivadas a invertir recursos.

La inversión permitirá a la persona protegerse contra la pérdida futura de recursos, recuperarse de las pérdidas o incluso ganar más recursos. Esto permitirá incrementar su motivación y su compromiso organizacional tal y como señala la investigación (Bakker, Hakanen, Demerouti y Xanthopoulou, 2007; Salanova, Bakker y Llorens, 2006).

Otro de los aspectos relevantes de la teoría es que indica los mecanismos que emplean las personas para invertir en recursos y evitar el estrés: restablecer los niveles de recursos o

sustituirlos por otros. El primer mecanismo trata de recuperar los recursos perdidos; por ejemplo si hubo una pérdida en autoeficacia podría solucionarse intentando restablecer los niveles de autoeficacia.

En el segundo mecanismo, el recurso perdido podría sustituirse por un otro que tiene un valor equivalente para la persona, pero que pertenece a otro tipo de recursos; por ejemplo, la pérdida de recursos ocasionada por el conflicto interpersonal en el hogar puede ser parcialmente compensada invirtiendo en general más recursos en el trabajo; por ejemplo, incrementando las relaciones sociales con los compañeros de trabajo.

Pero las respuestas de inversión en recursos frente a la pérdida o la amenaza de pérdida de recursos no son reactivas, sino que es indispensable que la persona adopte un estricto afrontamiento proactivo, es decir, que busque los recursos de forma intencional y con esfuerzo. Según Hobfoll (2001) este estilo permite que las personas: se esfuercen por adquirir y mantener sus reservas de recursos; actúen rápido ante las primeras señales de peligro y se coloquen en una situación de ventaja para reducir el riesgo y maximizar los recursos. Además, la teoría COR establece que, ante condiciones de falta de recursos, la persona responde mediante una defensa.

Esta respuesta implica que las personas no invierten en recursos ni en estrategias de afrontamiento para conservar su reserva de recursos sino que pierden más. Por ejemplo, cuando se ha invertido tiempo y dinero en formación continua para conseguir una posición en el empleo durante varios años y a pesar de ello no se ha conseguido, la persona dejará de invertir en formación, en tiempo y en dinero, además estará menos comprometida con el trabajo para no seguir perdiendo más recursos.

Continuando con Hobfoll (2001), en la figura 5 se encuentra un proceso de conservación de recursos. De acuerdo con el modelo, el proceso comienza con las

condiciones de vida en general. Las situaciones de la vida que se van experimentando (como despido del trabajo) pueden llevar a que la persona pierda recursos de formas específicas (por ejemplo, pérdida de dinero hasta que encuentre otro trabajo) o crónica (por ejemplo, falta de ingresos en el hogar de forma continua).

La pérdida de recursos lleva a que la persona ponga en funcionamiento estrategias de conservación de recursos, a la vez invierten recursos para adaptarse a la situación lo mejor posible (por ejemplo, la persona realiza cursos de formación y sigue buscando empleo de forma activa).

En caso de que la adaptación tenga éxito se generan nuevos recursos o ganancias secundarias de recursos (por ejemplo, se incrementa el nivel de competencias y de autoestima), que a su vez incrementan la reserva de los mismos (ejemplo, la persona estará altamente preparada para buscar un puesto de mayor exigencia). Debido a lo anterior, se reducen las condiciones que producen pérdida de recursos.

En caso contrario, si la adaptación no ha tenido éxito (por ejemplo, ha recibido cursos de formación y sigue asistiendo entrevistas de trabajo sin conseguirlo) se producen resultados funcionales y emocionales negativos (por ejemplo, se reducen sus niveles de auto eficacia y autoestima) y la persona reduce su inversión de recursos (no seguir buscando empleo). Como resultado se generan más pérdidas secundarias de recursos (por ejemplo, pierde su casa, se divorcia de su pareja), lo que favorecería el debilitamiento de las reservas de los mismos.

A pesar de su impacto, esta teoría no está exenta de críticas (Hobfoll, 2001). La primera crítica se refiere a que la pérdida de recursos es producto de los procesos de valoración cognitiva, es decir, depende de la percepción cognitiva del trabajador y la importancia que los recursos tengan para la persona.

Sin embargo, en la teoría COR no sólo se incluye un componente subjetivo, sino que la valoración de los recursos también incluye un componente social mucho más objetivo: los recursos son importantes para la persona por la valoración que hace de ellos, pero también es imprescindible la valoración que hace la sociedad o cultura en que vive la persona.

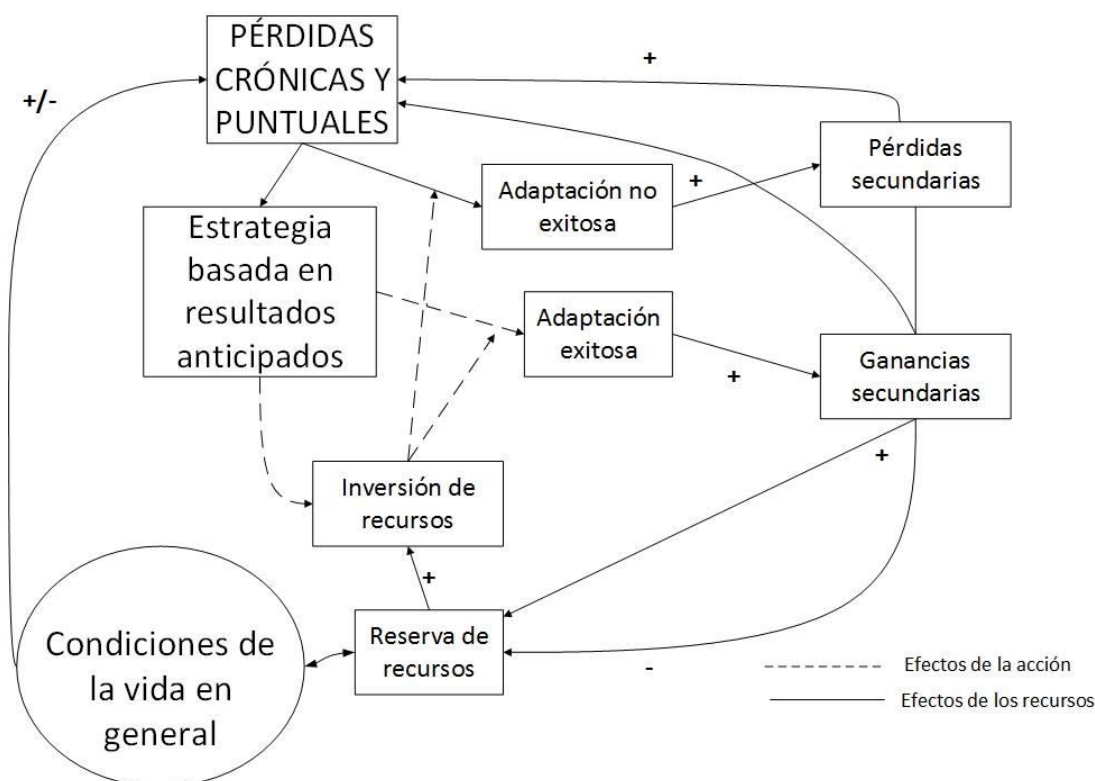


Figura 5. Teoría de Conservación de Recursos (Hobfoll, 1998; 2001). Adaptado de *Psicología de la salud ocupacional*, (p. 71), por M. Salanova, 2009, Madrid: Síntesis.

La segunda crítica señala que las pérdidas de recursos se vinculan con rasgos de personalidad básicos; por ejemplo, aquellas personas con rasgos neuróticos e introversión tienen más tendencia a percibir que pierden recursos. Sin embargo, investigaciones señalan que las pérdidas de recursos tienen un efecto independiente del impacto de los rasgos de personalidad. A pesar de ello, los rasgos neuróticos e introversión podrían favorecer que las

personas se vean expuestas a más eventos o situaciones de pérdidas de recursos, por lo tanto, encuentren reducida su capacidad para recuperarse de esas pérdidas.

Otra crítica es que los recursos potenciales son ilimitados o demasiado generales. Para superar esta crítica Hobfoll delimita los recursos clave, como, por ejemplo, el afrontamiento proactivo, la autoeficacia, el optimismo o el apoyo social, que podrían ser recursos centrales para el control y la resistencia del estrés en diferentes culturas.

2) Modelos de ajuste-desajuste

Determinan que el estrés se produce como consecuencia de la ausencia de reciprocidad entre el esfuerzo que una persona invierte en su trabajo y lo que recibe a cambio. Por ejemplo, dedicar tiempo y esfuerzo a recibir formación en el trabajo y no ser recompensado por ello. Cuando la persona cree que invierte más de lo que recibe a cambio, se produce estrés, agotamiento e incluso el síndrome de quemarse por el trabajo. Este proceso se explica por el modelo de equilibrio esfuerzo-recompensas de Siegrist (1996).

A. Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER) de Siegrist.

Se trata de uno de los más utilizados actualmente a nivel científico y también a nivel práctico. Surge como consecuencia de un programa científico que pretendía entender el papel que ejercen los factores psicosociales en la salud y en la enfermedad en distintos contextos, entre ellos el laboral.

El modelo analiza los efectos benéficos y nocivos de las conductas, cognitivas y emocionales que las personas experimentan durante el desempeño de diferentes roles, por ejemplo, el rol de trabajadores, padres, madres, hijos, amigos, etc. Para ello emplea una aproximación teórica y metodológica centrada en el concepto de reciprocidad social, es decir, la justicia percibida entre las inversiones y los resultados que se ponen en juego en una interacción social. Un ejemplo es cuando el trabajador invierte tiempo y esfuerzo en hacer su

trabajo lo mejor posible excediendo sus obligaciones, y espera a cambio un reconocimiento ya sea social o económico de dicha inversión.

La reciprocidad social se caracteriza por inversiones cooperativas, es decir, ante algunos esfuerzos determinados les corresponden recompensas acordes con los mismos. Lo anterior se considera como una norma socialmente compartida e implica tres sistemas de recompensas: el dinero, percibir que se dispone de un salario adecuado para las tareas que se realizan.

Las personas valoran también otros sistemas de recompensas como, por ejemplo, la estima, contar con el respeto y apoyo social de los demás; con oportunidades de desarrollo de carrera o seguridad laboral; posibilidades de promoción y estatus social.

De acuerdo con la teoría, cuando no se cumple esta norma y la reciprocidad no se produce debido a que la persona ha realizado muchos esfuerzos, obteniendo pocas o ninguna recompensa a cambio; es probable que se manifiesten emociones negativas y surjan respuestas de estrés recurrentes en el tiempo. Por el contrario, cuando existe un equilibrio entre esfuerzo-recompensa las personas experimentan emociones positivas, promoviendo el bienestar y la salud psicosocial.

En la figura 6 se muestra el modelo DER. Como se puede apreciar, el modelo establece una diferenciación explícita entre aquellos factores que pueden afectar la percepción de equilibrio entre esfuerzos-recompensas. Hace una distinción entre factores extrínsecos o situacionales y factores intrínsecos o personales.

Los factores extrínsecos hacen referencia a las demandas del trabajo y a los tres sistemas de recompensa: salario, estima y oportunidades de carrera. Independientemente del tipo de demandas o recompensas que estén implicadas en una situación determinada, será el

desajuste entre ellas el que aumente la probabilidad de que aparezcan las consecuencias del estrés.

Por otra parte, el modelo propone la existencia de factores intrínsecos responsables también de la percepción de un desequilibrio esfuerzo-recompensa. Estos factores intrínsecos se refieren a los aspectos inherentes a la persona, ya que están muy relacionados con las estrategias de afrontamiento que el sujeto emplea para afrontar las demandas de su trabajo.

En este contexto surge la concepción de sobrecompromiso, que tiene efectos adversos en la relación esfuerzos-recompensas. Se entiende como una característica de personalidad basada en aquellos elementos cognitivos, emocionales y motivacionales de la conducta de tipo A que caracteriza a aquellos trabajadores que presentan una ambición exorbitante y que además tienen una fuerte necesidad de ser aprobados y valorados por los demás (Van Vegchel, De Jonge, Bakker y Schaufeli, 2004).

El sobrecompromiso, por ejemplo, caracterizaría a los adictos al trabajo. Debido a esta combinación, las personas sobrecomprometidas con su trabajo pueden presentar percepciones erróneas tanto de las demandas laborales como de sus propias estrategias de afrontamiento lo que les impide evaluar con exactitud las relaciones esfuerzo-recompensa.

El modelo postula tres hipótesis principales (Siegrist, 1996). La primera señala que aquellas situaciones laborales en las que se produce un desajuste caracterizado por un alto esfuerzo y una baja recompensa, generarán ausencia de reciprocidad; aumentando el riesgo de que aparezcan problemas emocionales en los trabajadores, lo que facilita el aumento de la activación fisiológica y conductas de salud negativas (por ejemplo, mayor consumo de tabaco y alcohol).



Figura 6. Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996). Adaptado de “Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endócrinos”, por A. Serrano, L. Moya y A. Salvador, 2009, *Anales de Psicología*, 25, p. 151.

Esta situación favorecerá la aparición de cambios biomédicos como el aumento de la presión arterial, del ritmo cardíaco y el colesterol, que pueden conducir a la aparición de problemas de salud en los trabajadores, como trastornos cardiovasculares y otras reacciones de estrés como el síndrome de quemarse por el trabajo y bajas laborales por enfermedad. Autores como Van Vegchel y colaboradores (2004) indicaron que los efectos sobre la salud son mayores cuando la estima es la recompensa que está en juego, seguida de la seguridad laboral.

La segunda hipótesis señala que los trabajadores sobrecomprometidos manifestarán mayores probabilidades de experimentar falta de reciprocidad y problemas de salud, debido a excesos de compromiso que pocas veces se percibe como recompensado de forma justa.

Por último, la tercera hipótesis señala que la probabilidad de que aparezcan problemas de salud será todavía mayor si se dan las dos condiciones anteriormente presentadas: la norma de reciprocidad se ha violado y el trabajador está sobrecomprometido con el trabajo.

El modelo propone también una serie de mecanismos por los cuales el proceso de falta de reciprocidad de esfuerzos-recompensas se mantiene en el tiempo. El primer proceso radica en que, ya sea que los contratos de trabajo están escasamente definidos, o que los trabajadores tienen pocas opciones para conseguir puestos de trabajo alternativos debido, entre otras causas, a su carencia de competencias, a la falta de movilidad o a la situación del mercado laboral.

Además, la teoría indica que los trabajadores pueden aceptar este desequilibrio por razones basadas en la creencia de que en el futuro el esfuerzo que están realizando les aportará las recompensas esperadas. Como ejemplo, un trabajador acepta el hecho de continuar formándose, hacer horas extras, trabajar los fines de semana si espera que en un futuro su esfuerzo se vea recompensado con una promoción. Finalmente, el patrón de sobrecompromiso también puede potenciar las posibilidades de que se produzca el desequilibrio entre esfuerzos realizados y recompensas recibidas.

A pesar de las aportaciones del modelo DER, también ha recibido críticas; la principal de ellas se refiere a que muestra ciertas semejanzas con otros modelos que explican el estrés. En concreto, autores como Bosman, Peter, Siegrist y Marmont (1998) apuntan que los esfuerzos extrínsecos y la estima son muy similares a las demandas y al apoyo social que se proponen en el modelo de demandas-control de Karasek.

3) Modelos de sobre o baja estimulación

Implican que tanto el exceso de estimulación ambiental como la falta de estimulación constituyen procesos psicológicos que pueden ocasionar estrés. En esas circunstancias se

puede generar agotamiento debido al exceso de estimulación ambiental, por ejemplo cuando hay un exceso de clientes que atender. Pero también puede producirse aburrimiento debido a la baja estimulación del ambiente de trabajo, por ejemplo cuando no hay clientes que atender. Éste proceso se explica mediante el modelo vitamínico de Warr.

A. Modelo vitamínico

El modelo vitamínico de Peter Warr (1987) constituyó uno de los modelos teóricos que han despertado más interés y curiosidad desde que se generó. Está centrado en los efectos que la sobre o la baja estimulación ejercen en la salud psicosocial. Un diferenciador de este modelo es que se basa en el estudio de la salud psicosocial en función de dos dimensiones octogonales independientes denominadas placer y activación.

Por una parte, la persona experimenta situaciones más o menos placenteras, y por otra, experimenta un cierto nivel de activación. Por ejemplo, puede experimentar un grado de placer al realizar una tarea determinada que le guste mucho, y a la vez sentirse muy activo (gran vigor y energía) o muy poco activo (gran relajación y confort).

La segunda característica distintiva del modelo es que permite estudiar el efecto que la presencia o ausencia de una serie de características del puesto que Warr denomina vitamina, ejercen sobre la salud psicosocial. Estas vitaminas actúan, de manera metafórica, con el efecto que tienen las vitaminas de los alimentos en la salud física. Así, a determinadas características del trabajo le corresponden vitaminas laborales que afectan a la salud psicosocial del trabajo. Por ejemplo, la vitamina autonomía generará en el trabajador un determinado nivel de placer y activación, como la satisfacción laboral.

En cuanto a las dimensiones, el modelo señala que la salud psicosocial puede explicarse en función del valor que cada persona obtenga tanto en placer como en activación, y también en función de su distancia respecto al punto de corte en estas dos dimensiones.

La puntuación que obtenga una persona en los ejes de placer y de activación indicará la emoción que experimenta. Por ejemplo, si una persona puntúa muy alto en activación y también en placer estará experimentando una emoción similar al entusiasmo, mientras que, si puntúa bajo en activación, pero alto en placer estará sintiendo una emoción cercana a la relajación. La distancia respecto a la intersección entre las dos dimensiones explica la intensidad de la emoción; una mayor distancia implica la existencia de emociones más intensas, mayor entusiasmo o mayor tranquilidad en los ejemplos anteriores. Dentro del pastel bidimensional placer-activación, Warr (1987 y 1990) propone tres ejes para la evaluación la salud psicosocial de los trabajadores: el eje de placer-displacer, el eje de entusiasmo-depresión y el eje de ansiedad-depresión. En la figura 7 se muestra la representación gráfica de la salud psicosocial según este modelo.

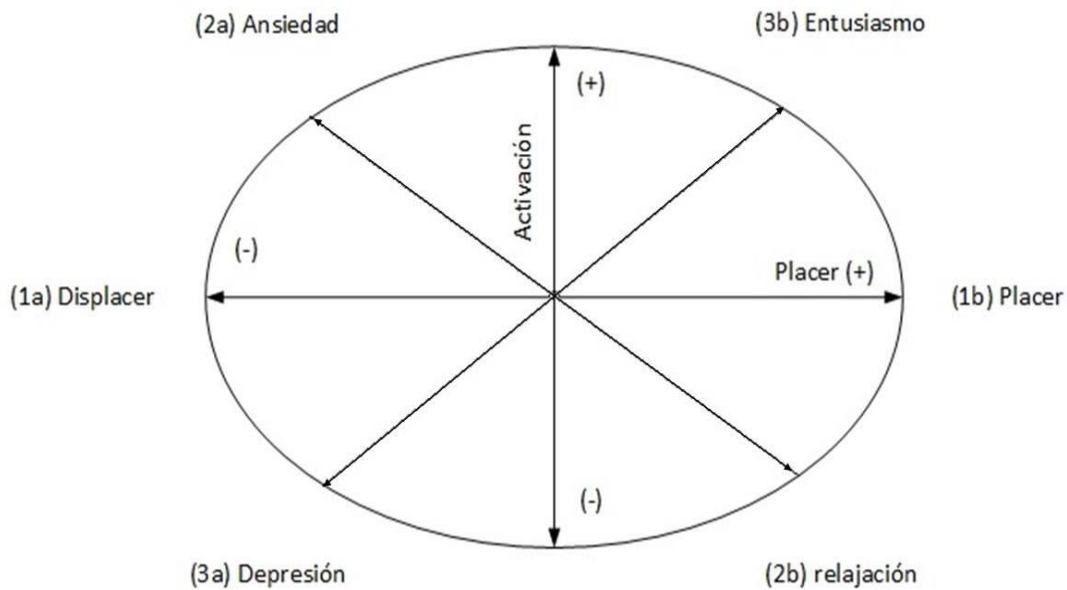


Figura 7. Salud psicosocial mediante los tres ejes del Modelo Vitamínico (Warr, 1987). Adaptado de “Factores psicosociales y su influencia en el bienestar laboral”, por E. Córdoba, 2008, p. 5.

Ya que la investigación (Feldman, 1995) ha demostrado que la salud psicosocial está más determinada por los niveles de placer que por los de activación, el eje 1 que se corresponde con el eje de placer-displacer es mucho más extenso que la dimensión de activación.

Lo anterior representa la razón por la que los ejes de salud no se representan mediante un círculo sino mediante un óvalo con los polos achatados. Haciendo una breve descripción de cada uno de los ejes se puede decir que el eje 1 o eje de placer-displacer describe las emociones que experimenta una persona desde las experiencias positivas de placer hasta las más negativas de displacer, sin considerar su grado de activación psicológica.

De los ejes restantes, tanto el eje 2 de ansiedad-relajación como el eje 3 de depresión-entusiasmo, tienen en cuenta la dimensión de placer y también la dimensión de activación. Así, el eje 2 que se sitúa en la diagonal izquierda de la figura, explica un conjunto de emociones que se extienden desde la ansiedad hasta la relajación.

Los estados más cercanos a la ansiedad combinan bajo placer y alta activación, pero los estados más próximos a la relajación se caracterizan por presentar alto placer y baja activación. Finalmente, el eje 3 ubicado en la diagonal derecha de la figura, permite explicar un continuo que oscila de la depresión al entusiasmo. Las emociones de depresión y tristeza se caracterizan por presentar bajo nivel de placer y baja activación y, por tanto, se localizan en el cuadrante inferior izquierdo de la figura, mientras que las emociones de entusiasmo se caracterizan por altos niveles de placer y alta activación, y se ubican en el cuadrante superior derecho.

El modelo de Warr también es famoso por la consideración de algunas características del puesto a las que llama vitamina. Se puede decir que la salud física de las personas mejora

a medida que se ingieren vitaminas, hasta que se alcanza un punto óptimo a partir del cual la salud puede ser constante o deteriorarse en función del tipo de vitamina que se trate.

Por ejemplo, ingerir alimentos con vitamina E y C mejora la salud física hasta alcanzar un punto óptimo a partir del cual su efecto sobre la salud no sigue mejorando y se mantiene estable; es decir, se produce un Efecto Constante (EC). Por el contrario, la ingesta de alimentos con vitamina D y A también mejora la salud hasta alcanzar un punto óptimo, pero a partir de ese punto su ingesta continua produce un Decremento Adicional (DA), es decir, un efecto tóxico.

Continuando con la analogía, Warr señala que en el ambiente de trabajo existen características del puesto que funcionan de forma similar a las vitaminas y afectan la salud psicosocial de los trabajadores. Aunque tradicionalmente eran nueve, recientemente el número de vitaminas o características del puesto se ha ampliado a doce (Warr, 2007). En la Tabla 1 se encuentran las doce vitaminas laborales, así como el efecto (EC o DA) que producen sobre la salud psicosocial una vez que se supera el umbral de optimización.

La propuesta del modelo es que los puestos psicológicamente sanos deben diseñarse de manera que presenten las doce vitaminas laborales que aparecen en la Tabla 1. Los puestos psicológicamente más sanos ofrecen oportunidad a los trabajadores para el control, uso de habilidades, metas generadas externamente, variedad de las tareas, claridad ambiental, oportunidad para el contacto social, salario justo, seguridad física en el trabajo, posición social valorada, supervisión adecuada, así como una perspectiva de desarrollo de la carrera profesional y equidad en el trabajo.

Tabla 1.

Vitaminas laborales y sus efectos en la salud psicosocial.

Vitaminas		Efecto
1. Oportunidad para el control personal	(DA)	Decremento Adicional
2. Oportunidad para el uso de habilidades	(DA)	Decremento Adicional
3. Metas generadas externamente	(DA)	Decremento Adicional
4. Variedad de las tareas	(DA)	Decremento Adicional
5. Claridad ambiental	(DA)	Decremento Adicional
6. Oportunidad para el contacto con otros	(DA)	Decremento Adicional
7. Salario justo	(EC)	Efecto Constante
8. Seguridad física	(EC)	Efecto Constante
9. Posición social y valorada	(EC)	Efecto Constante
10. Supervisión adecuada	(EC)	Efecto Constante
11. Perspectiva de carrera	(EC)	Efecto Constante
12. Equidad	(EC)	Efecto Constante

Nota: Ampliación de las vitaminas del modelo de Warr (2007). Adaptado de *Psicología de la salud ocupacional*, (p.77), por M. Salanova, 2009, Madrid: Síntesis.

Sin embargo, el modelo vitamínico propone que, de los 12 ingredientes esenciales para la generación de puestos sanos, los seis primeros actúan de manera análoga a las vitaminas D y A sobre la salud física, es decir, su presencia será beneficiosa para la salud psicosocial del trabajador hasta lograr el punto óptimo de la salud, a partir del cual generarán un decremento adicional y, por tanto, el denominado efecto tóxico.

Por otra parte, las seis características restantes: salario justo, seguridad física, posición social valorada, supervisión adecuada, perspectiva de carrera y equidad, actuarán siguiendo el mismo patrón de las vitaminas E y C; una vez alcanzado el punto óptimo se producirá un efecto constante sobre la salud psicosocial: ni aumentará ni disminuirá. Esta relación

curvilínea entre vitaminas laborales y salud psicosocial se encuentra representada en la figura 8.

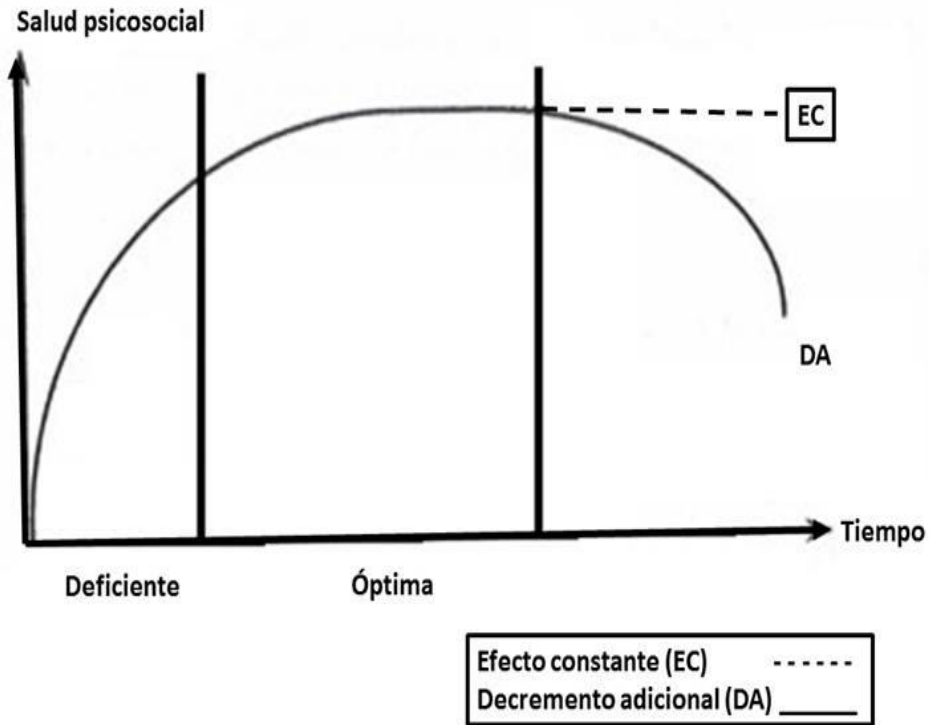


Figura 8. Consecuencias de las vitaminas laborales sobre la salud psicosocial (Warr, 2007).

Adaptado de *Psicología de la salud ocupacional*, (p.78), por M. Salanova, 2009, Madrid:

Síntesis.

Aunque el modelo vitamínico ha supuesto un gran avance en el estudio de los procesos psicosociales en el ámbito laboral y en la intervención para el diseño de puestos sanos, se han descrito algunos problemas relacionados con la aplicabilidad del modelo.

El problema más importante se refiere a las diferencias individuales que existen entre las personas, lo que quiere decir que unos mismos determinantes son interpretados de forma diferente por distintas personas; incluso por la misma, pero en distintos momentos de su vida. Por tanto, puede dificultar la predicción de a qué niveles exactos las características del puesto tendrán ciertos efectos u otros para todas las personas.

4) Modelos de demanda-recursos

El último de los procesos de estrés viene determinado por la interacción entre demandas y recursos. Esto es, por la existencia de un desajuste entre las demandas del ambiente laboral y los recursos, tanto personales como laborales, que tiene la persona para afrontar estas demandas. Por ejemplo, el exceso de tareas o el conflicto de rol, junto con la falta de autonomía o la falta de apoyo social, así como la falta de auto eficiencia o falta de competencias en el trabajo, se consideran factores importantes que pueden causar o agravar el estrés. Ante la presencia de demandas y la falta de recursos se genera desesperanza, depresión y ansiedad. Ahora bien, tener demandas que estén por debajo de los recursos también puede generar malestar, por ejemplo, cuando el trabajador tiene más competencias que las exigidas por su puesto de trabajo. En estas situaciones se experimenta aburrimiento y tedio, que también son considerados como daños psicosociales. Lo importante es el desajuste entre demandas y recursos. Las teorías que explican este proceso son el modelo de demandas-control de Karasek y sus posteriores extensiones: el modelo de demandas-recursos de Demerouti y colaboradores y el modelo RED de Salanova y colaboradores.

A. Modelo de demandas-control

El modelo de Demandas-Control desarrollado por Robert Karasek (1979) representa uno de los más influyentes actualmente. Ha sido el punto de partida de otros modelos de salud psicosocial más actuales y utilizados en la investigación y la práctica profesional en Psicología de la Salud Ocupacional.

A este modelo se le reconoce su contribución al estudio del estrés psicosocial y la promoción de la motivación y del aprendizaje en el trabajo. Además, ha brindado un marco teórico para explicar la relación entre las características psicosociales del ambiente de trabajo como las demandas psicológicas que plantea, una combinación de control de las tareas y uso

de las capacidades; además de la salud psicosocial y la productividad. Se trata de un modelo que implica el hecho de que la salud psicosocial puede explicarse mediante la combinación de las demandas laborales y el control que el trabajador tiene en el puesto de trabajo.

Otra de las particularidades del modelo es que, debido a que se encuentra centrado en aspectos objetivos del trabajo, permite elaborar criterios para el rediseño de puestos, lo que posibilita prevenir, intervenir y optimizar la salud psicosocial y la calidad de vida laboral.

El modelo predice el riesgo de enfermedad relacionado con el estrés y los correlatos de comportamiento activo/pasivo de los puestos de trabajo, utilizado en estudios epidemiológicos de enfermedades crónicas; además ayuda a comprender que las características de la organización social del trabajo producen enfermedades y lesiones (Karasek, 1998).

Los conceptos claves del modelo son las demandas y el control del puesto o también conocidos como la dimensión demanda psicológica, la cual tiene se refiere a cuanto se trabaja; y la latitud de decisiones, que refleja cuestiones de organización del trabajo como las referentes a quien adopta las decisiones y quién realiza qué tareas; se refiere a la aptitud del trabajador para controlar sus actividades y la utilización de sus capacidades; tiene dos componentes: la autoridad sobre las tareas o autonomía y el control sobre el empleo de las capacidades por parte del individuo (Karasek, 1998).

El concepto de demanda se define como las exigencias o la carga psicológica que el trabajo implica para la persona. Aunque existen diferentes tipos de demandas (imposición de plazos, activación o estimulación mental necesaria para realizar la tarea; otros componentes de las exigencias psicológicas del trabajo son estresores que se derivan de conflictos personales), el modelo de Karasek se basa en la demanda laboral sobrecarga de trabajo cuantitativa. Esta se conceptualiza básicamente como la cantidad o volumen de trabajo,

presión de tiempo, nivel de atención e interrupciones que la persona tiene en su puesto de trabajo. Se trata de un tipo de demanda muy habitual y general en cualquier tipo de puesto.

El segundo elemento relacionado en las predicciones del modelo, y probablemente el más importante, es el control. Se concibe como el grado potencial que tienen los empleados para administrar, intervenir sobre sus tareas y llevar a cabo conductas a lo largo de un día de trabajo (Karasek, 1998). En general, el control se conceptualiza como la autonomía o posibilidad que tiene la persona para tomar decisiones relacionadas con su trabajo y controlar sus propias actividades, y también como la posibilidad de desarrollo de habilidades, que hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar su aprendizaje, creatividad y variedad de tareas.

Considerando la interacción entre demandas y control, el modelo propone la explicación tanto del estrés como del aprendizaje. Sin embargo, la investigación se ha centrado más en la predicción del eje del estrés y se ha olvidado del eje del aprendizaje (Theorell y Karasek, 1996).

La hipótesis de aprendizaje activo del modelo predice el aprendizaje y el crecimiento cuando el control sobre el trabajo es elevado y también lo son las demandas psicológicas, describe los procesos de motivación del trabajo de alto rendimiento La lógica económica de la máxima especialización laboral, que es la idea más aceptada en el pasado sobre el diseño de puestos de trabajo productivos se opone en el modelo de demandas/control a las consecuencias negativas para la salud ya que el modelo incluye perspectivas de promoción de la salud (Karasek, 1998).

De acuerdo con Karasek (1998) y Karasek y Theorell (1990), la primera predicción del modelo hace referencia al eje del estrés. Los puestos considerados como estresantes, se producen por una combinación de altas demandas y bajo control; las reacciones de tensión

psicológica se producen cuando las demandas del puesto de trabajo son grandes y es escasa la latitud de toma de decisiones del trabajador. Las altas demandas laborales producen un incremento en los niveles de activación que normalmente se acompañan de síntomas de malestar como taquicardias y secreción de adrenalina.

Si a esta situación se agrega que la persona no tiene control sobre su ambiente, el elevado nivel de activación o puede convertirse en una respuesta de afrontamiento efectiva y, como consecuencia, se generará una reacción de estrés más duradera que producirá un estrés residual dañino. Las reacciones indeseables que se producen cuando la actuación se combina con limitadas oportunidades para actuar o afrontar el estresor, se denominan tensión psicológica.

Kerckhoff y Back (1968) llegaron a la conclusión de que cuando no se podían adoptar las medidas para hacer frente a las presiones del trabajo se producían en el comportamiento los síntomas de tensión más graves. La latitud de decisiones se entiende como la aptitud del trabajador para controlar sus actividades y la utilización de sus capacidades, no para controlar a otras personas; tiene dos componentes: la autoridad sobre las tareas (autonomía) y la discrecionalidad de las capacidades (control sobre el empleo de las capacidades por parte del individuo) (Karasek, 1998).

Continuando con el eje del estrés, la segunda predicción es la situación opuesta a la anterior. De manera que aquellos puestos con bajo estrés se caracterizan por situaciones donde los trabajadores tienen altos niveles de control, pero las demandas son bajas.

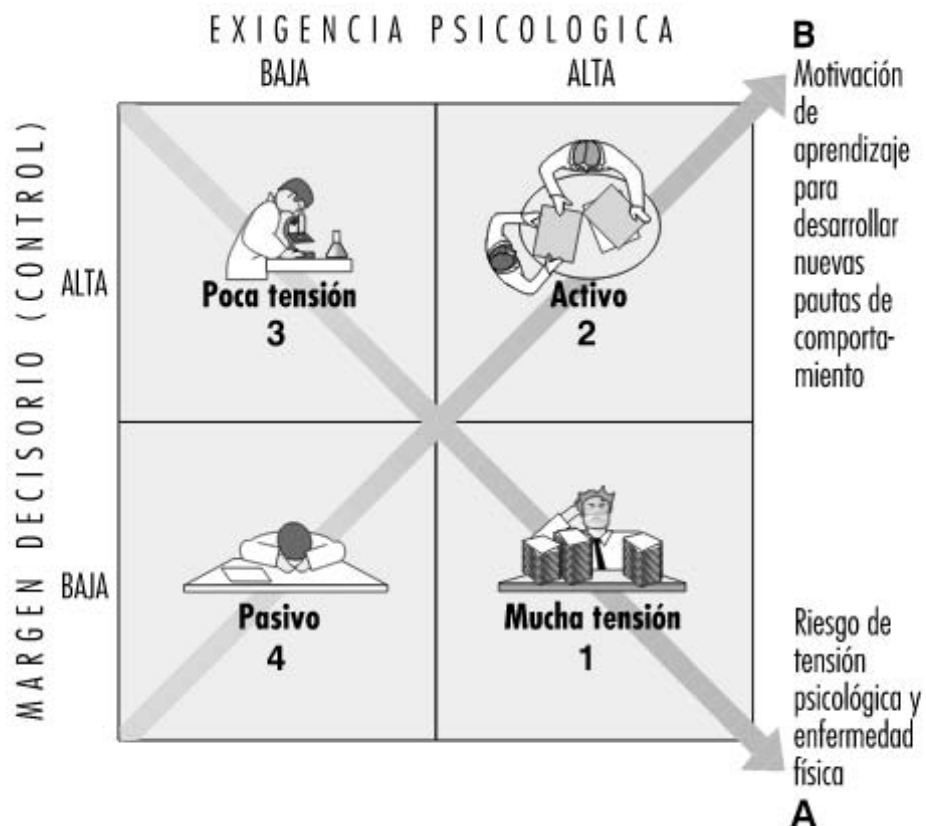


Figura 9. Modelo demandas-control (Karasek, 1979). Adaptado de *Factores Psicosociales y de Organización*, (p. 34.7).

Las dos predicciones restantes del modelo se refieren al eje del aprendizaje. La tercera hipótesis del modelo señala que la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal ocurren cuando los trabajadores están sometidos a demandas altas, pero cuentan con el control adecuado para afrontarlas.

El modelo de demandas/control predice que las situaciones de escasa exigencia y escaso control provocan un entorno de trabajo poco motivador que conduce a un aprendizaje negativo o a una pérdida gradual de capacidades adquiridas con anterioridad. Los trabajos pasivos pueden ser el resultado de la indefensión aprendida estudiada por Seligman (1975) a partir de una secuencia de situaciones de trabajo en las que se rechazaban las iniciativas de

los trabajadores. El hecho de que las exigencias del entorno puedan conceptualizarse en términos tanto positivos como negativos es congruente con la idea comúnmente aceptada de que hay un estrés bueno y un estrés malo (Karasek, 1998).

Otra de las propuestas de este modelo es que son los operarios de líneas de producción, los que habitualmente tienen puestos estresantes. Se incluirán los puestos de montadores, cortadores, manipuladores de carga, camareros, cocineros, trabajadores del textil, operadores de telefonía, trabajadores de oficina con tareas automatizadas y conductores de autobús urbano.

Los puestos con bajo estrés son frecuentes en empleados de reparaciones e instalaciones, profesores de universidad, científicos, o personal administrativo, contables, personal de servicios (consejeros, bedeles, etc.), vigilantes o porteros como los que habitualmente desempeñan puestos pasivos Finalmente, son los abogados, jueces, ingenieros, directivos, periodistas y médicos los que trabajan en puestos activos (Karasek, 1998).

Las profesiones de poca tensión en las que el ritmo lo marca el propio trabajador como los empleados de reparaciones, vendedores, silvicultores o electricistas suelen comportar un nivel considerable de formación y de fijación del propio ritmo. Las frecuentes oportunidades de tomar decisiones y decidir cómo se realiza el trabajo son un importante moderador de estrés, todos los grupos saldrían ganando si la capacidad de decisión se distribuyera de una manera más equitativa (Karasek, 1998).

El control del trabajo no es un estresor negativo y las exigencias y retos que se asocian a la falta de control no se asocian a un incremento del aprendizaje. Poner la latitud de toma de decisiones por encima del proceso de trabajo reducirá el estrés del trabajador, pero incrementará su aprendizaje, mientras que las demandas psicológicas incrementarían tanto el aprendizaje como el estrés (Karasek, 1998).

Johnson y Hall incorporan otro recurso laboral en la predicción del estrés y del aprendizaje en el trabajo: el apoyo social. El modelo es denominado modelo de demandas-control-apoyo social (Johnson y Hall, 1988). Así, los puestos estresantes se caracterizan por altas demandas y bajo control, también por una falta de apoyo social. El hecho de que el apoyo social amortigüe la tensión psicológica puede depender del grado de integración social y emocional y de la confianza entre los compañeros de trabajo o supervisores.

Johnson y Hall predecían que incrementos del control amortiguaban las altas demandas de forma más efectiva cuando se daban bajo condiciones de alto apoyo social (Karasek y Theorell, 1990, en Montero, Rivera y Araque, 2013).

Los puestos con bajo estrés se caracterizan por situaciones donde los trabajadores tienen altos niveles de control y de apoyo social pero las demandas son bajas. Respecto al eje del aprendizaje, se propone que los puestos activos serían aquellos expuesto a demandas altas pero con el control y el apoyo social suficientes para afrontarlas. Por otra parte, los puestos pasivos están determinados por trabajadores con pocas demandas laborales pero que cuentan con el control y el apoyo social suficiente.

Dentro de este modelo demandas-control, el estrés se entiende como un concepto sistémico referido al desequilibrio del sistema como un todo, en particular de las capacidades de control de dicho sistema; por otro lado, la tensión laboral se define como una condición de sobrecarga que experimenta el sistema de control de un organismo cuando éste intenta mantener un funcionamiento integrado al enfrentar muchos retos ambientales (Hernández, Salazar y Gómez, 2004).

A pesar del apoyo empírico recibido, el modelo de Karasek ha sido criticado por su simplicidad y su naturaleza estática; algunos resultados de la investigación no se ajustan a las predicciones del modelo, especialmente los efectos multiplicativos de demandas y

control; así como de demandas, control y apoyo social. La investigación reciente manifiesta la necesidad de seguir analizando las relaciones específicas entre las variables del modelo, ampliando el tipo de recursos laborales, por ejemplo, retroalimentación y variedad de tareas.

Se remarca también la necesidad de incorporar el papel de los recursos personales, como el locus de control, entendido como la creencia generalizada de que los resultados de las conductas dependen más del control personal del individuo (locus de control interno) que de fuerzas externas, de la suerte o del poder de otros (locus de control externo).

B. Modelo de demandas-recursos laborales

El modelo de Demandas-Recursos Laborales (DLR) desarrollado por el equipo de investigación PAGO-GROUP dirigido por Schaufeli y el equipo del profesor Bakker, supone una integración y expansión del modelo de demandas-control, ha ampliado el número de demandas y (falta de) recursos laborales considerados. Esto ha dejado configurar el carácter generalizable, flexible y comprensivo del modelo, puesto que puede aplicarse a diferentes ocupaciones (Dernerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001).

La principal proposición del modelo DRL es que, sin importar el tipo de ocupación, las características del ambiente de trabajo pueden tener consecuencias sobre la salud psicosocial y pueden dividirse en dos categorías denominadas demandas y recursos que se consideran los conceptos claves del modelo.

Por un lado, las demandas laborales tienen un carácter negativo y se definen como los aspectos físicos, psicológicos, sociales y/u organizacionales que implican en el trabajador un esfuerzo físico y/o psicológico y que se asocian con costes físicos y/o psicológicos. Por otra parte, los recursos laborales se refieren a aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que son funcionales en el logro de metas laborales, reducen las

demandas laborales y estimulan el crecimiento y el desarrollo personal (Bakker y Demerouti, 2007).

La simplicidad y parsimonia del modelo se refleja en el hecho de que es capaz de aplicarse en cualquier ocupación con la evaluación del binomio demandas-recursos laborales, tomando en cuenta las principales demandas y recursos laborales de los puestos que se pretenden evaluar. Pero esta sencillez no quita que el modelo sea exhaustivo.

El modelo permite evaluar demandas y recursos laborales en toda su complejidad, considerando diferentes niveles de análisis: nivel de tareas (por ejemplo, la sobrecarga cuantitativa como demanda y el control como recursos), nivel social (por ejemplo, la sobrecarga emocional como demanda y el apoyo social como recursos) y el nivel organizacional (la inseguridad laboral como demanda y las oportunidades de carrera como recurso); la combinación de demandas-recursos determinará la salud psicosocial del trabajador.

La segunda proposición del modelo original es que las demandas y los recursos laborales implican dos procesos psicológicos diferentes: 1) el proceso de deterioro de la salud y 2) el proceso de motivación. Estos procesos dan como resultado el proceso dual de la salud psicosocial (Schaufeli y Bakker, 2004).

En la figura 10 se puede apreciar que el proceso de deterioro de la salud comienza con la presencia de demandas laborales crónicas, responsables de que se reduzcan los recursos de energía de los empleados. Como consecuencia puede generarse fatiga crónica y el síndrome de quemarse por el trabajo, lo que podría generar la aparición de malestar psicosocial, absentismo y falta de compromiso organizacional, resultados confirmados en diferentes investigaciones como las llevadas a cabo por Bakker y colaboradores (2003).

En el proceso de motivación ocurre lo contrario, Llorens, Bakker, Schaufeli y Salanova (2006) y Schaufeli y Bakker (2004) indican que la presencia de recursos laborales estimula la motivación de los empleados en forma de compromiso organizacional, o sea, altas dosis de vigor o energía, dedicación y absorción en el trabajo, que podría generar resultados positivos en la salud y fomentar resultados positivos.

Además de los efectos del proceso dual en la salud psicosocial representado en la figura 10 también puede apreciarse el papel que desempeñan los recursos en ambos procesos. Por un lado, una de las asunciones del modelo DRL es que diferentes recursos (de tarea, sociales u organizacionales) pueden tener el papel de amortiguadores, reduciendo el impacto de las demandas laborales en la salud psicosocial y sus costes físicos y psicológicos (Demerouti y colaboradores, 2001).

Los recursos no solo ejercen el papel secundario en la vida laboral, sino que también son actores principales, así, otra asunción del modelo es que los recursos son motivadores en sí mismos, tal y como propone la teoría COR de Hobfoll (1989).

El modelo DRL también ha recibido críticas, cabe mencionar que debido a la numerosa investigación llevada a cabo, dichas críticas se están compensando y generando modelos más aplicables a la realidad. La primera se relaciona con el hecho de que el modelo en sus inicios sólo incluía la predicción de resultados negativos, como el síndrome de quemarse por el trabajo y la no-implicación en el trabajo. Sin embargo, ante esta crítica se ha considerado en el modelo tanto resultados negativos como positivos, incluyendo el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo y el compromiso organizacional.

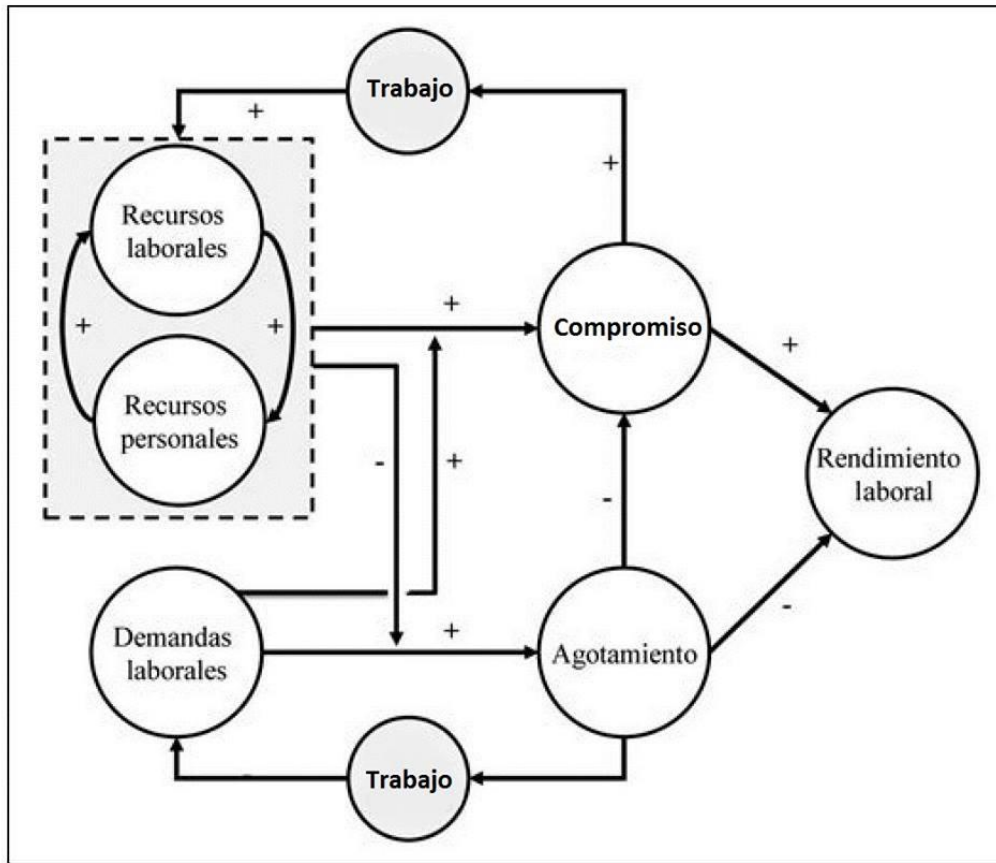


Figura 10. Modelo de demandas-recursos laborales. Adaptado de “La teoría de las demandas y los recursos laborales”, por A. Bakker y E. Demerouti, 2013, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, p. 108.

La segunda crítica se relaciona con el hecho de que las dos características principales que explican la salud psicosocial son aspectos relacionados con el ambiente de trabajo. El modelo explica los procesos de deterioro de la salud y de la motivación atendiendo exclusivamente al impacto de las demandas y los recursos laborales, pero olvida el papel de los recursos personales en el proceso.

Esta crítica también ha sido asumida recientemente por el modelo, de manera que Bakker y Demerouti (2008) formulan el modelo de DRL haciendo tres proposiciones más

que explicarían el compromiso en el trabajo; señalan que los recursos laborales inician el proceso de compromiso y desempeño.

La segunda proposición del modelo es que los recursos tienen un poder motivacional mayor cuando los empleados presentan también altas demandas laborales. Finalmente, la tercera proposición señala que los recursos laborales se relacionan mutuamente con los recursos personales (optimismo, autoeficacia, resiliencia y autoestima) y son capaces de movilizar los recursos laborales y generar más compromiso y mejor desempeño, que a su vez incrementará los niveles de recursos laborales y personales siguiendo una espiral positiva. El modelo DRL del compromiso organizacional aparece en la figura 11.

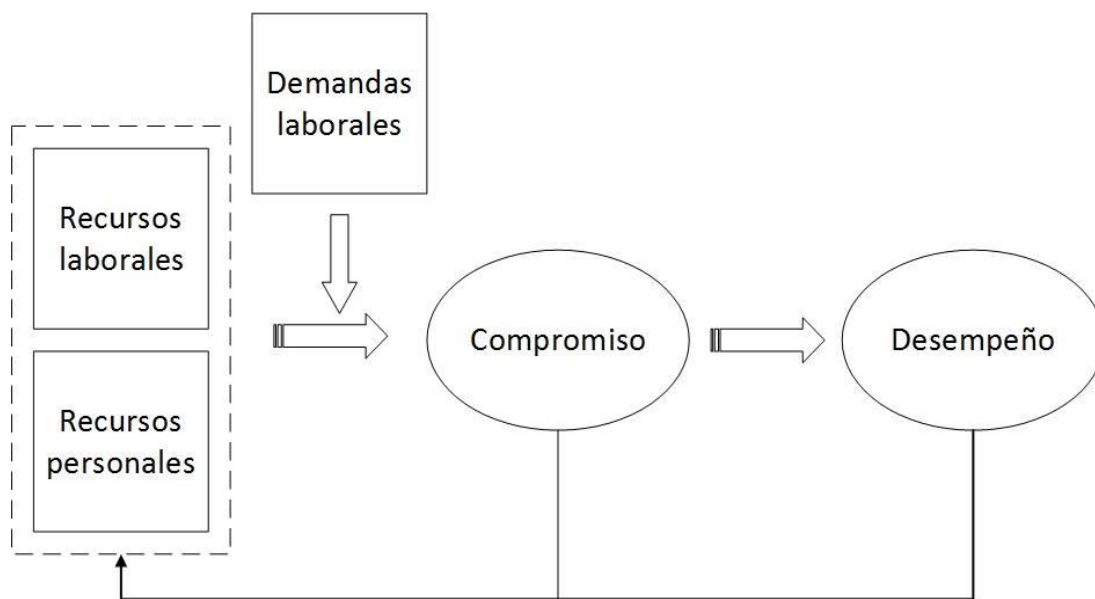


Figura 11. Compromiso organizacional en el Modelo DRL (Bakker y Demerouti, 2008).

Adaptado de *Psicología de la salud ocupacional*, (p.84), por M. Salanova, 2009, Madrid:

Síntesis.

A pesar de los avances, el modelo DRL aún tiene limitaciones por resolver. Una de ellas se refiere a que sólo considera las demandas a nivel laboral, pero no tiene en cuenta las

demandas a nivel extra-organizacional. Por otro lado, el modelo se ha limitado a explicar la relación de las demandas en el proceso de deterioro, mientras que se han encontrado resultados más contradictorios en cuanto a la relación entre demandas laborales y compromiso organizacional, situación que no ha tenido respuesta por parte de este modelo. Finalmente, a pesar de que el modelo comienza a considerar el rol de los recursos personales, todavía no es comprensivo ya que sólo ha estudiado en relación con el compromiso organizacional.

C. Modelo RED (Recursos, Experiencias y Demanda)

De los modelos de demandas-recursos el modelo RED o Modelo de Recursos, Experiencias y Demandas que intenta dar respuesta a las cuestiones que sus antecesores no han resuelto. Este modelo teórico ha sido desarrollado por el equipo de investigación WONT (Work & Organizacional NeTWork) que dirige la profesora María Salanova de la Universidad Jaume I de Castellón (Salanova, Cifre, Martínez y Lorenz, 2007).

El modelo RED surge como extensión de los modelos demandas-control y los modelos de demandas-recursos laborales. Una de las características del modelo es que estudian la salud psicosocial desde una aproximación integral porque engloba en un modelo la evaluación del malestar psicosocial (por ejemplo, el síndrome de quemarse por el trabajo, tecnoestrés, adicción al trabajo) combinando con el estudio de factores de salud más positivos (por ejemplo, compromiso organizacional, satisfacción, emociones positivas) y consecuencias organizacionales (desempeño, calidad de trabajo y del producto, absentismo, compromiso organizacional, compromiso social). Además, incluye como variable destacada, el poder de los recursos personales como las creencias de eficiencia (Bandura, 1977), que actúan como el cristal con que el personal mira el ambiente laboral.

Finalmente, otra característica distintiva del modelo es la asunción de espirales de deterioro y de motivación de la salud ocupacional. Dedicado al carácter integrador de este modelo podría enmarcarse dentro de lo que se conoce como Psicología Ocupacional Positiva (POP). El modelo RED mantiene su flexibilidad y comprensión, puesto que permite explicar la salud psicosocial de cualquier tipo de ocupación.

La principal proposición del modelo es que la salud psicosocial está determinada tanto por las demandas y recursos laborales, como también por los recursos personales. Las demandas siguen manteniendo el carácter negativo que presentaban en el modelo de DRL, y se definen como aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales y/u organizacionales que requieren del trabajador un esfuerzo físico y/o psicológico y que se asocian con costes físicos y/o psicológicos. Pero a diferencia del modelo anterior, se amplía el concepto de demandas considerando no sólo las demandas laborales a nivel de tarea, a nivel social y a nivel organizacional, sino también a nivel extra organizacional.

Basados en las últimas propuestas de LePine, Podsakoff y LePine (2005) este modelo propone la diferenciación entre demandas amenazantes y demandas retadoras, lo que permite explicar relaciones contradictorias de las demandas y el compromiso organizacional.

Desde esta perspectiva, las demandas amenazantes, como el conflicto de rol, se definen como aquellas demandas negativas que tienen el potencial para dañar el beneficio o logro personal, provocando emociones negativas y un estilo pasivo de afrontamiento. Frente a este tipo de demandas tradicionales, las demandas retadoras (como la sobrecarga cuantitativa) se conceptualizan como aquellas que son valoradas positivamente por tener el potencial para promover beneficios o logros personales, oportunidades para el desarrollo y realización personal, provocando emociones positivas y un estilo activo de afrontamiento o de solución de problemas.

El segundo concepto clave son los recursos laborales que se ha conceptualizado siguiendo la definición del modelo DRL propuesta por Bakker y Demerouti (2007), son aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que son funcionales en el logro de metas laborales, reducen las demandas y estimulan el crecimiento y desarrollo personal.

Al igual que su antecesor, el modelo espiral de la salud psicosocial sigue manteniendo la diferenciación entre recursos a nivel de tareas, nivel social y nivel organizacional. La diferencia es que amplía la evaluación de los recursos a nivel extra organizacional considerando, por ejemplo, la conciliación familiar-trabajo.

El tercer concepto clave del modelo son los recursos personales, tanto a nivel individual como grupal, entre los que destacan las competencias mentales y emocionales, y sobre todo las creencias de eficiencia, esto es, la autoeficacia y la eficiencia colectiva percibida. A pesar de que este concepto se presente en tercer lugar, constituye el elemento diferenciador del resto de modelos anteriores, puesto que en este caso los recursos personales se consideran el elemento vital para la percepción del control del ambiente.

La segunda proposición del modelo es que las demandas y los recursos laborales/extra-organizacionales y personales, son los responsables de dos procesos psicológicos diferentes que pueden desarrollarse en el tiempo en formas de espiral de deterioro de la salud y de espiral de motivación.

El proceso de desarrollo de estas espirales se representa en la figura 12. De acuerdo a las relaciones que aparecen en la figura podemos apreciar que el modelo comienza con la existencia previa de determinados niveles de creencias de eficacia percibida, esto es, autoeficacia y eficacia colectiva.

La autoeficacia es la creencia en las propias competencias para realizar bien una tarea, y la eficiencia colectiva son las creencias compartidas por los miembros de un grupo de que serán capaces, como grupo, de alcanzar una tarea. Las creencias de eficiencia son empleadas por el trabajador para evaluar su ambiente de trabajo (demandas y recursos laborales). Como consecuencia de creencias de ineficiencia la persona cree que no puede controlar su ambiente de forma efectiva, lo que potenciará la percepción de demandas amenazantes y la falta de recursos laborales.

Esta situación incrementa la posibilidad de que la persona experimente mayores niveles de malestar psicosocial y aparezcan consecuencias organizacionales negativas, como peor desempeño, mala calidad del trabajo y falta de compromiso organizacional.

A su vez, con el tiempo estas consecuencias organizacionales positivas pueden influir en el decremento de la percepción de recursos personales, siguiendo la espiral de deterioro de la salud. Por el contrario, cuando las creencias de eficacia son elevadas y las personas creen que controlan su ambiente de forma adecuada, es más probable que perciban más demandas retadoras y más recursos laborales.

Las creencias de eficiencia también incrementan la posibilidad de que las personas disfruten de mayores niveles de bienestar psicosocial y exista en un mejor desempeño, calidad del trabajo y un mayor compromiso con la organización. Estas consecuencias positivas pueden ser las responsables del incremento de los niveles de recursos personales siguiendo, en este caso, la espiral de motivación.

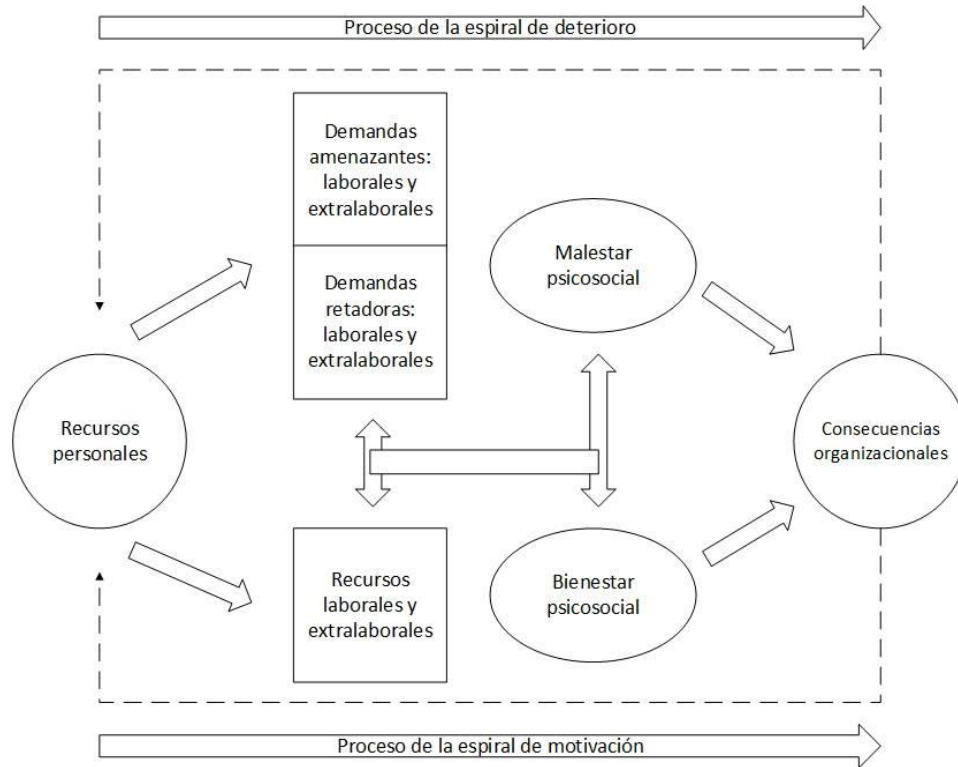


Figura 12. Modelo RED (Salanova, Cifre, Martínez y Lorenz, 2007). Adaptado de *Psicología de la salud ocupacional*, (p.87), por M. Salanova, 2009, Madrid: Síntesis.

El modelo presupone que los recursos personales, en especial las creencias de eficiencia desempeñan un papel protector en las espirales de deterioro de la salud y en las de motivación positiva; afectando tanto a la percepción del ambiente como a las emociones de los trabajadores y a las consecuencias organizacionales. Es decir, que son los recursos personales los que iniciarían las espirales de deterioro de la salud y de motivación a lo largo del tiempo.

El modelo también señala que la salud psicosocial y las consecuencias organizacionales pueden explicarse en función de dos características del puesto: recursos personales y laborales/extra laborales, así como demandas retadoras y demandas amenazantes tanto laborales como extra laborales.

No obstante, aunque el modelo ha pretendido incorporar en sus hipótesis aspectos que no se contemplaban en los modelos antecesores, y que se aplica en la evaluación de factores psicosociales, también ha sido objeto de algunas críticas. La primera hace referencia a que puede haber perdido la parsimonia de los modelos anteriores y puede convertirse en un modelo heurístico. Otra de las críticas está relacionada con la noción de espiralidad. Hasta el momento sólo existen predicciones teóricas y se necesitan estudios empíricos de corte longitudinal que las apoyen (Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou y Bakker, 2009).

Otros modelos

La psicología cognitiva también ha aportado a la teoría del estrés. El desarrollo de los estados psicológicos en el individuo se encuentra determinado por los procesos de percepción e interpretación del mundo exterior, principio básico del modelo cognitivo del funcionamiento psicológico. La carga mental de trabajo se define como la cantidad total de información que el trabajador debe percibir e interpretar cuando realiza sus tareas laborales.

Ha tenido gran aceptación ya que establece un modelo de las funciones mentales humanas que responde al modelo conceptual que emplean los ordenadores modernos y por lo tanto se ajusta bien a una concepción tecnológica del diseño del trabajo.

El enfoque de la psicología cognitiva resta importancia a los estresores objetivos y hace hincapié en la importancia de la interpretación de la situación que hacen los individuos estresados. Lazarus y Folkman (1986) proponen que el individuo reinterpreta cognitivamente la situación de tal manera que hace que parezca menos amenazante, reduciendo así el estrés.

La teoría de la autoeficacia/motivación propuesta por Bandura resalta el incremento de la autoestima cuando los individuos definen un objetivo para un proceso de cambio, reciben una retroalimentación sobre los resultados positivos alcanzados y consiguen avanzar de manera progresiva. El modelo cognitivo predice que las situaciones que exigen tomar

muchas decisiones son altamente estresoras porque pueden sobrecargar la capacidad de procesamiento de información del individuo, lo que se opone al modelo demandas-control.

En el modelo cognitivo se omiten los impulsos fisiológicos y las emociones primitivas. A pesar de que se pasa por alto en el modelo cognitivo, la respuesta emocional es básica para el concepto de estrés ya que es un determinante subyacente de la fuerza de las pautas de comportamiento de la memoria y la cognición (Damasio, 1994; Goleman, 1995 en Karasek, 1998).

Por otra parte, se encuentra el modelo estrés- enfermedad, que tiene su origen en 1960, cuando despertaron gran interés los acontecimientos vitales, es decir, las principales experiencias estresoras que se producen en la vida de una persona. Cassel (1976) formuló la hipótesis de que la resistencia del huésped era un factor decisivo en el resultado del estrés y en el efecto del estrés sobre la salud. Según Cassel hay dos factores esenciales a la hora de determinar el grado de resistencia de una persona: su capacidad para afrontar la situación y su apoyo social.

En el modelo de estrés-enfermedad propuesto por Kagan y Levi (1971) se establecen varias distinciones entre los diversos componentes como:

- Estresores presentes en el entorno: Estímulos sociales o psicológicos que provocan ciertas reacciones dolorosas.
- El programa psicobiológico individual predeterminado por factores genéticos y por las experiencias y aprendizaje de la primera parte de la vida.
- Reacciones individuales de estrés fisiológico

Una combinación de los tres factores puede llevar a precursores que pueden provocar el resultado final que es la enfermedad física manifiesta.

De manera opuesta a lo que pensaba Selye, se ha identificado varias vías fisiológicas distintas por las que se producen los efectos de los estresores sobre la salud física. Entre ellas la del eje simpático-médula suprarrenal y la acción del eje simpático-suprarrenal que también es importante como la compensación que produce la regulación neurohormonal parasimpática del sistema gastrointestinal, que aminora el estrés.

La propensión individual se encuentra determinada genéticamente y está basada en las experiencias y el aprendizaje de la primera infancia. Si las reacciones de estrés fisiológico son lo suficientemente graves y duraderas, pueden producir estados crónicos o convertirse en precursores de enfermedad.

Otra característica es que los efectos de interacción de las variables que intervienen se anticipan en cada fase. Esa complejidad se representa mediante bucles de retroalimentación que van desde cada fase o factor del modelo a la fase o factor siguiente.

Las redes sociales tienen un efecto favorable sobre la salud, es probable que el funcionamiento de una red social y la base de apoyo que ofrecen sus miembros sean más importantes que el tamaño de esa red en cuanto al número de personas que la componen. Se ha comprobado que los efectos del estrés relacionado con el trabajo son peores cuando falta también apoyo social e interacción social en el trabajo (Karasek y Theorell, 1998).

Integración de los modelos teóricos

Los modelos teóricos presentados tienen como denominador común que se basan en una conceptualización del estrés laboral integracionista entre persona y ambiente; y presentan un gran impacto tanto en la investigación científica como en su aplicabilidad en las organizaciones. De acuerdo con estos criterios no se puede decir que exista un único modelo para explicar la salud psicosocial. No se trata de modelos excluyentes sino complementarios.

La mayoría de los casos se trata de modelos que comparten una línea básica común en la comprensión y estudio del estrés laboral, y que fruto de la investigación, tanto científica como aplicada, se han ido modificando para aplicarse en mayor medida y de forma más fiel a la realidad organizacional, lo que quiere decir que todos los modelos presentados son igual de válidos para estudiar la salud psicosocial, a pesar de que existan diferencias en cuanto a su parsimonia y aplicabilidad a diferentes contextos.

El principio general que rige los modelos de salud ocupacional se encuentra al analizar que todos coinciden en que ocurre por la combinación de factores ambientales (demandas y recursos laborales) y por factores de la persona, lo que significa que la combinación entre las demandas ambientales y la percepción de falta de recursos afectarán la salud psicosocial. Otro aspecto importante es que todos coinciden en que las demandas pueden ser nocivas para la persona, pero en caso que no se disponga de los recursos necesarios para afrontarlas.

Cada teoría tiene sus aportaciones en cuanto a lo que se consideran recursos imprescindibles para afrontar estas demandas: estrategias de afrontamiento, control, apoyo social, retroalimentación, políticas de conciliación vida laboral-vida privada, etc. Otro aspecto básico en todos los modelos es el referente a la causa que inicia un determinado fenómeno psicosocial, de carácter positivo o negativo. Términos como falta, ausencia, desequilibrio, exceso, sobre o baja estimulación son utilizados para explicar el inicio de los procesos que afectan a la salud psicosocial desde la falta de salud o estrés.

Todos los modelos comparten un nexo que los une: el desajuste existente, percibido o real, principalmente entre demandas y recursos. Finalmente, además del papel de las demandas y los recursos laborales en el proceso de salud, también se empieza a destacar el papel de los recursos personales en este proceso.

A pesar de que ya desde las teorías de Lazarus y Folkman se consideraba el papel en los recursos personales en el afrontamiento del estrés, en los modelos más actuales como el modelo RED, los recursos personales adquieren un protagonismo especial, pues pasan a ser el foco de atención y con lo que se percibe el ambiente.

Los diferentes modelos de salud psicosocial brindan un panorama de riqueza, por cuanto todos permiten explicar la salud psicosocial desde una línea de investigación común, que es la consideración de la interacción persona-ambiente como el elemento fundamental para explicar estos procesos de salud. Sin embargo, ya que el contexto laboral es muy complejo, es posible que en determinadas circunstancias sea más adecuado utilizar uno u otro.

2.10 Medición del estrés laboral

Para Crespo y Labrador (2003) la medición del estrés en cualquier ámbito es sumamente compleja, puesto que engloba muchos aspectos relacionados estrechamente, de compleja identificación y comprensión cuando se consideran de manera separada. La medición del estrés y de los trastornos relacionados con éste, se enfoca en cada uno de los componentes del proceso del estrés:

- Hechos o situaciones estresantes, de diverso tipo, a las que los individuos han sido sometidos.
- Evaluación cognitiva de las condiciones ambientales generadoras de estrés.
- Patrones de activación fisiológica ante hechos estresantes.
- Estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés.
- Repercusiones a la salud del estrés, considerando la posible aparición de trastornos y síntomas.

Parte de la presente investigación busca establecer como las escalas de medición constituyen un método fácil y simple de aplicar para conocer los diversos aspectos implicados en las reacciones y los problemas para la salud que conlleva el estrés. La aplicación de las escalas es sumamente amplia, ya que son numerosos los instrumentos de medición disponibles. Cabe aclarar que la aplicación de las escalas no debe ser indiscriminada, ya que siempre deben de ser aplicadas a necesidades concretas. La aplicación de un instrumento de medición del estrés y de cualquier otro tiene como objetivo el ampliar la información disponible sobre un caso determinado y facilitar una posible intervención. Las escalas se utilizan para determinar la evolución de un fenómeno como el estrés, proporcionando información que debe complementarse con otro tipo de evaluaciones (Crespo y Labrador, 2003).

En el caso específico de las escalas enfocadas en la medición del estrés, en su mayoría no cuentan con estudios sicométricos fiables que respalden la validez y confiabilidad de las pruebas utilizadas, por lo que es preferible ser cautos en su aplicación y especialmente, en la interpretación de los resultados. En cuanto a nuestro país, en una buena medida, las escalas utilizadas son solamente traducciones de otras desarrolladas principalmente en países anglosajones, las cuales no han sido sometidas a adaptación alguna, por lo que resultan claramente inadecuados en un fenómeno aunado a factores ambientales y culturales, tal como lo es el estrés (Crespo y Labrador, 2003). Por ello la necesidad creciente de investigaciones como la presente de realizar instrumentos de evaluación para la población mexicana.

Como es común ver, el fenómeno del Estrés Laboral es abordado en otras investigaciones alrededor del mundo, muchas de las cuales han podido generar sus propios instrumentos de medición a partir de la creación de nuevas escalas o por ejemplo, adaptando el JCQ. En la tabla 2 se recogen algunas de las escalas utilizadas para la medición del estrés Laboral.

Tabla 2.

Escalas de estrés laboral

Escala	Autor	Año	Contenido
Escala de estresores en el trabajo de la enfermera psiquiátrica	Hironori et al.	2011	<ul style="list-style-type: none"> • 63 reactivos. • 4 Factores (Habilidad psiquiátrica de las enfermeras, actitud hacia los pacientes, actitud hacia la profesión de enfermera y comunicación).
JCQ	Juárez	2007	<ul style="list-style-type: none"> • 28 reactivos. • 4 opciones de respuesta y tipo Likert que van de "totalmente de acuerdo" a "totalmente en desacuerdo". • 3 Factores (control de procesos laborales, demandas psicológicas e inseguridad laboral).
Versión coreana del JCQ	Eum et. al.	2007	<ul style="list-style-type: none"> • 49 reactivos. • 5 Factores (toma de decisiones, demandas psicológicas, apoyo social, inseguridad laboral y libertad de decisión a nivel macro)
Cuestionario del método de evaluación de factores psicosociales	Mancilla	2006	<ul style="list-style-type: none"> • 75 reactivos. • 11 opciones de respuesta tipo Likert. • 6 Factores (Autonomía temporal, Contenido del trabajo, Supervisión participación, Definición del rol, Interés por el trabajo y Relaciones personales).
Escala de Estrés Docente (ED-6)	Gutiérrez, Morán y Sanz	2005	<ul style="list-style-type: none"> • 100 reactivos. • 6 Factores (ansiedad, depresión, Presiones, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento).
JCQ	Juda et al.	2004	<ul style="list-style-type: none"> • 35 reactivos. • 4 opciones de respuesta tipo Likert que va de "totalmente en desacuerdo" a "totalmente de acuerdo". • 3 factores: demandas laborales, control y apoyo.
JCQ	Escribá et al.	2001	<ul style="list-style-type: none"> • 29 reactivos. • 3 Factores (Control sobre el trabajo, Demandas psicológicas y Apoyo en el trabajo).
JCQ	Vega	2001	<ul style="list-style-type: none"> • 32 reactivos. • 3 Factores (Control, Demandas psicológicas y Apoyo social).
COPSOQ	Tage	2000	<ul style="list-style-type: none"> • 5 opciones de respuesta tipo Likert, que van desde "siempre" hasta "nunca". • 5 Factores (Exigencias Psicológicas, Influencia y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, Compensaciones y Doble presencia).
Cuestionario de desequilibrio Esfuerzo recompensa	Siegrist	2000	<ul style="list-style-type: none"> • 23 reactivos. • 3 Factores (Esfuerzo extrínseco, Recompensas y Sobre compromiso).
Índice de estrés ocupacional	Srivastva y Singh	2000	<ul style="list-style-type: none"> • 46 reactivos. • 5 Opciones de respuesta de tipo Liket. • 3 Factores (Estrés, Tensión psicológica de Recursos de Afrontamiento).
Versión francesa del JCQ	Brisson et. al.	1998	<ul style="list-style-type: none"> • 18 reactivos. • 2 Factores (autoridad en la toma de decisiones y demandas psicológicas).
Versión japonesa del JCQ	Kawakami y Fujigaki	1996	<ul style="list-style-type: none"> • 31 reactivos. • 4 opciones de respuesta de tipo Likert que va de "desacuerdo" a "de acuerdo".

			<ul style="list-style-type: none"> • 8 Factores (habilidad de discreción, autoridad de decisión, libertad de decisión, demandas psicológicas, apoyo del supervisor, apoyo de los compañeros de trabajo, esfuerzo físico y carga isométrica).
Escala sobre estrés laboral	Lara et al.	1993	<ul style="list-style-type: none"> • 17 reactivos. • 4 Opciones de respuesta tipo Likert. • 3 Factores (Área de recompensas inadecuadas, Área sobre ambiente laboral nocivo y Área de sobre carga en el trabajo).
Escala de estresores	Alvarado et al.	1990	<ul style="list-style-type: none"> • 7 Factores (Estatus profesional, La seguridad del paciente, Entorno OR, Cuidado del paciente, Manejo administrativo, Relaciones interpersonales y Realimentación administrativa).
Cuestionario del Contenido del Trabajo (JCQ)	Karasek	1985	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Opciones de respuesta tipo Likert. • Factores: Uso de habilidades, toma de decisiones, control de procesos laborales, demandas psicológicas, apoyo del jefe, apoyo de colegas e inseguridad laboral.
Inventario de Estresores Laborales para Enfermería	Reig y Caruana,	1987	<ul style="list-style-type: none"> • 68 Reactivos. • 5 opciones de respuesta (abarcando de "nada" hasta "muchísima atención"). • 7 Factores (contacto con el dolor y la muerte, conflictos con pacientes y sus familiares, conflictos con los superiores, situaciones urgentes y graves, aspectos carenciales (fuentes de insatisfacción), estrés emocional y sobrecarga laboral).
Una abreviada herramienta de evaluación del estrés (ASSET)	Faragher, Cooper y Cartwright		<ul style="list-style-type: none"> • 10 Factores (Relaciones en el trabajo, Balance trabajo-vida, Sobrecarga, Seguridad laboral, Control, Recursos y comunicación, Pago y beneficios, Aspectos del trabajo, Salud psicológica y Salud física).
NIOSH Cuestionario Genérico del estrés en el trabajo (GJSQ)	U.S. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)		<ul style="list-style-type: none"> • 6 Factores (Conflicto intragrupal, Control, Apoyo del supervisor, Apoyo de compañeros de trabajo, Carga de trabajo y Actividades no laborales).

Nota: Adaptado de *Estrés Laboral: Diseño y construcción de la escala Demanda-Control-Apoyo y Trastornos psicósomáticos*, (p. 55-57), por P. García y K. Guerrero, 2015, México.

2.11 Estrés laboral y trastornos psicosomáticos

Diferencias entre psicosomático y somatización.

Jeammet (1982 en Cardenal y Oñoro, 2000) define como psicosomático a todo trastorno somático que comporta en su determinismo un factor psicológico que interviene, no de una manera contingente como pudiera ocurrir en cualquier afección, sino por una contribución esencial en el origen de la enfermedad.

El término psicosomático indica una relación mente-cuerpo, la cual consta de un proceso psicofisiológico y de una enfermedad física, que puede estar influido por factores psicológicos. Los trastornos psicosomáticos son enfermedades físicas en las cuales los procesos emocionales pueden jugar un papel en algunos pacientes (Kellner, 1991 en López y Belloch, 2002).

Wimbush y Nelson (2000 en González, 2011) emplearon el término psicosomático para describir problemas de salud física que eran consecuencia de excesiva excitación emocional, afrontamiento inadecuado y estrés crónico.

Los términos psicosomático y somatización son usados en ésta época, éste último es motivo de atención para el DSM-IV Manual diagnóstico y estadístico de trastornos mentales. La categoría trastornos somatomorfos del DSM-IV, se clasifica en: trastorno de somatización, trastorno somatomorfo indiferenciado, trastorno de conversión, trastorno por dolor, hipocondría, trastorno dismórfico corporal y trastorno somatomorfo no especificado, que se tratarán a continuación (Asociación Americana de Psiquiatría, 2002):

1) Trastorno de somatización:

- A. Historia de múltiples síntomas físicos, que empieza antes de los 30 años, persistiendo por varios años y obliga a la búsqueda de atención médica o provoca un significativo deterioro social, laboral, o de otras áreas importantes de la actividad del individuo.
- B. Se debe cumplir todos los criterios que se exponen y cada síntoma puede aparecer en cualquier momento de la alteración:
- Cuatro síntomas dolorosos: historia de dolor relacionada con al menos cuatro zonas del cuerpo o cuatro funciones (p. ej., cabeza, abdomen, dorso, articulaciones, extremidades, tórax, recto; durante la menstruación, el acto sexual, o la micción).
 - Dos síntomas gastrointestinales: historia de al menos dos síntomas gastrointestinales distintos al dolor (náuseas, distensión abdominal, vómitos, pero no durante el embarazo, diarrea o intolerancia a diferentes alimentos).
 - Un síntoma sexual: historia de al menos un síntoma sexual o reproductor al margen del dolor (indiferencia sexual, disfunción eréctil o eyaculatoria, menstruaciones irregulares, pérdidas menstruales excesivas, vómitos durante el embarazo).
 - Un síntoma pseudoneurológico: historia de al menos un síntoma o déficit que sugiera un trastorno neurológico no limitado a dolor (síntomas de conversión del tipo de la alteración de la coordinación psicomotora o del equilibrio, parálisis o debilidad muscular localizada, dificultad para deglutir, sensación de nudo en la garganta, afonía, retención urinaria, alucinaciones, pérdida de la sensibilidad táctil y dolorosa, diplopía, ceguera, sordera, convulsiones; síntomas disociativos como amnesia; o pérdida de conciencia distinta del desmayo).

C. Alguna de las siguientes características:

- Tras un examen adecuado, ninguno de los síntomas del Criterio B puede explicarse por la presencia de una enfermedad médica conocida o por los efectos directos de una sustancia (p. ej., drogas o fármacos).
- Si hay una enfermedad médica, los síntomas físicos o el deterioro social o laboral son excesivos en comparación con lo que se debería esperar por la historia clínica, la exploración física o los hallazgos de laboratorio.

D. Los síntomas no se producen intencionadamente y no son simulados.

2) Trastorno somatomorfo indiferenciado

A. Uno o más síntomas físicos (fatiga, pérdida del apetito, síntomas gastrointestinales o urinarios).

B. Cualquiera de las dos características siguientes:

- Tras un examen adecuado, los síntomas no pueden explicarse por la presencia de una enfermedad médica conocida o por los efectos directos de una sustancia (p. ej., droga de abuso o medicación).
- Si hay una enfermedad médica, los síntomas físicos o el deterioro social o laboral son excesivos en comparación con lo que se esperaría por la historia clínica, la exploración física o los hallazgos de laboratorio.

C. Los síntomas provocan un malestar clínico significativo o un deterioro social, laboral o de otras áreas importantes de la actividad del individuo.

D. La duración del trastorno es de 6 meses mínimo.

- E. La alteración no se explica mejor por la presencia de otro trastorno mental (otro trastorno somatomorfo, disfunciones sexuales, trastornos del estado de ánimo, trastornos de ansiedad, trastornos del sueño o trastorno psicótico).
- F. Los síntomas no se producen intencionadamente ni son simulados.

3) Trastorno de conversión:

- A. Uno o más síntomas o disfunciones que afectan las funciones motoras voluntarias o sensoriales y que sugieren una enfermedad neurológica o médica.
- B. Se considera que los factores psicológicos están asociados al síntoma o disfunción debido a que el inicio o la exacerbación del cuadro vienen precedidos por conflictos u otros desencadenantes.
- C. El síntoma o disfunción no está producido intencionalmente y no es simulado.
- D. Tras un examen clínico adecuado, el síntoma o disfunción no se explica por la presencia de una enfermedad médica, por los efectos directos de una sustancia o por un comportamiento o experiencia culturalmente normales.
- E. El síntoma o disfunción provoca malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral, o de otras áreas importantes de la actividad del sujeto, o requieren atención médica.
- F. El síntoma o disfunción no se limita a dolor o al ámbito sexual, no aparece exclusivamente en el transcurso de un trastorno de somatización y no se explica mejor por la presencia de otro trastorno mental.

4) Trastorno por dolor:

- A. El síntoma principal del cuadro clínico es el dolor localizado en una o más zonas del cuerpo, de suficiente gravedad como para merecer atención médica.
- B. El dolor provoca malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral o de otras áreas importantes de la actividad del individuo.

- C. Se estima que los factores psicológicos desempeñan un papel importante en el inicio, la gravedad, la exacerbación o la persistencia del dolor.
- D. El síntoma o deficiencia no es simulado ni producido intencionalmente.
- E. El dolor no se explica mejor por la presencia de un trastorno del estado de ánimo, un trastorno de ansiedad o un trastorno psicótico y no cumple los criterios de dispareunia.

El trastorno por dolor puede encontrarse asociado a factores psicológicos que desempeñan un papel importante en el inicio, gravedad, exacerbación o persistencia al dolor, además puede ser crónico (igual o mayor a 6 meses) o agudo (menor a 6 meses).

5) Hipocondría

- A. Preocupación y miedo a tener, o la convicción de padecer, una enfermedad grave a partir de la interpretación personal de síntomas somáticos.
- B. La preocupación persiste a pesar de las exploraciones y explicaciones médicas apropiadas.
- C. La creencia expuesta en el primer criterio no es de tipo delirante (a diferencia del trastorno delirante de tipo somático) y no se limita a preocupaciones sobre el aspecto físico (a diferencia del trastorno dismórfico corporal).
- D. La preocupación provoca malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral o de otras áreas importantes de la actividad del individuo.
- E. La duración del trastorno es de al menos 6 meses.
- F. La preocupación no se explica mejor por la presencia de trastorno de ansiedad generalizada, trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno de angustia, episodio depresivo mayor, ansiedad por separación u otro trastorno somatomorfo.

6) Trastorno dismórfico corporal:

- A. Preocupación por algún defecto imaginado del aspecto físico. Cuando hay leves anomalías físicas, la preocupación del individuo es excesiva.

- B. La preocupación provoca malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral o de otras áreas importantes de la actividad del individuo.
- C. La preocupación no se explica mejor por la presencia de otro trastorno mental (insatisfacción con el tamaño y la silueta corporales en la anorexia nerviosa).

7) Trastorno somatomorfo no especificado: Incluye los trastornos con síntomas somatomorfos que no cumplen los criterios de cualquiera de los trastornos específicos.

En cuanto a la diferencia entre somatización y psicósomático, en los trastornos psicósomáticos sí se constata una dolencia física, junto con la posibilidad de que factores psicológicos puedan vincularse con su aparición, mantenimiento o agravamiento. Por su parte, en la somatización no aparece un claro diagnóstico médico (orgánico) que pueda justificar esos síntomas (López y Belloch, 2002).

En la actualidad partiendo de la orientación biopsicosocial no se concibe ningún trastorno de salud en el que no influyan los factores psicológicos, al igual que no es posible considerar ningún problema de salud que tenga un origen únicamente psicológico sin mediación de factores biológicos. En este sentido se puede decir que toda enfermedad es psicósomática. Sin embargo, hay que distinguir el grado en que intervienen estos factores, así como el modo en que intervienen.

Contribuciones de la teoría psicoanalítica a lo psicósomático.

Desde 1859 y 1916 los síndromes caracterizados por múltiples síntomas somáticos fueron estudiados por Briquet y Freud, quienes llamaron a los síndromes histeria y neurastenia dependiendo del origen psíquico o somático (De Gucht y Fischler, 2002). La hipótesis psicósomática según la cual los síntomas corporales pueden tener como causa un bloqueo de

la expresión emocional fue planteada por el psicoanálisis (Sarason y Sarason, 1996 en González, 2011).

Entre las principales figuras de la historia de la psicomatosis se encuentran Jean Martin Charcot, Josef Breuer, Sigmund Freud y Franz Alexander, la teoría del inconsciente de Freud contribuyó a comprender los síntomas físicos producidos emocionalmente (Sarno, 2008).

La historia del estudio de la psicomatosis da inicio con Jean Martin Charcot, médico francés de la segunda mitad del siglo XIX, quien se interesó primero en la identificación sistemática de los trastornos neurológicos, así como en la descripción de las diversas manifestaciones de la histeria y debido a sus esfuerzos, ésta pasó a ser un diagnóstico establecido dentro de la clasificación de los trastornos neuropatológicos.

Josef Breuer, padre del psicoanálisis, y su trabajo en el caso de Anna O entre 1880 y 1882 ha sido descrito como uno de los casos que fundó el psicoanálisis. En 1886 trató pacientes con histeria. Como fruto de la colaboración con Freud se encuentra la publicación del libro Estudios sobre la histeria (1895), en el cual junto con Charcot, reconocieron el dolor como psicogénico (Sarno, 2008).

Freud.

Dio a conocer el mundo del inconsciente, aseguraba que los síntomas físicos eran orgánicos, es decir, el resultado de algún trastorno físico y la psique los empleaba con algún propósito psicológico.

Fue uno de los primeros en señalar que las personas son conscientes de una porción de las actividades mentales y que buena parte de los pensamientos y sentimientos tiene lugar fuera de nuestra conciencia, lo que llamó inconsciente.

Freud definió tres componentes de la mente humana: el ello, yo y superyó. El ello es la parte infantil, egoísta, primitiva; el yo es el encargado de tomar decisiones; el superyó constituye el elemento moral, responsable y ético. El yo y el superyó operan tanto en las áreas conscientes de la mente como en las inconscientes, del ello no se tiene ninguna conciencia.

De acuerdo con Freud un conflicto tiene lugar en el inconsciente de cada persona, entre el ello y los representantes de la razón y la moral (yo y superyó), ese conflicto es el responsable de los síntomas psicossomáticos (Sarno, 2008).

Freud no empleó el término psicossomático específicamente, pero permitió inferir la relación existente entre lo psíquico y lo somático, valorando la relevancia de los procesos fisiológicos en la estructuración de los síntomas corporales.

En Tres ensayos de Teoría Sexual (1905), planteó que uno de sus objetivos era profundizar los métodos de investigación psicoanalítica y establecer las relaciones existentes entre los procesos psíquicos y la biología de la vida sexual del ser humano, reconociendo lo difícil de establecer una interconexión clara y consistente (Fossa, 2012).

En dicho trabajo, Freud logró establecer una inicial conexión entre los fenómenos psíquicos y físicos a través del concepto de pulsión como el representante psíquico de la vida instintiva, planteando que es promisorio el tratamiento analítico para enfermedades orgánicas en la que participe un factor psíquico en su génesis.

En trabajos posteriores, Freud (1933; 1940) relacionó la aparición de la enfermedad orgánica con el sentimiento inconsciente de culpa mediante un inadecuado manejo de la agresión, la cual es volcada sobre el yo; de esta manera, la pulsión destructiva o la agresión del superyó, se vuelve contra el yo en forma de dificultades somáticas (Fossa, 2012).

Franz Alexander, y la llamada Escuela de Chicago, representa otro de los modelos psicoanalíticos históricamente importantes. Según Alexander, era posible encontrar para

cada una de las enfermedades psicosomáticas principales un conflicto específico y particular. Por ejemplo, en el caso de la enfermedad ácido péptica, el conflicto estaría en necesidades orales de dependencia. Sin embargo, no fue posible confirmar tales mecanismos y esta teoría ha sido abandonada (Thomä y Kächele, 1990 en Uribe, 2006).

De acuerdo con Sarno, la paradoja es que los síntomas creados por el cerebro-mente que se consideran negativos, son generados para la protección de la persona. Trastornos gástricos, afecciones de la piel, ansiedad o depresión parecería que tiene por objeto distraer, mantener la atención centrada en lo físico, en el cuerpo. Para distraer de aquello que el cerebro-mente considera peligroso o problemático; cuanto más intensos y amenazadores sean los sentimientos inconscientes, más severa será probablemente la reacción psicosomática (Sarno, 2008).

Contribuciones de la teoría cognitiva a lo psicosomático.

Los síntomas somáticos obedecen a dos procesos de los mecanismos atencionales de los sistemas cognitivos: la forma que adquieren los contenidos de la conciencia y el control del pensamiento y de la acción. En un momento dado, el sistema cognitivo está inundado de una cantidad de información, que es seleccionada y filtrada por medio de mecanismos cognitivos que operan en gran medida por fuera de la conciencia (locus de selección).

La activación paralela de sistemas de percepción y memoria permite una formulación de hipótesis perceptuales guiadas por la experiencia previa. Una de esas hipótesis es la que va a permitir organizar la información presente en una representación primaria, que permite dar una explicación del medio y coordinar la acción.

La representación primaria, a su vez, activa algunos de los esquemas de acción y pensamiento y, de ese modo, la acción se controla de manera rápida, eficiente y con poco consumo de recursos. Cuando la acción opera en este nivel, se experimenta como intuitiva,

sin esfuerzo o no problemática. En ciertos casos la activación de estos esquemas y representaciones primarias no es suficiente para guiar el pensamiento y la acción, por ejemplo, porque no hay un esquema que corresponda con la situación vivida. En tal caso se activa un sistema de atención secundaria, que se experimenta como un esfuerzo activo, consciente, que busca organizar la información actual y decidir el curso de acción. Este modelo permite derivar algunos puntos importantes para entender los síntomas funcionales.

En primer lugar, los sistemas que controlan la acción operan en buena medida por fuera del control volitivo. En segundo lugar, la organización o interpretación subjetiva de la información no siempre se corresponde con la realidad externa, es decir, con los estímulos sensoriales.

Según este modelo, los síntomas médicos no explicados surgen cuando la activación crónica de representaciones almacenadas en la memoria hace que la representación primaria seleccione una información inapropiada. De esa manera, se interpreta erróneamente la información actual, lo cual es vivido como real, ya que la persona no tiene acceso introspectivo a los mecanismos que seleccionan e interpretan la información. El resto del trabajo en la aplicación de este modelo consiste en dilucidar las posibles fuentes de distorsión en las representaciones primarias, entre las cuales el esquema corporal desempeña un papel principal. (Brown, 2004 en Uribe, 2006)

Contribuciones de la teoría conductual a lo psicossomático.

Desde los primeros trabajos de Pavlov con perros se sabe que algunos comportamientos fisiológicos (en su caso la secreción de saliva) se pueden aprender de forma refleja. Sus estudios se han reproducido muchas veces y se han ampliado a otros comportamientos fisiológicos e incluso a la inmunosupresión o inmunomodulación condicionadas. Sin embargo, se han producido pocos avances para explicar los trastornos funcionales como un

comportamiento mal aprendido. Se puede entender la depresión como una indefensión aprendida (Seligman, 1975), aunque en muchos otros trastornos de casi todos los sistemas orgánicos se pueden demostrar procesos de aprendizaje y condicionamiento que inician o mantienen la enfermedad. La regulación de las vías fisiológicas autónomas se puede explicar tanto por el condicionamiento clásico como por procesos de aprendizaje operativo. Los reflejos no condicionados y las reacciones de comportamiento no condicionadas pueden venir determinadas por la estructura fisiológica de cada individuo. Estos procesos varían según el estado de la musculatura lisa y del sistema endocrino sometido a control vegetativo, lo que permite describir patrones de reacción muy complejos que podrían explicar todas las reacciones autónomas.

Además de procesos de reacción no condicionados, la asociación mantenida de un estímulo condicionado y otro no condicionado podrían dar origen a una reacción de condicionamiento clásico. Este modelo teórico abre una posibilidad de tratamiento, ya que se puede corregir un comportamiento mal aprendido (Marín, 2012).

Síntomas y trastornos psicósomáticos

Como se revisó anteriormente, el término psicósomático se emplea para describir problemas de salud física que son consecuencia de excesiva excitación emocional, afrontamiento inadecuado y estrés crónico (Wimbush y Nelson, 2000 en González, 2011). Éste último es el que con mayor frecuencia se relaciona con la enfermedad.

En los trastornos psicósomáticos, los síntomas son fundamentalmente físicos, pero su desarrollo está influido por factores psicológicos, ejemplos de esto son enfermedades como las úlceras gástricas, infecciones, ataques al corazón, migrañas y cefaleas, síndrome del colon irritable, pérdida de cabello, entre otras (Pinel, 2007).

Crespo y Labrador (2003) proponen una clasificación de los principales trastornos psicofisiológicos asociados al estrés:

- Trastornos cardiovasculares: Hipertensión esencial, enfermedad coronaria, taquicardia, arritmias cardíacas, Enfermedad de Raynaud y cefaleas migrañosas.
- Trastornos respiratorios: Asma bronquial, Síndrome de hiperventilación, alteraciones respiratorias, alergias.
- Trastornos gastrointestinales: Úlcera péptica, dispepsia funcional, Síndrome de colon irritable, colitis ulcerosa.
- Trastornos musculares: Tics, temblores y contracturas, alteración de reflejos musculares, lumbalgias, cefaleas tensionales.
- Trastornos dermatológicos: Prurito, eccema, acné, psoriasis.
- Trastornos sexuales: Impotencia sexual, eyaculación precoz, coito doloroso, vaginismo, disminución del deseo sexual.
- Trastornos endócrinos: Hipertiroidismo, hipotiroidismo, Síndrome de Cushing.
- Trastornos inmunológicos: Inhibición del Sistema Inmunológico.

A continuación, se revisará algunos de los síntomas y trastornos psicosomáticos asociados al estrés.

Síndrome de colon irritable

Es un trastorno crónico con síntomas de dolor abdominal y alteraciones del hábito intestinal (diarrea y estreñimiento), a menudo asociado a síntomas extradigestivos (fatiga, dolores musculares, insomnio).

El proceso de éste trastorno está regulado por la actividad del sistema nervioso simpático que, en situaciones de estrés, envía señales al estómago para que detenga sus movimientos peristálticos. Cuando acontecen situaciones de miedo o estrés se incrementa la movilidad del intestino grueso y se expulsan los residuos. Las situaciones de estrés en general suelen acompañarse de una mala absorción de nutrientes, pérdida de agua y diarrea característica del síndrome de color irritable.

La ansiedad generalizada está muy presente en las personas que padecen el trastorno, así como las preocupaciones (Cruzado y De la Puente, 1997).

Úlceras gástricas.

Las úlceras gástricas son lesiones dolorosas del estómago y del duodeno, que en casos extremos pueden ser mortales. De acuerdo con varias investigaciones, se ha encontrado una mayor incidencia de úlceras gástricas en personas que viven situaciones estresantes; pero la prueba más convincente proviene de los experimentos realizados con animales de laboratorio (Pinel, 2007).

Tanaka, Hatazawa, Takahira, Izumi, Filaretova y Takeuchi (2007), realizaron un experimento con ratas, las sometieron a estrés severo, encontrando como resultado ulceraciones gástricas graves (Dos Santos, 2012).

Las úlceras gástricas han sido consideradas como la enfermedad psicósomática prototípica (enfermedad física con pruebas de una causa psicológica), pero esto pareció cambiar con el informe de que están provocadas por bacterias (*Helicobacter pylori*) responsables de todos los casos, excepto de los provocados por agentes antiinflamatorios no esteroideos como la aspirina (Blaser, 1996). (Pinel, 2007).

Sin embargo, los datos indican que la infección por *H. pylori* por sí misma es insuficiente para producir el trastorno en la mayoría de las personas, ya que tanto los

pacientes con úlcera gástrica como el 75% de los sujetos de control sanos presentan signos de infección por H. pylori.

En conclusión, se encontró que en la mayoría de los casos existe otro factor que aumenta la susceptibilidad de la pared del estómago a sufrir daños por la H. pylori, y probablemente es el estrés. Los antibióticos mejoran la situación de muchos pacientes con úlcera gástrica pero también lo hacen aquellos que reciben tratamiento psicológico. (Pinel, 2007).

Trastornos sexuales

Otros trastornos en la categoría son los sexuales, entre ellos la disfunción eréctil o impotencia sexual, algunos casos están causados por factores psicológicos como el estrés, la ansiedad y la depresión. Aunque no está claro cómo la provocan, se entiende que un hombre tiene que sentirse relajado para conseguir una erección.

El estrés se puede relacionar con varios factores incluyendo problemas de dinero, presión en el trabajo o problemas en las relaciones interpersonales. La disfunción eréctil en sí misma a menudo es una gran fuente de estrés y ansiedad para muchos hombres y puede llevar a provocar ansiedad que hace que el problema sea todavía peor.

Los síntomas de estrés y ansiedad pueden incluir: Problemas de sueño, tensión muscular, ritmo cardiaco irregular, fatiga, irritabilidad, mareos y respiración rápida o superficial (Pérez, 2015).

Alteraciones de la función inmunitaria.

Un hallazgo fundamental en el estudio del estrés y la salud fue el descubrimiento de que el estrés puede reducir la resistencia de una persona a las infecciones. En los animales de laboratorio, se ha mostrado que las descargas eléctricas, la derrota social, el hacinamiento, el olor de congéneres estresados, el ruido alto y la separación de la madre tienen un efecto

depresivo sobre la función inmunitaria. En el ser humano, esta lista incluye los exámenes finales, privación del sueño, divorcio, duelo, cuidado de un familiar con Alzheimer (Pinel, 2007).

De acuerdo con diversos estudios, se ha informado de correlaciones positivas entre el estrés y la enfermedad en sujetos humanos; por ejemplo, los estudiantes de una investigación informaron más infecciones respiratorias durante el período de exámenes finales (Glaser et al., 1987). Sin embargo, la interpretación causal de dichas correlaciones nunca es directa: los sujetos estresados pueden informar de más enfermedades durante épocas de estrés porque esperan estar más enfermos, la experiencia de la enfermedad es más desagradable o porque el estrés incide en su conducta (por ejemplo, cambios en la dieta, consumo de drogas o cambio en el sueño).

Cohen y Herbert (1996), después de una revisión en la totalidad del campo de investigación psiconeuroinmunológica identificaron numerosos mecanismos neurales mediante los que el estrés podría aumentar la susceptibilidad a las infecciones; demostraron que los estímulos estresantes alteran la función inmunitaria y aumenta la susceptibilidad a las enfermedades infecciosas (por ejemplo, resfriados, gripe o herpes).

Se ha descubierto que el contacto materno neonatal reductor de glucocorticoides puede evitar la degeneración del hipocampo durante la vida adulta, y también que el estrés aumenta los glucocorticoides durante la vida adulta, lo que puede alterar la generación de neuronas nuevas.

La respuesta del sistema inmune varía ante el estrés agudo y el crónico. Las situaciones crónicas tienden a debilitar la respuesta inmunológica, mientras que en la fase aguda tiende a activar el sistema inmune.

La síntesis y la liberación de las citocinas proinflamatorias se dan como resultado de la activación de células inmunes innatas en respuesta a patógenos. Además de las respuestas periféricas, las citocinas actúan en el cerebro, produciendo fiebre e induciendo el comportamiento de enfermedad. Estas citocinas se derivan de una red local en el cerebro (sistema cerebral de citocinas) que refleja la activación periférica.

La conducta de enfermedad no es sólo la disminución en la capacidad para reaccionar al medio externo como respuesta frente a un peligro, sino también un estado motivacional. La respuesta inflamatoria le dice al cerebro que debe cambiar sus prioridades, ahorrar energía y luchar contra el evento patógeno. Esta es la misma respuesta coordinada frente a distintas señales de peligro. También hay mecanismos para atenuar la respuesta inflamatoria y para evitar que se active más allá de lo necesario en una fase aguda. La activación prolongada de la respuesta inflamatoria puede ocasionar síntomas depresivos y cambios cognitivos.

El sistema inmune también se ve afectado por el estrés crónico. Recientemente, algunos estudios científicos han identificado las relaciones complejas que existen entre el sistema neurológico, el sistema hormonal y la respuesta inmune.

El estrés prolongado o crónico es el que afecta perjudicialmente al sistema inmune amortiguando su respuesta y aumentando de esta forma el riesgo a contraer infecciones y posiblemente la respuesta a inmunizaciones y vacunaciones. Las personas que sufren de estrés crónico manifiestan una disminución en glóbulos blancos y presentan una vulnerabilidad mayor a contraer infecciones y alergias (López, 2007).

Enfermedad cardiovascular

El estrés crónico se considera también como un factor que contribuye al desarrollo de enfermedades cardiovasculares. Existe un gran número de datos que relacionan el estrés ambiental con las elevaciones en la presión arterial e incluso con el desarrollo de la

hipertensión arterial esencial, condición que favorece el desarrollo de enfermedades diversas (Martínez, 2004).

Karasek (1998) afirma que las demandas y el control juegan un rol en el padecimiento de enfermedades cardiacas, más específicamente en tres diferentes antecedentes de las mismas: primero graves procesos fisiológicos a largo plazo, como la hipertensión; segundo el desencadenamiento de mecanismos que conducen a enfermedades cardiacas y tercero, agravan los efectos que tienen los factores de riesgo convencionales como la dieta, presión alta y fumar. Investigadores como Bosma, Marmot, Hemingway y Nicholson (1997) o Bosma, Peter, Siegrist y Marmot (1998) afirman que lo primordial en la relación entre el ambiente laboral psicosocial, el estrés y las enfermedades cardiovasculares es el control, más que las altas demandas y el apoyo social, los cuales son secundarios a la hora de predecir los riesgos cardiovasculares. Según los autores el bajo control en el trabajo tiene efectos acumulativos que conducen a un alto riesgo de enfermedades cardiovasculares, pero no han encontrado un efecto consistente de las demandas laborales ni del apoyo social sobre las mismas (Hernández, Salazar y Gómez, 2004).

Se ha propuesto también que el control es un agente protector de los otros factores del ambiente laboral que puedan conducir a riesgos de enfermedades cardiovasculares, como lo son las altas demandas y el bajo apoyo social en el trabajo (Johnson, Stewart, Hall, Fredlund y Theorell, 1996, en Hernández, Salazar y Gómez, 2004).

La vida urbana en los países industrializados está unida a un aumento en los valores medios de la tensión arterial y la prevalencia de hipertensión, de forma que los habitantes de áreas urbanas industrializadas muestran lecturas tensionales más elevadas que aquellos que residen en comunidades rurales. Otro factor psicosocial importante por su efecto

cardioprotector es el apoyo social que recibe una persona de sus semejantes, como el tener amigos, estar casado o pertenecer a un grupo religioso.

Aunque la regulación de la actividad del sistema cardiovascular depende de las necesidades metabólicas derivadas de la actividad física o del esfuerzo mental, en la respuesta a situaciones estresantes esta regulación se vería desbordada por el estrés (Martínez, 2004)

Cambios en la alimentación

Existe una relación bidireccional entre el estrés y la alimentación, es decir, los fenómenos en los que una alimentación nutricionalmente balanceada y/o insuficiente actúa como estímulo desencadenante para producir un estado de estrés en el organismo, a la cual se llama alimentación-estrés. También en sentido inverso, existen estímulos ambientales que producen un estado de estrés y en consecuencia se afecta el comportamiento alimentario de los organismos, a este tipo de relación se le denomina estrés-alimentación.

Hagan, Wauford, Chandler, Jarret, Rybak y Blackburn (2002) en un experimento encontraron que la exposición a un estresor aumentaba el consumo de alimento, sobre todo cuando los sujetos habían sido expuestos a periodos de privación-realimentación; por otro lado, Dess, Chapman y Minor (1998) reportaron lo contrario, la exposición a un estresor disminuye el consumo de alimento, aun no se sabe con precisión qué condiciones llevarían a un efecto o a otro. Lo anterior muestra que los eventos estresores también influyen en la conducta alimentaria de la persona.

Se ha planteado, que la cronicidad del estresor puede ser la explicación de los resultados diversos que se han producido acerca del efecto del estrés sobre la conducta alimentaria (Kyrou y Tsigos, 2008): el estrés agudo causaría una disminución en el consumo de alimentos, la cual estaría relacionada a la necesidad de movilizar los recursos energéticos para eliminar la situación estresora o huir de ella, mientras que lo opuesto se observaría

cuando la situación estresora se mantiene por periodos prolongados de tiempo, ya que se incrementaría el consumo de comida palatable, debido a sus propiedades relajantes (Dallman, Pecoraro y La Fleur, 2005).

Entre los modelos basados en estrés agudo inmediato se encuentran el tail-pinch, nado forzado y la administración de descargas eléctricas. Todos inducen un incremento en el consumo de alimento y a pesar de ser considerados modelos de estrés agudo inmediato, sus nombres también señalan técnicas específicas para producir estrés.

Torres-González, López-Espinosa, Martínez, Franco, Díaz, Sosa, Aguilera, Magaña y Cárdenas (2009) realizaron un estudio en el que evaluaron los efectos del estrés agudo inmediato utilizando la técnica tail-pinch sobre el consumo de comida y agua con glucosa (con calorías) o sucralosa (sin calorías) en ratas. La evidencia experimental señala que el estrés puede provocar alto consumo de alimentos ricos en calorías. Los resultados indicaron que al aplicar el estresor aumentó el consumo de agua con glucosa y el consumo de alimento. Los autores señalaron un efecto diferencial en el consumo de endulzantes ya que el sabor fue supeditado al valor de las calorías (López et al., 2012).

Problemas del sueño

La privación del sueño es un ejemplo de estresor físico y social. El sueño es necesario como repositorio físico y como descanso psicológico. Cuando la falta de sueño se convierte en crónica, es por sí misma un agente estresante que perjudica al desempeño normal de las tareas (Martínez, 2004).

El ser humano tiene la capacidad de extender o reducir las horas de sueño dentro de unos límites, de acuerdo con la actividad que desempeñe, el rango normal varía desde 6 hasta 10 horas (Dávila, 2010). Una parte del sueño es considerada como obligatoria, de forma que

si no se duerme lo suficiente, el cerebro necesita recuperarse en noches posteriores. Otra parte del sueño es flexible y puede alargarse o acortarse.

Según Benetó (2003) la privación de sueño provoca:

- Enlentecimiento del tiempo de reacción o respuesta ante señales esperadas o inesperadas.
- Merma del nivel de atención.
- Aumento de distorsiones perceptivas y cognitivas.
- Cambios en el estado emocional, como mal humor o irritabilidad.
- Mala realización de tareas motoras.

Los efectos del insomnio y del estrés son recíprocos, el insomnio contribuye al estrés laboral, pero a su vez y como consecuencia, el estrés y las preocupaciones asociadas impiden dormir bien. La persona se despierta cansada y no rinde, eso le perjudica en su trabajo aumentando el estrés (Martínez, 2004).

Consumo de sustancias asociado al estrés.

Existen formas indirectas por medio de las cuales el estrés prolongado puede dañar la salud, cambios conductuales tales como:

1. La forma en las que las personas abordan sus problemas, que puede ser en sí misma nociva, como hábitos tóxicos como ingestión de alcohol, fumar o grandes cantidades de café u otro tipo de adicciones más graves a estimulantes y opiáceos.
2. El descuido de los hábitos de salud y en particular los que lleven a una mala alimentación o a seguir una dieta inadecuada que deje al organismo con menos protección y capacidad de recuperación o que produzca un estado de obesidad. En algunos casos se descuidan prácticas higiénicas o se reducen las horas de sueño.

3. Respuestas psicológicas inadaptadas, tales como cambios en el estilo de vida, abandono del trabajo o aislamiento social, es decir, apoyo social.

Investigadores como Mangione y Quinn, en 1975; John et al., en el 2006 y Head, Stansfeld y Siegrist, en 2004 (Moreno y Báez, 2010) han estudiado lo relacionado con aspectos inherentes al trabajo como el estrés laboral y el abuso de sustancias tales como alcohol, tabaco y drogas. Adriannse, Van Reek, Zandbelt, Evers (1991) encontraron que el consumo en exceso del tabaco en enfermeros se asociaba con el estrés y a otros factores tales como la falta de apoyo social y la falta de cumplimiento de las expectativas laborales (Moreno y Báez, 2010).

El consumo de drogas también ha sido investigado por autores como Lindenberg, Reiskin y Gendrop en 1994; según los cuales la preferencia de los trabajadores al empleo de drogas está propiciada por el nivel de estrés del ambiente, el apoyo social, los recursos personales de cada sujeto y principalmente la competitividad social.

Por su parte Oetting, Edwards y Beauvais (1988) afirman que existen indicios de que el abuso de las drogas entre grupos vulnerables está propiciado por entre otras variables unos contextos sociales desfavorables, como la pobreza, los prejuicios y las menores oportunidades de promoción económica, social y educativa (Sauter, Hurrell, Murphy y Levi, 1998).

Fumar es habitual en situaciones de estrés, el hecho de que la nicotina provoque mejoras en el estado de ánimo depende de factores situacionales y diferencias individuales. Muchos fumadores aseguran que fumar les calma los nervios y les alivia en los estados de ansiedad. La nicotina provoca efectos activadores que pueden facilitar la atención y procesos cognitivos. Ocurre lo mismo con la cafeína. Hay diferencias en la respuesta del organismo a la cafeína entre quien está habituado y quien no lo está, de manera que su efecto sobre el

ritmo cardiaco y la tensión arterial es mayor para quien no está habituado. La acción estimulante sobre el sistema cardiovascular potencia el efecto del estrés y también el de la nicotina. La cafeína eleva la presión arterial, pero los efectos perjudiciales comienzan a partir de las 5 tazas de café diarias (Martínez, 2004).

Una reacción típica ante el estrés y la ansiedad es el consumo de alcohol. El alcohol es el ansiolítico que puede llevar a uno de los hábitos más perniciosos para la salud. El consumo excesivo de alcohol agrava o precipita muchas enfermedades: cirrosis hepática, cáncer, trastornos cardiovasculares y del sistema digestivo y neuropatías, así como accidentes de tráfico y laborales; todo ello unido a los severos problemas familiares, personales y laborales que provoca (Martínez, 2004).

Fatiga

La fatiga es un estado subjetivo y fisiológico que se caracteriza por un desinterés en la tarea que se está realizando, por una sensación de malestar y por la pérdida de eficiencia. La fatiga es consecuencia de periodos prolongados de trabajo, escaso descanso, incapacidad de mantener cierto nivel de realización de una actividad. El estado de alerta mental se reduce, lo que impide la realización de un amplio rango de tareas cognitivas y psicomotoras, puede ir acompañada de somnolencia.

Una persona fatigada es capaz de realizar tareas sencillas y automáticas, aunque las complejas se deterioren. En la vida diaria el cambio de tarea puede aliviar temporalmente la fatiga (Martínez, 2004).

2.12 Estrés laboral y variables sociodemográficas

La ciudad de México se encuentra poblada según el último censo, por 8,851,080 habitantes (INEGI, 2015), lo que significa que, para poder atender de manera adecuada a una cantidad tan grande de personas, es necesario tener la cantidad suficiente de servicios para lograr una calidad de vida adecuada.

En una ciudad se pueden detectar factores estresores propios de la misma, como el ruido, contaminación, delincuencia, aglomeraciones, entre otros. Podría encontrarse con mayor frecuencia trastornos psicológicos en las ciudades, sin embargo, deben estudiarse los diversos factores que se encuentran específicamente en el entorno además de las percepciones de los habitantes.

Landa y Valadez (2002) realizaron un estudio descriptivo para determinar los factores ambientales provocadores de estrés más comunes en el área urbana de la Ciudad de México; el impacto en los habitantes de la ciudad y las estrategias de afrontamiento empleadas ante aquellos estresores.

Encontró que los aspectos más estresantes eran los lugares llenos de basura, la gran cantidad de personas en el transporte público, la cantidad de autos, el humo de camiones y autos y los congestionamientos viales, factores relacionados con la transportación y el tráfico. Otros hallazgos importantes fueron que la gente considera más estresantes los eventos en la situación en general que alrededor de su casa. En algunos casos, a mayor edad se tiende a catalogar la ciudad como más estresante y; a menor tiempo de residencia, mayor percepción de estrés, tanto alrededor de la casa como en la ciudad en general.

Los efectos físicos y psicológicos reportados con más frecuencia fueron el sueño y el cansancio y los aspectos relacionados con la calidad de la interacción con otros, como la desconfianza a los extraños, el apresuramiento, estar a la defensiva y el mal humor, teniendo

un mayor impacto en los individuos recién llegados a la ciudad. La gente reportó más consecuencias a nivel psicológico que a nivel orgánico, efectos relacionados a estados emocionales como la irritabilidad, la aprehensión, la depresión, las molestias y los problemas psiquiátricos (Rodríguez, Ortega y Nava, 2009). En una investigación realizada en la ciudad, por Contreras, Rodríguez-Landa y Gutiérrez-García (2002) se reportó específicamente al metro como una fuente estresora, además del tráfico, la contaminación y la gente (Contreras, Rodríguez-Landa y Gutiérrez-García, 2002).

Como se reportó en las investigaciones anteriores, dentro de los estresores, se encuentra la gran cantidad de personas en el transporte público, cantidad de autos, el tráfico y específicamente, el metro; los cuales provocan diversos efectos físicos y psicológicos. Los aspectos anteriores forman parte de la vida cotidiana, de ello, la importancia de conocer y desarrollar estrategias para poder afrontarlos

Nivel socioeconómico y mediciones psicosociales del trabajo

La medida de la latitud de toma de decisiones en el trabajo está en clara correlación, con la educación y con otras medidas del nivel socioeconómico. En el nivel socioeconómico se miden tradicionalmente efectos de ingresos y de educación. La dimensión de tensión en el trabajo es casi perpendicular a la mayoría de las medidas de nivel socioeconómico en las poblaciones nacionales, en cambio la dimensión actividad/pasividad está muy relacionada con el nivel socioeconómico entre los trabajadores de nivel alto.

En los empleos de nivel bajo parece que los aspectos de estrecha latitud de toma de decisiones contribuyen de manera más importante a la tensión psicológica que la distinción entre carga de trabajo mental y física, que lo que tradicionalmente determina la pertenencia al grupo de los trabajadores no manuales o manuales. El esfuerzo físico en muchos empleos

de tipo manual puede ser una protección frente a la tensión psicológica en algunas circunstancias.

El modelo de demandas/control/apoyo ha arrojado resultados satisfactorios: se ha establecido una clara relación entre las condiciones de trabajo adversas (sobre todo una estrecha latitud de toma de decisiones) y la enfermedad coronaria. Sin embargo, sigue siendo difícil precisar qué aspectos de las demandas psicológicas o de la latitud de toma de decisiones son los más importantes en el modelo y para qué categorías de los trabajadores (Karasek, 1998).

Nivel educativo

Schlachta-Fairchild (2001) determinó a través de un análisis de regresión, que altos niveles de educación están asociados con altos niveles de estrés y ambigüedad, y que el nivel organizacional es un predictor del conflicto de rol (Gutiérrez, 2012).

En México, entre 2000 y 2010, la expansión educativa ha provocado modificaciones en el perfil educativo de la población ocupada. Mientras disminuye la participación de personas sin escolaridad, aumenta la participación de la población con estudios superiores; la participación de los trabajadores con educación básica y media superior se mantiene casi sin cambios (Márquez, 2011).

Hernández y Nájera (2009) destacan la importancia de la educación para la seguridad laboral. Toman en cuenta la Teoría del Capital Humano (Becker, 1983) según la cual la educación es una de las principales inversiones de las personas porque eleva su potencial productivo. Así los mercados suelen ofrecer mayores recompensas, como mejores condiciones de seguridad laboral, a los más educados. Las relaciones de competencia en los mercados presionan a los empleadores para ofrecerles mejores condiciones de trabajo que al resto menos educado, como salarios más elevados y contratos permanentes.

Las personas generalmente mejoran sus capacidades y habilidades de competencias laborales en la medida que logran una mayor escolaridad, ésta característica las hace ver como las de mayor potencial productivo ante los empleadores, quienes estiman que, al contratar a esta clase de personas, tendrán los menores costos de capacitación. Esto estimula la competencia entre los empleadores por captar fuerza de trabajo con los mayores niveles de escolaridad (Hernández y Nájera, 2009).

Así, según Gómez, Campos y Tenti Fanfani (1989), las personas con menores dificultades relativas de empleo son las graduadas de la educación superior, debido al aumento de los requisitos de calificación intelectual en los empleos creados, ya sea por en el sector público o privado. Por otra parte, ante el aumento de la oferta de graduados de la educación superior, los empleadores elevan sus requisitos de calificación para el empleo, generando el fenómeno de la elevación de perfil educativo del personal empleado, aunque los puestos de trabajo no requieran de igual modo niveles más altos de calificación (Saavedra, 2006).

Género

La evolución económica mostrada por América Latina durante las dos últimas décadas, han impactado profundamente en la estructura del empleo, afectando de manera distinta a aquellos grupos que conforman la clase trabajadora latinoamericana.

En algunos estudios se muestra que los hombres experimentan niveles de estrés más elevados que las mujeres; posiblemente por el hecho de que en general la mujer tiende a ocupar puestos con menor estatus, beneficio y oportunidad de crecimiento. Otros indican lo contrario, lo cual se entiende si consideramos que además de las responsabilidades en el trabajo, la mujer tiene también la obligación de criar a los hijos y apoyar socioemocionalmente a la familiar, aunado a ello actualmente es común que la mujer sea

madre soltera, lo cual aumenta sus tareas (House, Landis y Umberson; 2004, en Gutiérrez, 2012).

La participación de las mujeres en el ámbito laboral se ha incrementado en forma significativa. En la actualidad, el sexo femenino busca una inclusión más prolongada y estable en dicho mercado; sin embargo, hay que reconocer la existencia de una problemática característica de la mujer profesionista que ocupa puestos de mando. De acuerdo con Metz y Tharenou (2001), la discriminación de género constituye una de las mayores barreras para el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad (Fischer y Chávez, 2015).

En la actualidad numerosas mujeres han roto con su rol tradicional, alcanzado niveles de cualificación, experiencia profesional y centralidad en el trabajo equiparable a la de los hombres (Ramos, Barberá y Sarrió, 2003).

Muchas mujeres mexicanas se enfrentan a importantes obstáculos que les impiden participar plenamente en el mercado laboral. Estos incluyen: la carga del trabajo no remunerado (las mexicanas dedican 4 horas diarias más al trabajo no remunerado que los hombres); los tradicionales roles de género; y la carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar, especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles (Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección, 2013).

Sector y experiencia profesional

Ahmad et al. (2011) y Chandra y Sharma (2010) identificaron como fuentes de estrés en las empresas públicas el contenido de trabajo, la falta de reconocimiento, las relaciones interpersonales, la sobrecarga de trabajo y la falta de oportunidades de carrera. Sin embargo, estos mismos estresores, con excepción de la falta de oportunidades de carrera, también fueron identificados por Sankpal (2010) y Wickramasinghe (2010) en sus estudios con

empresas privadas. Algunas fuentes de estrés que no representaron diferencias teniendo en cuenta el tipo de organización fueron la ambigüedad de rol, la inadecuación entre el rol y la actividad y el aislamiento (Sankpal et al., 2010). Estos resultados fueron confirmados en la revisión de estudios publicados por Mazzola (2011), sugiriendo la existencia de estresores universales como el caso del conflicto interpersonal y la sobrecarga de trabajo, así como también comprobaron la existencia de estresores que se agruparon teniendo en cuenta el contexto organizacional. Las fuentes de estrés que aparecieron sólo en organizaciones públicas fueron las formas de evaluación del desempeño (Ben-Bakr, Al-Shammari y Jefri, 1995) y el distanciamiento jerárquico (Sankpal y et al., 2010).

Respecto a la experiencia profesional, en algunos estudios se ha encontrado que a mayor experiencia profesional existe mayor posibilidad de sufrir estrés; mientras que en otros se muestra, por ejemplo, que en las personas con menos de dos años o con más de diez años de antigüedad se presentan bajos niveles, lo cual es explicable, pues seguramente los primeros todavía no se enfrentan a situaciones difíciles y los últimos ya están bien adaptados a éstas (Gutiérrez, 2012).

2.13 Intervenciones en estrés laboral

De acuerdo con Nogareda y Gracia (2007) existen tres niveles de intervención, el planteamiento idóneo para abordar el estrés en una organización de trabajo pasa por la prevención de las causas que origina el problema.

- **Prevención primaria**

Su objetivo es eliminar o minimizar las fuentes de estrés, diseñando puestos de trabajo saludables, a partir de la identificación de factores de riesgo psicosocial o estresores de manera que puedan controlarse y el resultado sea un trabajo de contenido variado,

enriquecedor y satisfactorio para el que lo desempeña. También se hace prevención primaria cuando se facilita a las personas formación antes de la realización de un trabajo o de la introducción de cambios organizativos y tecnológicos. Ejemplos: diseño de tareas adecuado, mejora de canales de comunicación, intervención de los trabajadores en la toma de decisiones.

- **Prevención secundaria**

Busca la reducción de las consecuencias de los riesgos psicosociales antes de que deriven en consecuencias más graves. Se basa en programas de gestión del estrés, enseñan a identificar el origen de los riesgos psicosociales y sus efectos así como desarrollar técnicas para reducir sus síntomas. Su objetivo es ayudar a controlar las propias respuestas ante situaciones de estrés, mejorar el ajuste entre la persona y las demandas de la tarea, sin embargo suelen ignorar las verdaderas causas del mismo. Ejemplos: programas de manejo de estrés, técnicas de relajación y ejercicio físico.

- **Prevención terciaria**

El objetivo es reparar los efectos negativos ya producidos, actuar sobre las personas sin atender a los aspectos organizacionales. Se realiza desde la vigilancia de la salud, puesto que es un médico o psicólogo clínico quien debe diagnosticar una determinada patología.

Factores de riesgo.

El conocimiento de los factores de riesgo es imprescindible para mejorar las condiciones de trabajo, así como los problemas que pueden causar en el lugar de trabajo, por ello se menciona a continuación una clasificación de los factores de riesgo según (Nogareda y Gracia, 2007):

- 1) Factores ambientales:

Pueden dar lugar a tensiones y molestias por lo que deben ser la base de condiciones psicosociales favorables. Para intervenir en psicología, es necesario tener en cuenta al mismo

tiempo seguridad, higiene y ergonomía. Los estresores físicos y ambientales incluyen ruido, temperatura, iluminación, confort ergonómico y descansos, espacio de trabajo, orden y limpieza.

2) Comunicación:

Es un elemento indispensable para la seguridad, satisfacción en el trabajo y el correcto funcionamiento de la empresa.

2.1) Retroalimentación.

En prevención de riesgos psicosociales se pretende asegurar que el trabajador tiene información para poder corregir errores en el trabajo o al menos, conocer lo que se espera de él en el trabajo.

3) Formación.

Si los trabajadores tienen una formación deficiente, el rendimiento disminuye y el ritmo de trabajo también al ser necesaria mayor concentración y esfuerzo para llevar las tareas a cabo. En trabajos con dificultad o con grandes responsabilidades una formación deficiente aumenta el tiempo de las tareas exponencialmente, reduciendo así el rendimiento y aumentando la presión sobre el trabajador. Un personal bien formado presenta menos dificultad a la hora de realizar su trabajo que los no formados.

4) Participación.

Debido a que la persona que más sabe de un puesto es el trabajador, si se quieren hacer mejoras en el puesto de trabajo es casi obligatorio preguntar a los trabajadores. Existen sistemas de participación como clubes de ideas, grupos de mejora, buzones de sugerencias, grupos de desarrollo, chats, foros de internet, entre otros. Los pasos para la implantación de un sistema de participación son:

a. Definición de objetivos del sistema y elección del mismo.

- b. Implantación y responsables del sistema. Establecimiento de plazos de respuesta.
- c. Información a los trabajadores sobre implantación y funcionamiento.
- d. Aplicación y/ o premio de los resultados si procede.
- e. Respuesta a los participantes.
- f. Información sobre los resultados generales de participación.

5) Estilo de liderazgo.

El problema referente al estilo de liderazgo se da cuando el superior ejerce un exceso o defecto de control y cuando toda la organización del trabajo pasa por los niveles jerárquicos creando atascos de información, de tareas y bloqueos en mandos medios y trabajadores. Lo anterior reduce la presión sobre el trabajador y sobre el mando medio, facilitando la relación en el trabajo.

6) Carga mental.

Se refiere a factores específicos o característicos de las tareas de cada trabajador, son causantes de la carga mental en el trabajo, se encuentran los subfactores:

- 6.1) Contenido de la tarea: Se refiere a todo aquello que define las tareas de cada trabajador y al significado que el trabajo tiene para la persona que lo desempeña. En éste se evalúa la monotonía y repetitividad, para evitarlos se emplea la rotación de puestos para tener variedad de tareas.
- 6.2) Atención y presión de tiempo: Los problemas de atención pueden ser debidos a estímulos monótonos o tener que atender a varios estímulos a la vez y se ven agravados cuando se une la presión de tiempo. Si además las consecuencias del error son graves, la presión, la carga mental y la probabilidad de aparición del estrés serán aún mayores.

7) Definición de rol.

Se refiere al papel que desempeña cada persona, el cual debe tenerlo claro tomando en cuenta la forma en que lo interpreta. Incluye el papel que los demás miembros de la organización esperan de nosotros, las conductas que ellos creen que debemos o vamos a efectuar. Si existe ambigüedad de rol o se crean conflictos entre los distintos roles de la persona, se da lugar a dificultades.

Para hacer a un lado cualquier problema que evite tener claro el rol de cada persona, es útil la definición de puestos de trabajo así como informar sobre las tareas y establecer los recursos necesarios para el correcto desarrollo de cada una.

8) Satisfacción social.

Se refiere a la estabilidad en el empleo y la posibilidad de desarrollo de carrera.

8.1) Estabilidad del empleo.

Evalúa la continuidad en el puesto del trabajador centrándose en trabajadores temporales y la información que éstos reciben sobre su continuidad.

8.2) Desarrollo de carrera.

Suele ser difícil establecer un plan para cada empleado, pero al menos es importante que tengan la posibilidad de acceder a una movilidad funcional horizontal (cambiarse de puesto sin ascender). La movilidad interna mejora la estabilidad laboral de los trabajadores ya que conocen las actividades de más puestos de trabajo.

9) Tiempo de trabajo.

Se refiere a la organización de los horarios de trabajo. Existen diversas variables que se relacionan con los turnos de trabajo y que si se controlan pueden mejorarlo. Las jornadas demasiado extensas tienen como consecuencia acumulación de fatiga, menor tiempo para la vida familiar y social, reducción del tiempo de descanso, etc.

Estrés derivado de la propia tarea emocional o intelectualmente exigente

Hay ocasiones en las cuales ciertos requerimientos del trabajo obligan a realizar un esfuerzo adaptativo para el cual el sujeto no se encuentra preparado, como cuando las tareas implican trabajar en situaciones de tensión continuada difíciles de tolerar pero que no pueden evitarse. Hay ocupaciones que intrínsecamente pueden ser altamente demandantes y donde las fuentes de estrés no se hallen en las posibles deficiencias de la organización del trabajo sino en las exigencias de la propia tarea, es decir, aquellas que son emocional o intelectualmente muy exigentes y suponen enfrentarse a situaciones desagradables o de riesgo. Algunas de ellas se relacionan con el trato con las personas, tener a las personas como objetivo del trabajo: público, pacientes, alumnos. Algunas profesiones que ejemplifican lo anterior según la Oficina de Seguridad y Salud Ocupacional (2003) son servicios de ambulancia, personal hospitalario, personal de prisiones, trabajo social y docentes.

No se pueden eliminar las fuentes de estrés en el origen pero se puede proporcionar al individuo una serie de estrategias para afrontar dichas situaciones, ofrecerle habilidades para controlar las experiencias y consecuencias que el estrés produce, como los programas de manejo del estrés cuyo objetivo es formar a los trabajadores sobre el proceso de generación de estrés, causas, efectos sobre la salud de manera que se les facilite el conocimiento necesario para identificar qué condiciones favorecen su desarrollo en su puesto de trabajo y para sensibilizar a los trabajadores de la necesidad de actuar ante el problema para que no les provoque alteraciones en su salud. El objetivo de los programas es ofrecer aprendizaje en distintas habilidades personales para dar pie a un cambio en la forma en la que el individuo aborda los problemas de estrés.

Es importante recordar que el desarrollo de actividades para la prevención de estrés se refiere a una intervención secundaria, posterior o complementaria al desarrollo de una

política de prevención del estrés basada en la intervención sobre el diseño de las tareas y aspectos organizativos orientada a la modificación de condiciones o demandas de trabajo estresantes (Nogareda y Gracia, 2007).

Estrés agudo o traumático

Hay situaciones en que puede darse estrés agudo, como haber sufrido violencia o presenciar un accidente grave, cambios radicales en la estructura de la empresa, experiencias extremas asociadas a personas del grupo de referencia además de experiencias extremas de origen externo como catástrofes naturales.

En los puestos en los que puedan preverse riesgos como los ya mencionados, debería realizarse un análisis de los incidentes que se puedan presentar a partir del cual se puedan establecer medidas de seguridad oportunas para minimizar la ocurrencia de sucesos traumáticos. Es importante que los trabajadores conozcan los riesgos que se pueden encontrar en el desarrollo de sus tareas siendo la formación un elemento esencial en el manejo de acontecimientos violentos.

Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales.

Ivancevich, Konopaske y Matteson (1987, 2005) distinguen 4 niveles de estresores:

- 1) individual (conflicto, sobrecarga y ambigüedad de rol, nivel de responsabilidad, ritmo del cambio, etc.).
- 2) grupal (comportamiento de los directivos, falta de cohesión, conflictos intragrupo, incongruencia del estatus, etc.).
- 3) organizacional (cultura, tecnología, estilos directivos, diseño de la organización, política).
- 4) factores no laborales (conciliación, economía, falta de movilidad, etc.). En el nivel macro coincidiría con su nivel organizacional (Nogareda y Gracia, 2007).

METODOLOGÍA

En este capítulo se presenta la metodología empleada en esta investigación para conocer la relación entre el estrés laboral, los síntomas y trastornos psicosomáticos y las variables sociodemográficas utilizando la Escala Demanda-Control-Apoyo (EDCA).

3.1. Planteamiento del problema

El estrés laboral es uno de los problemas más importantes a los que se enfrenta el mundo laboral, entre un 35% y un 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo, lo cual tiene enormes repercusiones tanto económicas como para la salud. En su mayoría, los elementos estresantes frecuentes en el trabajo son problemas relacionados con las excesivas demandas laborales y el riesgo que representa el desempleo (inseguridad laboral), lo cual es asociado con mayor probabilidad de morbilidad o mortalidad relacionada con enfermedad cardiovascular, suicidio y enfermedad cerebrovascular, aunado a esto se ha visto relación con otros problemas de salud y financieros (López et al., 2012).

En México, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que es una institución que atiende a 28% de la población económicamente activa, todavía no cataloga al estrés como una enfermedad profesional propiamente dicha; sin embargo las estadísticas del número de personas que presentan malestar o enfermedades asociadas directa o indirectamente con las condiciones psicosociales, el estrés en el ambiente laboral, y las enfermedades que desencadena, reflejan que la protección y seguridad laboral en este sentido son un asunto muy relevante que necesita intervención. (Martínez, 2004).

3.2. Justificación

La medición del estrés laboral es un tema sumamente complejo, ya que este fenómeno abarca múltiples aspectos relacionados de difícil identificación y comprensión. Por esta razón uno de los métodos más útiles consiste en aplicar cuestionarios, estos se utilizan para obtener

información de diferentes factores relacionados a las interacciones y los problemas causados por el estrés. Debido a que su aplicación es muy generalizada, son numerosas las escalas que se emplean para este fin. Con respecto a las escalas que se centran en la medición del estrés, cabe mencionar que, en su mayoría, estas escalas no cuentan con estudios psicométricos adecuados que confirmen su validez o confiabilidad, por lo que representa un grave inconveniente para estudiar este fenómeno.

En nuestro país, las pruebas que se utilizan son traducciones de otras pruebas que originalmente fueron desarrolladas en países anglosajones, sin que hayan pasado por una estricta revisión para su adaptación, es por ello que resulta inadecuada la utilización de estas escalas (Crespo y Labrador, 2003) y por esta misma razón es necesario el desarrollo de nuevas escalas, como la EDCA, que fue utilizada en la presente investigación para su piloteo.

3.3. Objetivo de la investigación

El objetivo de la investigación fue dilucidar la relación entre estrés laboral, síntomas y trastornos psicosomáticos y su relación con variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores mexicanos por medio de la Escala Demanda-Control-Apoyo (EDCA).

3.4. Preguntas de Investigación

1. ¿Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Escala Demanda Control Apoyo (EDCA) y los síntomas y trastornos psicosomáticos en una muestra de trabajadores mexicanos?
2. ¿Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Escala Demanda Control Apoyo (EDCA) y las variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores mexicanos?

3.5. Hipótesis las preguntas de investigación

Hipótesis de la pregunta de investigación 1:

- H0: No existe una relación significativa entre las dimensiones de la Escala Demanda Control Apoyo (EDCA) y los síntomas y trastornos psicosomáticos en una muestra de trabajadores mexicanos.
- H1: Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Escala Demanda Control Apoyo (EDCA) y los síntomas y trastornos psicosomáticos en una muestra de trabajadores mexicanos.

Hipótesis de la pregunta de investigación 2:

- H0: No existe una relación significativa entre las dimensiones de la Escala Demanda Control Apoyo (EDCA) y las variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores mexicanos.
- H1: Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Escala Demanda Control Apoyo (EDCA) y las variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores mexicanos.

3.6. Muestra

La muestra a la que se le aplicó la escala EDCA estuvo conformada por 200 trabajadores mexicanos: 112 mujeres y 88 hombres, con edades de entre 18 a 75 años, con una antigüedad mínima de 6 meses en su trabajo actual; el nivel educativo de la mayoría fue bachillerato o licenciatura y el 52.8% laboran en empresas del sector privado.

3.7. Variables

- **Estrés laboral:**

Dentro del Modelo Demandas Control, el estrés se entiende como un concepto sistémico referido al desequilibrio del sistema como un todo, en particular de las capacidades de control de dicho sistema; por otro lado, la tensión laboral se define como una condición de sobrecarga que experimenta el sistema de control de un organismo cuando éste intenta mantener un funcionamiento integrado al enfrentar muchos retos ambientales (Hernández, Salazar, y Gómez, 2004).

- **Síntomas psicossomáticos**

El síntoma psicossomático es un malestar físico pero que por su naturaleza no se puede practicar un diagnóstico médico que explique los síntomas, ya que se pone de manifiesto la posibilidad de que los síntomas tienen un origen físico con asociaciones de algún factor psicológico a dicho malestar (González y Landero, 2006).

- **Trastornos psicossomáticos:**

Enfermedades que influyen e interfieren en las funciones corporales, de forma que algunas pueden estar causadas o favorecidas por conflictos psicológicos (Martínez, 2004).

- **Variables socio demográficas**

En su sección D la escala EDCA se encuentra conformada por las variables sociodemográficas definidas a continuación (Real Academia Española, 2016):

1. Sexo: Condición masculina o femenina de una persona.
2. Edad: Tiempo que ha vivido una persona medido en años.
3. Situación de pareja: Condición de una persona en relación a si se encuentra o no en una relación.

4. Número de hijos: Cantidad de hijos que ha procreado una persona.
5. Escolaridad: Máximo grado académico que ha cursado una persona.
6. Actividades lúdicas o de esparcimiento: Actividades realizadas por una persona en su tiempo libre con fines recreativos.
7. Dependientes económicos: Número de personas que dependen de otra para conservar un estilo de vida determinado.
8. Salud física: Conjunto de las condiciones físicas en las que se encuentra el organismo de una persona.
9. Condiciones de trabajo: Conjunto de características relacionadas al puesto, área de trabajo, jornada de trabajo, turno, nivel de puesto, tipo de contrato, personal a cargo, contacto con usuarios, tamaño de organización, tipo de organización en la que un trabajador se desenvuelve.
10. Tipo de seguridad social: Sistema público de prestaciones de carácter económico o asistencial, que atiende necesidades determinadas de la población, como las derivadas de la enfermedad, el desempleo, la ancianidad.
11. Sueldo mensual neto: Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional, después de deducir los gastos.
12. Antigüedad laboral: tiempo medido en años en los que un trabajador ha realizado su labor en una organización.
13. Numero de ascensos: Cantidad de promociones a puestos de mayores ingresos obtenidas por un trabajador a lo largo de una determinada cantidad de tiempo.
14. Sector en el que se trabaja: Sector al que pertenece la organización en la que el trabajador labora (manufacturero, educativo, salud, servicios, gubernamental u otros).

15. Número de empleos actuales: Cantidad de empleos simultáneos que tiene una persona.
16. Tamaño de la organización donde trabaja: Mayor o menor volumen de cada una de las magnitudes que sirven para explicar lo que es y lo que hace la unidad económica (UDIMA, 2016).
17. Tipo de organización: Organización pública o privada.
18. Tiempo de casa al trabajo: Duración del traslado, medido en horas, desde que un trabajador sale de su vivienda hasta que llega a la empresa donde labora.
19. Horas de sueño: Duración del estado de reposo, el cual consiste en la inacción o suspensión de los sentidos y de todo movimiento voluntario.

3.8. Diseño de investigación

- **Tipo de investigación**

Se realizó una investigación ex post facto de carácter transversal, es decir efectuando la medición del fenómeno después de ocurrido el mismo (García y Rubio de Lemus , 2016), con alcance descriptivo y con un tipo de diseño no experimental ya que no se manipularon las variables.

- **Número de grupos**

Se obtuvo una muestra intencional de 200 trabajadores de organizaciones mexicanas.

- **Mediciones**

Se realizó una medición por participante aplicando la Escala Demanda-Control-Apoyo (EDCA).

3.9. Instrumento de medición

Se realizó una recuperación de reactivos y el posterior piloteo de la Escala Demanda-Control-Apoyo (EDCA) desarrollada por Patlán Pérez y colaboradores en el proyecto PAPIIT IN305014 Estrés laboral: antecedentes y consecuentes. Después de la recuperación de reactivos, la escala quedó conformada por 190 preguntas, de las cuales 80 son reactivos que tienen como objetivo la medición de la Tensión laboral, estos reactivos tienen cuatro opciones de respuesta, las cuales son: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo. Los reactivos se dividen en 8 factores los cuales son los siguientes:

- Factor 1. Uso de habilidades en el trabajo: Hace referencia al grado en que el trabajo es variado, permite a la persona ser creativa, desarrollar sus propias capacidades y aprender cosas nuevas, evitando hacer un trabajo rutinario.
- Factor 2. Autoridad de decisión en el trabajo: Posibilidad que tiene el trabajador de tener libertad de decisión y tomar sus propias decisiones en el trabajo.
- Factor 3. Control de procesos laborales: Recurso para moderar las demandas del trabajo. Se refiere a las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo.
- Factor 4. 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.

- Factor 5. 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.
- Factor 6. 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.
- Factor 7. 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.
- Factor 8. 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.

Las preguntas de la 81 a la 148 están compuestas por un listado de Síntomas y Trastornos psicosomáticos los cuales fueron recuperados de la clasificación de Crespo y Labrador (2003), en dichas preguntas el participante debe marcar la respuesta Si o No, dependiendo de si es algo que padece. Los reactivos 149, 150 y 151 son acerca del consumo de Alcohol,

Tabaco y Drogas respectivamente, cuyas 6 opciones de respuesta van de Nunca a Diario. Por último, los reactivos 152 a 190 están conformados por preguntas de índole sociodemográfico, cuyas respuestas en su mayoría son cerradas, pero en algunos reactivos se puede ampliar la respuesta.

3.10. Procedimiento

Se aplicó la Escala Demanda-Control-Apoyo (EDCA) a trabajadores de distintas organizaciones; en algunas ocasiones se pidió autorización a los gerentes o directivos para poder aplicarla en la empresa y otras veces se aplicó en lugares públicos. El único requisito para poder contestar la escala fue que los trabajadores tuvieran una antigüedad laboral de por lo menos 6 meses. Se entregó a cada participante una copia impresa de la EDCA, así como lápiz o bolígrafo, se mencionó la confidencialidad de las respuestas y que el aplicador resolvería cualquier duda siempre y cuando eso no afectara la naturalidad de las respuestas. Después que el participante terminó de contestar el instrumento, se agradeció su colaboración. A cada cuestionario se le otorgó un número para identificarlo, después se capturaron en la base de datos. Posteriormente se depuraron aquellos con respuestas sesgadas. Por último, se realizaron los análisis de datos correspondientes.

3.11. Análisis de datos

Se efectuaron los siguientes análisis estadísticos con ayuda del programa SPSS versión 20:

- **Análisis descriptivos:** Fue el primer análisis de los datos, una vez capturados en la base de datos del programa se realizó el análisis descriptivo de la muestra con la finalidad de determinar las características de la misma (distribución, medidas de tendencia central y parámetros de dispersión) para las variables: Sexo, Edad, Estado civil, Hijos, Escolaridad, Dependientes económicos, Sector de trabajo, Tipo de organización, Síntomas y Trastornos Psicosomáticos.
- **Análisis de confiabilidad** (Alfa de Cronbach): Este análisis se efectuó para determinar la confiabilidad de la Escala Demanda-Control-Apoyo (EDCA), en él se tomaron en cuenta los reactivos del 1 al 80.
- **Análisis de correlación de Pearson:** Se efectuó este análisis para obtener el grado de correlación de los Factores, los Síntomas y Trastornos y otras Variables que componen la presente investigación. Este análisis se realizó para conocer la correlación de 2 variables cuantitativas.
- **ANOVA** (análisis de varianza): Este análisis se efectuó para dilucidar la aportación de las variables consideradas en esta investigación a la explicación de varianza de los datos obtenidos. Este análisis se realizó para determinar la relación estadísticamente significativa entre los Factores de la escala y las Variables sociodemográficas de más de dos categorías.
- **Prueba T de Student:** En este análisis se compararon la media y la desviación estándar de los grupos de datos para determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas. Este análisis se realizó para las variables continuas y aquellas variables categóricas de dos categorías.

RESULTADOS

4.1. Estadísticas descriptivas

Estadísticas descriptivas de la muestra

A continuación se presentan las estadísticas descriptivas de las variables sociodemográficas consideradas en esta investigación. Se consideró el total de la muestra ($n=200$) y se reportan los datos válidos obtenidos de sus respuestas.

Sexo

Del total de la muestra, el 56%, ($n=112$), declararon ser mujeres y el 44%, ($n=88$) ser hombres, tal como se muestra en la figura 13:

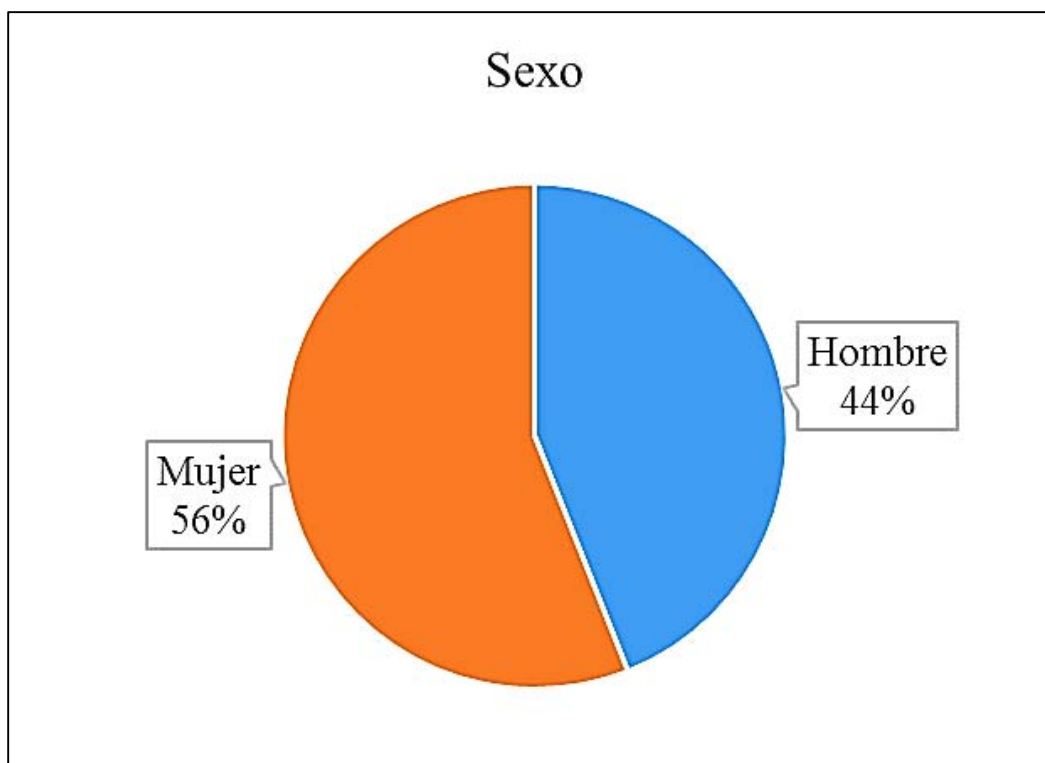


Figura 13. Porcentaje de la muestra por sexo.

Edad

Las edades de la muestra fluctuaron de entre los 18 a los 75 años; los sujetos se dividieron en tres grupos según las etapas de la vida adulta descritas por Chávez (2002 en Aguirre y Gómez, 2010): adultos jóvenes, maduros y mayores, el grupo de adultos jóvenes (18 a 39 años) conformaron el 51% de la muestra (n=100), el grupo de adultos maduros (40 a 59 años) conformaron el 44.4% (n=87) y el grupo de adultos mayores (60 a 75 años) conformaron el 4.6% (n=9) tal como se muestra en la Figura 14:

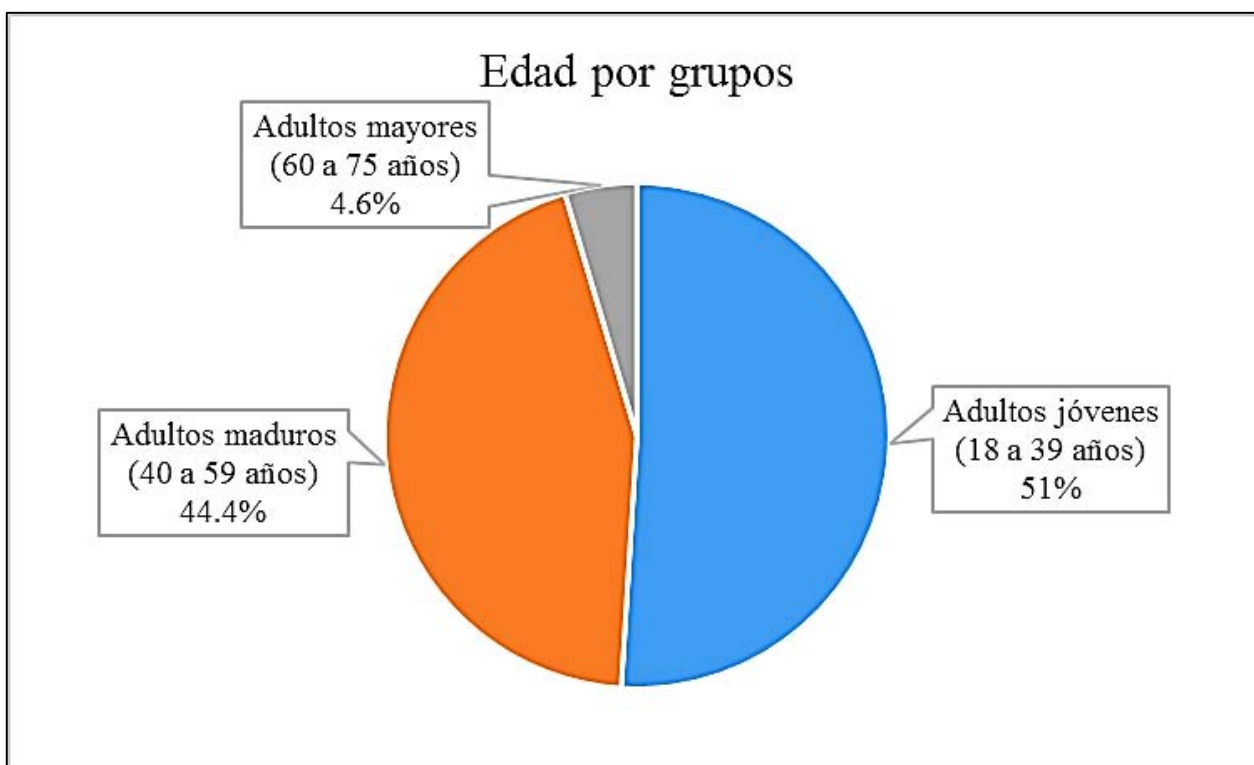


Figura 14. Porcentaje de la muestra por rangos de edad.

Estado civil

Del total de la muestra, el 67.5% (n=135) declararon tener pareja y el 32.5% (n=65) declararon no tenerla, tal como se muestra en la figura 15:

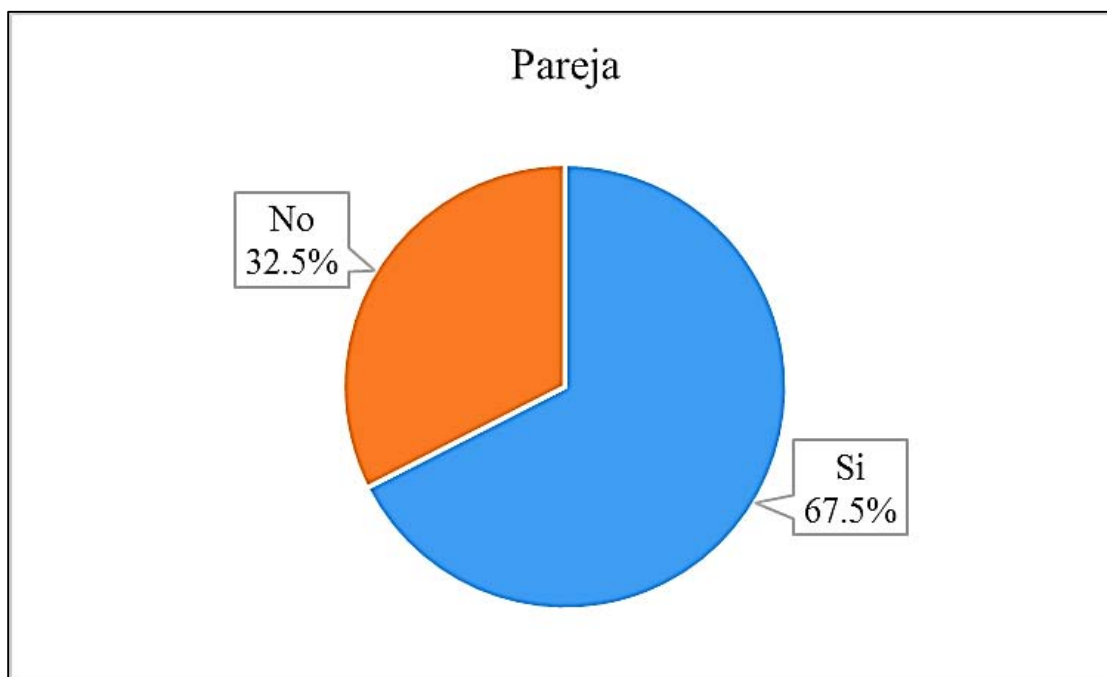


Figura 15 Porcentaje de la muestra por estado civil.

Hijos

El 34%, declaró no tener hijos, el 24.2% tener 1 hijo, el 28.9% tener 2 hijos, el 8.8%, tener 3 hijos, el 3.6% tener 4 hijos y el 0.5% tener 5 hijos, tal como se muestra en la tabla 3:

Tabla 3.

Porcentaje de la muestra por número de hijos

Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
0	66	33	34
1	47	23.5	24.2
2	56	28	28.9
3	17	8.5	8.8
4	7	3.5	3.6
5	1	0.5	0.5
Total	194	97	100

Escolaridad

Del total de la muestra, el 2% declaró tener como máximo grado de estudios la primaria, el 11% tener el grado de secundaria, el 34% tener el grado de bachillerato o carrera técnica, el 39% tener grado de licenciatura, el 4.5% tener grado de especialidad, el 4.5% tener grado de maestría y el 5% tener grado de doctorado, tal como se muestra en la tabla 4:

Tabla 4.

Porcentaje de la muestra por grado de estudios

Máximo grado de estudios	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Primaria	4	2.0	2.0
Secundaria	22	11.0	11.0
Bachillerato/Carrera técnica	68	34.0	34.0
Licenciatura	78	39.0	39.0
Especialidad	9	4.5	4.5
Maestría	9	4.5	4.5
Doctorado	10	5.0	5.0
Total	200	100.0	100.0

Dependientes económicos

El 23.2% de la muestra declararon no tener dependientes económicos, el 28.4% tener 1 dependiente económico, el 28.9% tener 2 dependientes económicos, el 13.4%, tener 3 dependientes económicos, el 5.2% tener 4 dependientes económicos y el 1% tener 6 dependientes económicos, tal como se muestra en la Tabla 5:

Tabla 5.

Porcentaje de la muestra por grado de estudios

Dependientes económicos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
0	45	22.5	23.2
1	55	27.5	28.4
2	56	28.0	28.9
3	26	13.0	13.4
4	10	5.0	5.2
6	2	1.0	1.0
Total	194	97.0	100.0

Sector

Del total de la muestra, el 2% declaró trabajar en el sector manufacturero, el 33% en el sector educativo, el 15.5% en el sector salud, el 37%, en el sector servicios, el 5.5% en el gobierno federal, estatal o municipal y el 7% en otro sector, tal como muestra la tabla 6:

Tabla 6.

Porcentaje de la muestra por sector de trabajo

Sector	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Manufacturero	4	2.0	2.0
Educativo	66	33.0	33.0
Salud	31	15.5	15.5
Servicios	74	37.0	37.0
Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	11	5.5	5.5
Otro	14	7.0	7.0
Total	200	100.0	100.0

Tipo de organización

El 52.8% de la muestra (105 sujetos) declaró trabajar en una organización privada, el 44.2% (88 sujetos) declaró trabajar en una organización pública y el 3% (n=6) declaró trabajar en otro tipo de organización, como las organizaciones civiles, lo que se muestra en la figura 16:

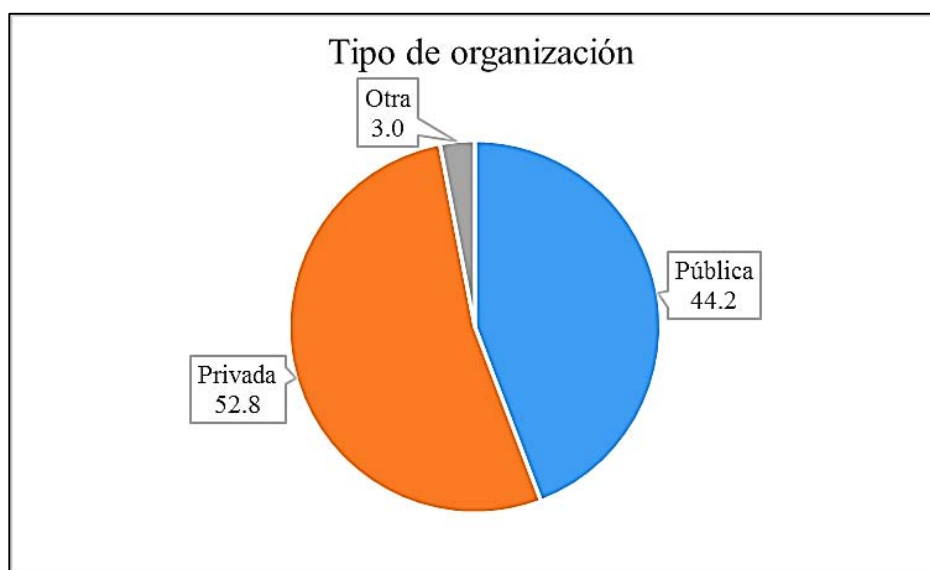


Figura 16. Porcentaje de la muestra por tipo de organización.

Trastornos psicosomáticos

En la Tabla 7 se encuentran los análisis de frecuencias para los trastornos psicosomáticos que aparecen en la sección B de la EDCA, en donde se observa como los de mayor frecuencia a las cefaleas migrañosas con un 18.7% y la hipertensión arterial con un 11% dentro de la categoría cardiovascular; las alergias respiratorias con un 24.1% y alteraciones respiratorias con un 13.6% en la categoría respiratoria; la colitis con un 29.1% y el síndrome de colon irritable con un 20% en la categoría gastrointestinal; las contracturas musculares y los tics nerviosos con un 19.1% y 18.5% respectivamente dentro de la categoría muscular; el acné con un 18.1% y prurito con un 15.6% en la categoría dermatológica y dentro de los trastornos sexuales se encuentra la disminución del deseo sexual con un 14.1%.

En la categoría de los trastornos endócrinos se encontraron frecuencias bajas en todos los elementos que la conformaron al igual que en los trastornos inmunológicos, categoría conformada con un elemento que obtuvo el 6.5%.

Tabla 7.

Resultados del análisis de frecuencia de los trastornos psicosomáticos, por categoría.

Trastornos psicosomáticos	Sí		No	
	n	%	n	%
Trastornos cardiovasculares				
Cefaleas migrañosas	37	18.7	161	81.3
Hipertensión arterial	22	11.0	178	89.0
Taquicardia	12	6.0	188	94.0
Arritmias cardíacas	6	3.0	194	97.0
Enfermedad coronaria (angina de pecho, infarto al miocardio)	3	1.5	197	98.5
Enfermedad de Raynaud	1	0.5	196	99.5
Trastornos respiratorios				
Alergias respiratorias	48	24.1	151	75.9
Alteraciones respiratorias	27	13.6	172	86.4
Síndrome de hiperventilación	13	6.6	185	93.4
Asma bronquial	10	5.0	189	95.0
Trastornos gastrointestinales				
Colitis	58	29.1	141	70.9
Síndrome de colon irritable	40	20.0	160	80.0
Úlcera péptica (Gástrica o duodenal)	29	14.6	170	85.4
Dispepsia funcional	10	5.2	184	94.8
Trastornos musculares				
Contracturas	38	19.1	161	80.9
Tics nerviosos	37	18.5	163	81.5
Cefaleas tensionales	35	17.7	163	82.3
Lumbalgias	31	15.7	167	84.3
Alteración de reflejos musculares	19	9.5	181	90.5
Temblores	11	5.5	188	94.5
Trastornos dermatológicos				
Acné	36	18.1	163	81.9
Prurito (comezón)	31	15.6	168	84.4
Eccema	6	3.1	189	96.9
Psoriasis	5	2.6	191	97.4
Trastornos endócrinos				
Hipotiroidismo	6	3.0	192	97.0
Síndrome de Cushing	3	1.5	191	98.5
Hipertiroidismo	1	0.5	197	99.5
Trastornos sexuales				
Disminución del deseo sexual	28	14.1	171	85.9
Eyacuación precoz	9	4.6	188	95.4
Impotencia sexual	7	3.5	192	96.5
Vaginismo	6	3.1	188	96.9
Coito doloroso	3	1.5	196	98.5
Trastornos inmunológicos				
Inhibición del sistema inmunológico (infecciones recurrentes)	13	6.5	186	93.5

Síntomas psicosomáticos

En la Tabla 8 se encuentran los análisis de frecuencias para los síntomas psicosomáticos que aparecen al igual que los trastornos en la sección B de la EDCA, en donde se observa que los de mayor frecuencia están en la categoría de cardiovasculares son el agotamiento y la pérdida de vitalidad con el 50% y el 21.5% respectivamente; en la categoría de gastrointestinales se encuentran el dolor de estómago con 41% seguido por la acidez estomacal con un 38% y la gastritis con un 36%.

Respecto a la categoría de síntomas musculares los elementos que encabezan la lista son dolor de espalda con un 65.5 %, dolor de hombros con un 48.2%, dolor muscular con un 47% y dolor de cuello con un 42.5%.

En cuanto a los síntomas de trastornos del estado de ánimo con mayor frecuencia se encuentra la ansiedad con un 38.5%, seguido por irritabilidad con un 32% y falta de motivación con un 28.5%; en cuanto a los síntomas de trastornos del sueño primero se encuentra el insomnio con un 40.5%, sueño retrasado con un 39.2% y problemas para dormir con un 38.7%; en cuanto a los síntomas del Sistema Nervioso Central se encuentran la tensión y la fatiga con un 56.5% y 46.2% respectivamente y en la categoría de síntomas de problemas alimenticios se encuentran el aumento de peso con un 38% y el exceso de apetito con 27.5%.

Tabla 8

Resultados del análisis de frecuencia de los síntomas psicossomáticos, por categoría

Síntomas psicossomáticos	Sí		No	
	n	%	n	%
Síntomas cardiovasculares				
Agotamiento	100	50.0	100	50.0
Pérdida de vitalidad	43	21.5	157	78.5
Dolor de pecho	22	11.1	177	88.9
Dolor precordial	13	6.6	184	93.4
Síntomas respiratorios				
Opresión en el pecho	17	8.5	183	91.5
Dificultades para respirar	14	7.0	185	93.0
Síntomas gastrointestinales				
Dolor de estomago	82	41.0	118	59.0
Acidez estomacal	76	38.0	124	62.0
Gastritis	72	36.0	128	64.0
Estreñimiento	48	24.0	152	76.0
Síntomas musculares				
Dolor de espalda	131	65.5	69	34.5
Dolor de hombros	96	48.2	103	51.8
Dolor muscular	94	47.0	106	53.0
Dolor de cuello	85	42.5	115	57.5
Dolor de rodillas	79	39.5	121	60.5
Dolor de cadera	59	29.6	140	70.4
Dolor abdominal	52	26.3	146	73.7
Síntomas de trastornos del estado de ánimo				
Ansiedad	77	38.5	123	61.5
Irritabilidad	64	32.0	136	68.0
Falta de motivación	57	28.5	143	71.5
Depresión	39	19.5	161	80.5
Apatía	35	17.6	164	82.4
Síntomas de trastornos del sueño				
Insomnio	81	40.5	119	59.5
Sueño retrasado	78	39.2	121	60.8
Problemas para dormir	77	38.7	122	61.3
Pesadillas	27	13.5	173	86.5
Síntomas del Sistema Nervioso Central				
Tensión	113	56.5	87	43.5
Fatiga	92	46.2	107	53.8
Dificultades para recordar	67	33.7	132	66.3
Desgaste mental	65	32.7	134	67.3
Dificultades para concentrarse	55	27.8	143	72.2
Síntomas de problemas alimenticios				
Aumento de peso	76	38.0	124	62.0
Exceso de apetito	55	27.5	145	72.5
Disminución de peso	45	22.5	155	77.5
Falta de apetito	22	11.0	178	89.0

Consumo de sustancias

A continuación se presentan los resultados del análisis de frecuencias de consumo de alcohol, tabaco y drogas, en donde se puede observar que los mayores porcentajes se encuentran en la respuesta “nunca”, respecto al alcohol con un 32.5%; tabaco con un 72.4%, y en el caso del consumo de droga es más notorio con el 98.5 %.

El 28.5% de la muestra expresó que consume alcohol cada seis meses, el 18.5% expresó que lo hace cada mes, el 11% lo consume una vez a la semana, el 8.5% lo hace cada quince días y la menor parte de la muestra expresó consumirlo cada tercer día con 0.5% o diario con otro 0.5%.

Siguiendo con los resultados del tabaco, el 11.6% expresó que lo consume diario, el 5% lo consume cada tercer día, mientras que tanto el consumo de esta sustancia cada seis meses como cada mes, obtuvieron cada una el 3% y tanto el consumo del tabaco cada quince días y el consumo una vez a la semana, obtuvieron cada uno el 2.5%.

Respecto al consumo de drogas, como ya se mencionó al inicio del apartado, la mayor parte de la muestra nunca las ha consumido (98%), el 1% las consume cada seis meses y el 0.5% las consume cada mes.

Tabla 9

Resultados del análisis de frecuencia de consumo de sustancias: alcohol, tabaco y drogas

Sustancias	Alcohol		Tabaco		Drogas	
	n	%	n	%	n	%
Nunca	65	32.5	144	72.4	195	98.5
Cada seis meses	57	28.5	6	3.0	2	1.0
Cada mes	37	18.5	6	3.0	1	0.5
Cada quince días	17	8.5	5	2.5	0	0
Una vez a la semana	22	11.0	5	2.5	0	0
Cada tercer día	1	0.5	10	5.0	0	0
Diario	1	0.5	23	11.6	0	0

4.2. Análisis de los reactivos de la EDCA

Análisis de curvas normales

En esta sección se realizaron los histogramas de los reactivos de la EDCA Y se analizaron las curvas de dispersión. Se eliminaron reactivos con una dispersión parecida a la normal.

- F1 Uso de habilidades. En este factor se identificó que todos los reactivos presentaron curvas sesgadas tal como se muestra en las Figuras 17 y 18.

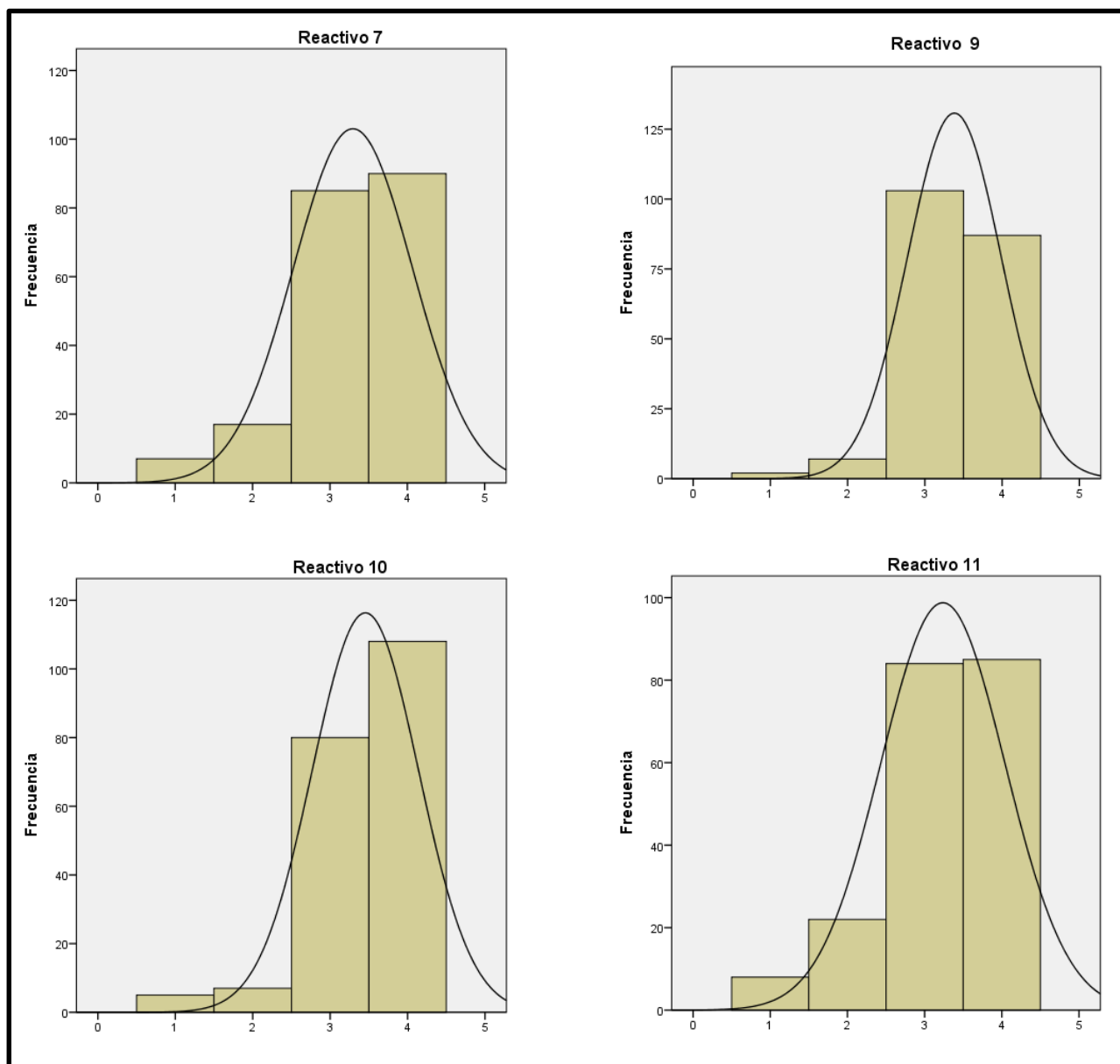


Figura 17. Histogramas de los reactivos 7, 9, 10, y 11 respectivos al Factor 1

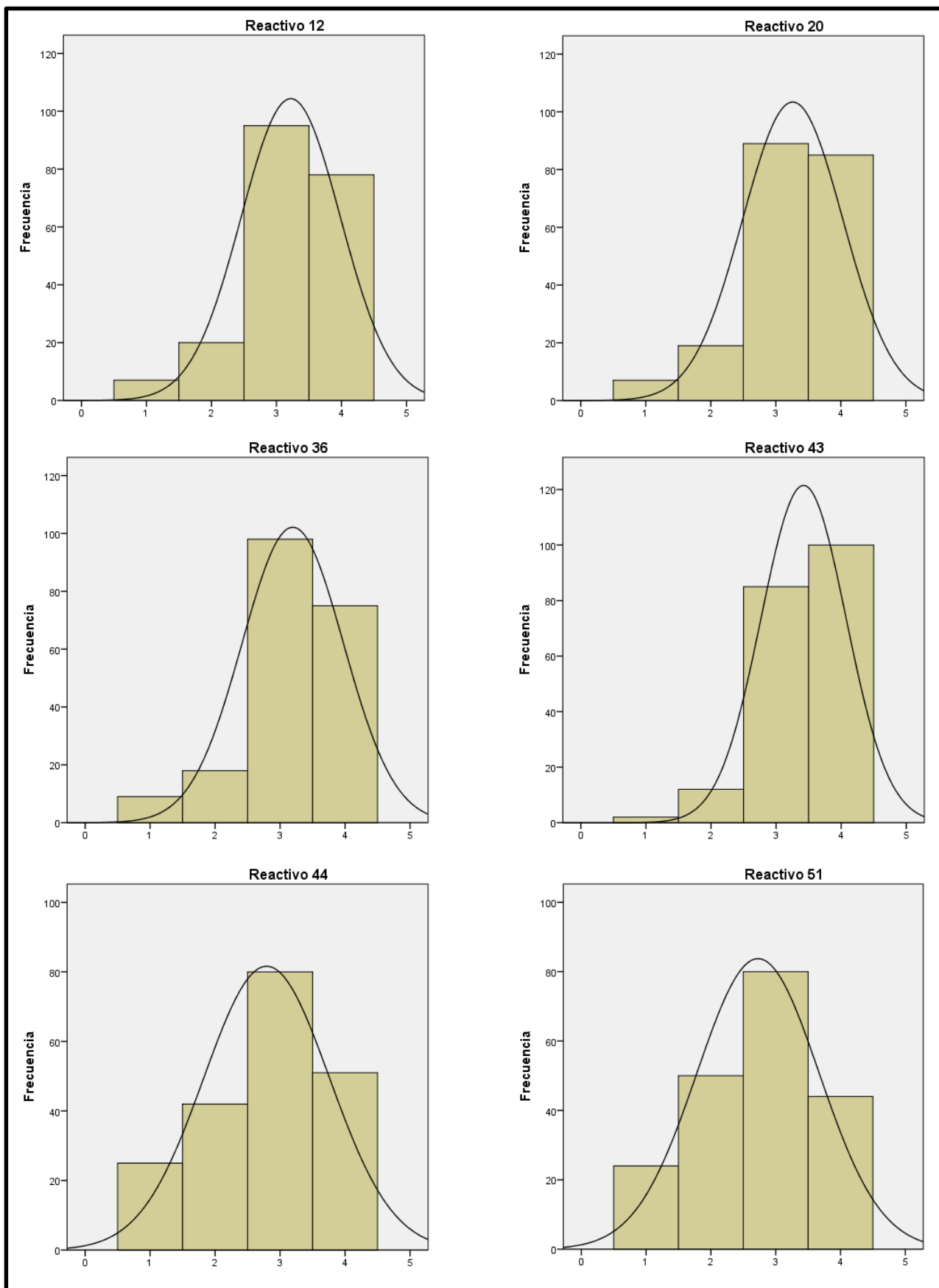


Figura 18. Histogramas de los reactivos 12, 20, 36, 43, 44, y 51 respectivos al Factor 1

- F2 Autoridad de decisión en el trabajo. De acuerdo con las Figuras 19 y 20 únicamente se identificó el reactivo 14 con una distribución similar a la curva normal.

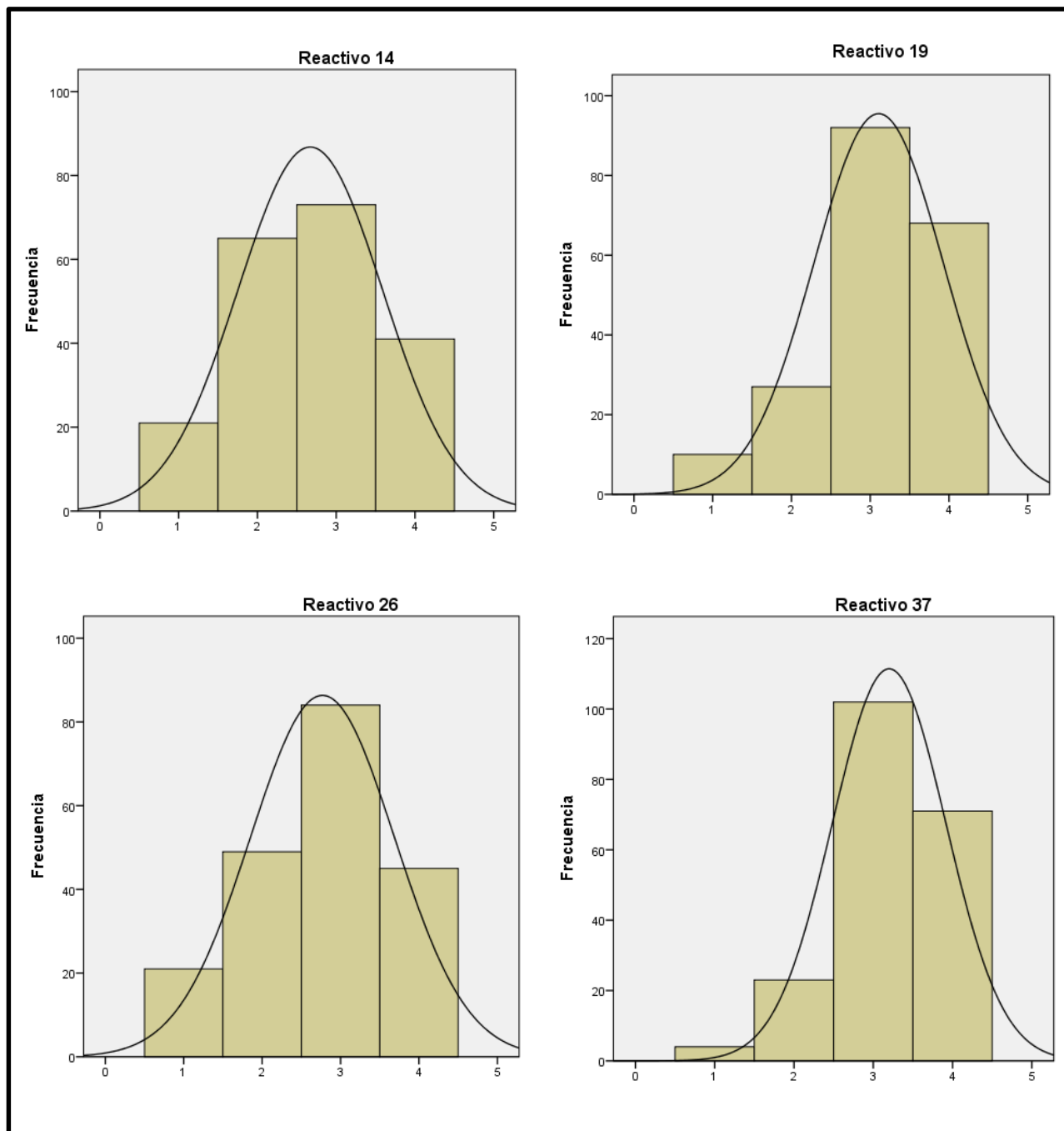


Figura 19. Histogramas de los reactivos 14, 19, 26 y 37 respectivos al Factor 2.

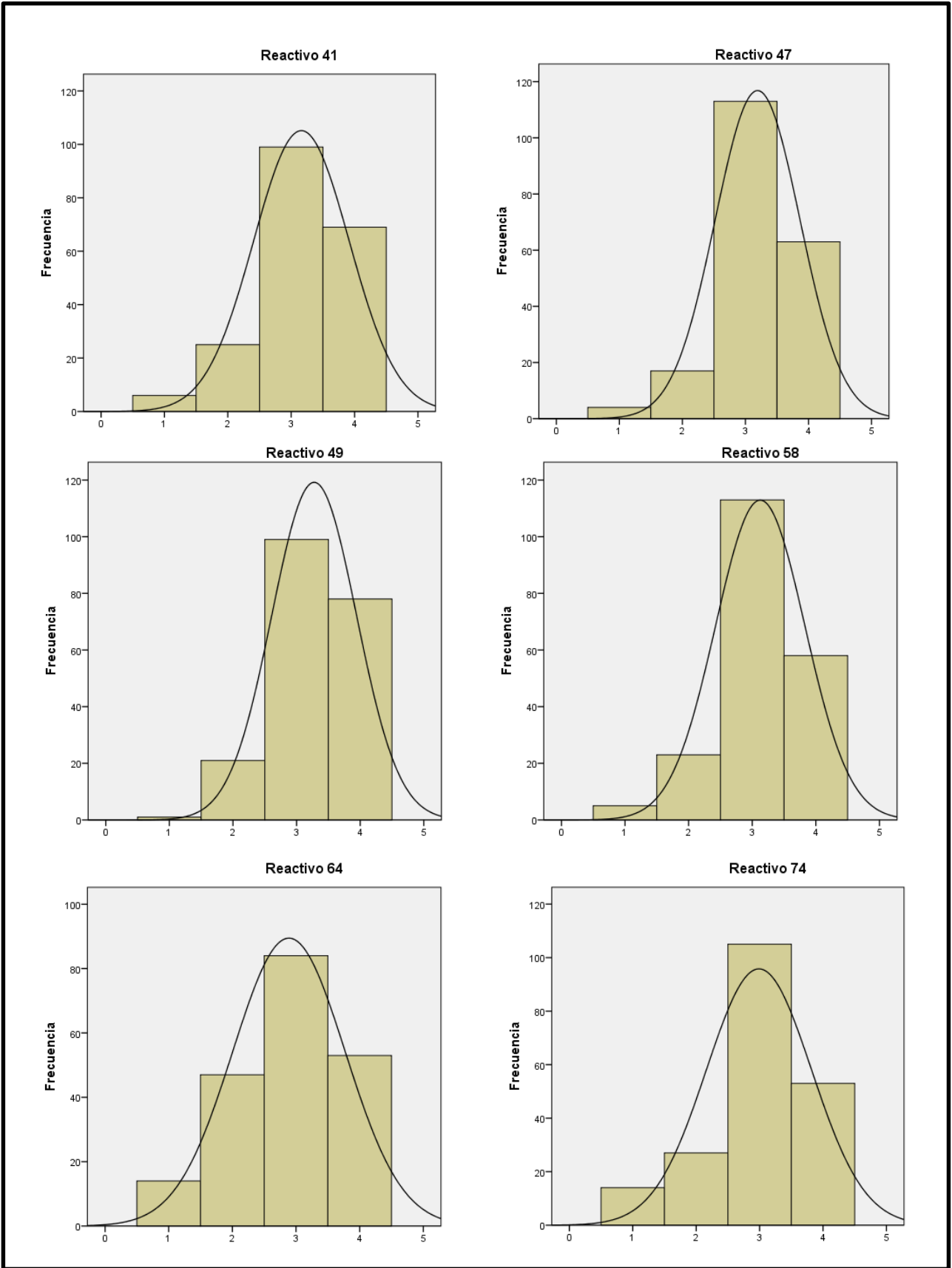


Figura 20. Histogramas de los reactivos 41, 47, 49, 58, 64 y 74 respectivos al Factor 2.

- F3 Control de procesos laborales. En este factor se identificó que todos los reactivos presentaron curvas sesgadas tal como se muestra en las Figuras 21 y 22.

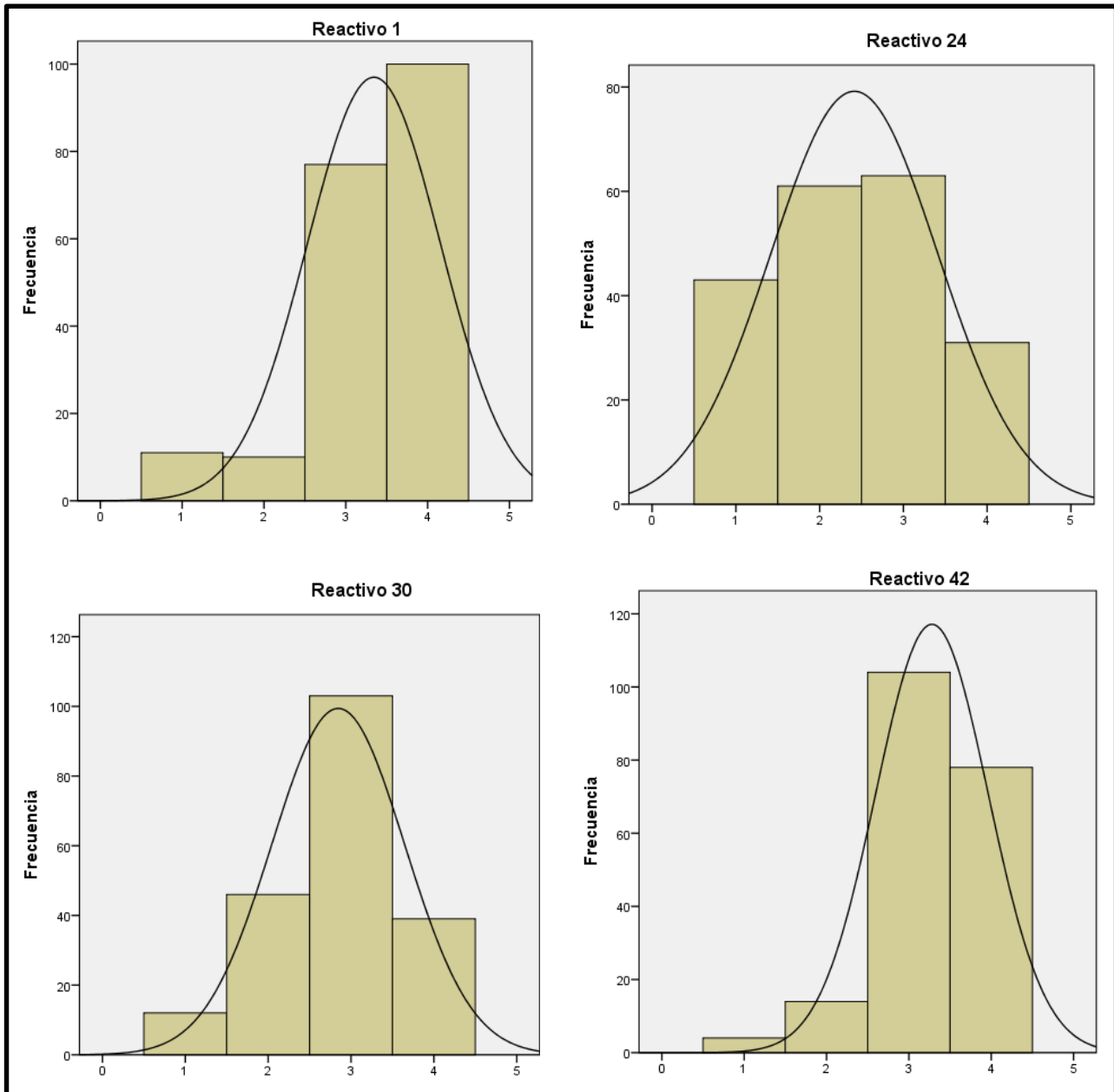


Figura 21. Histogramas de los reactivos 1, 24, 30 y 42 respectivos al Factor 3.

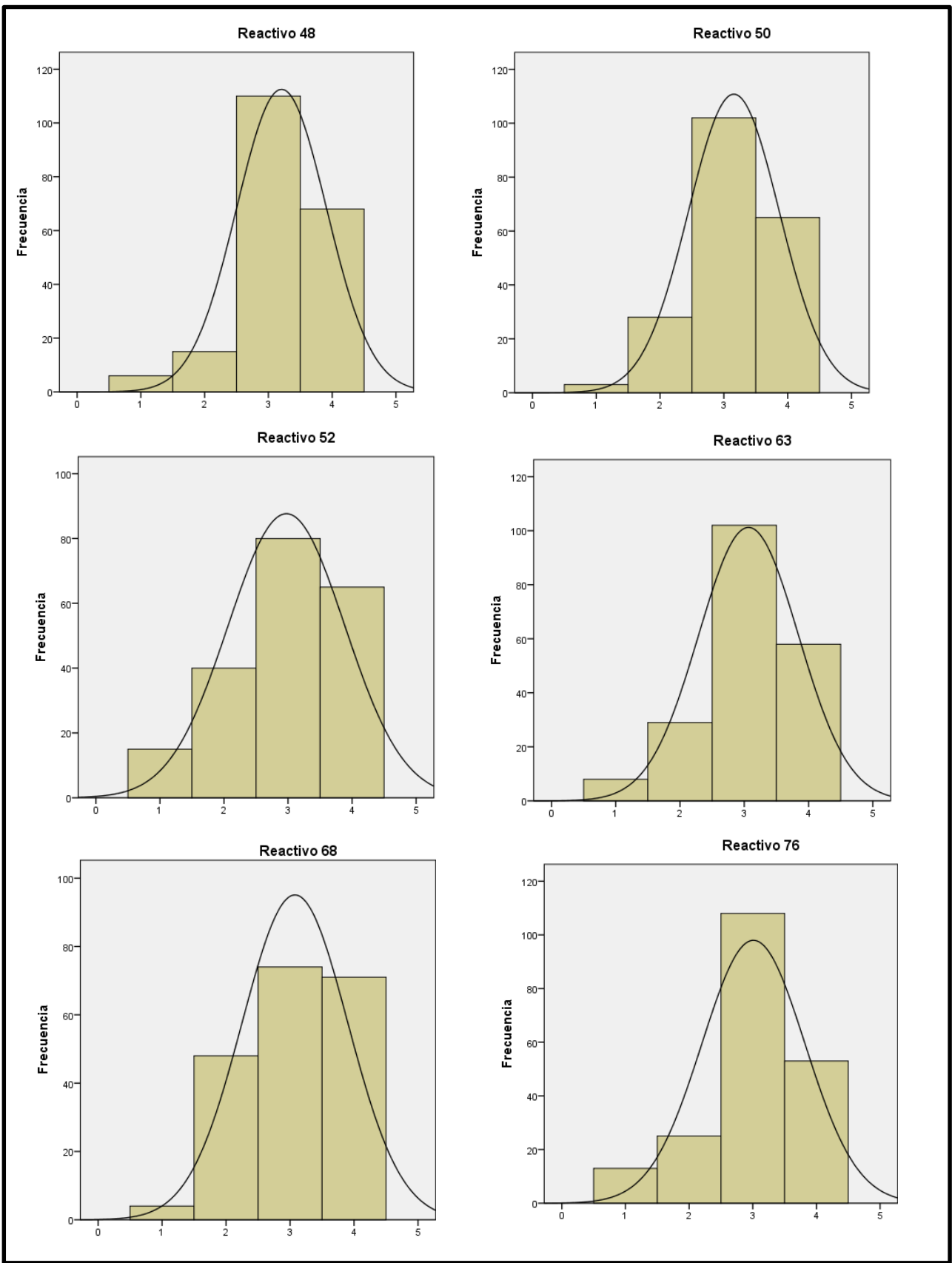


Figura 22. Histogramas de los reactivos 48, 50, 52, 63, 68 y 76 respectivos al Factor 3.

- F4 Demandas psicológicas en el trabajo. De acuerdo con las Figuras 23 y 24 se identificaron los reactivos 8 y 32 con una distribución similar a la curva normal.

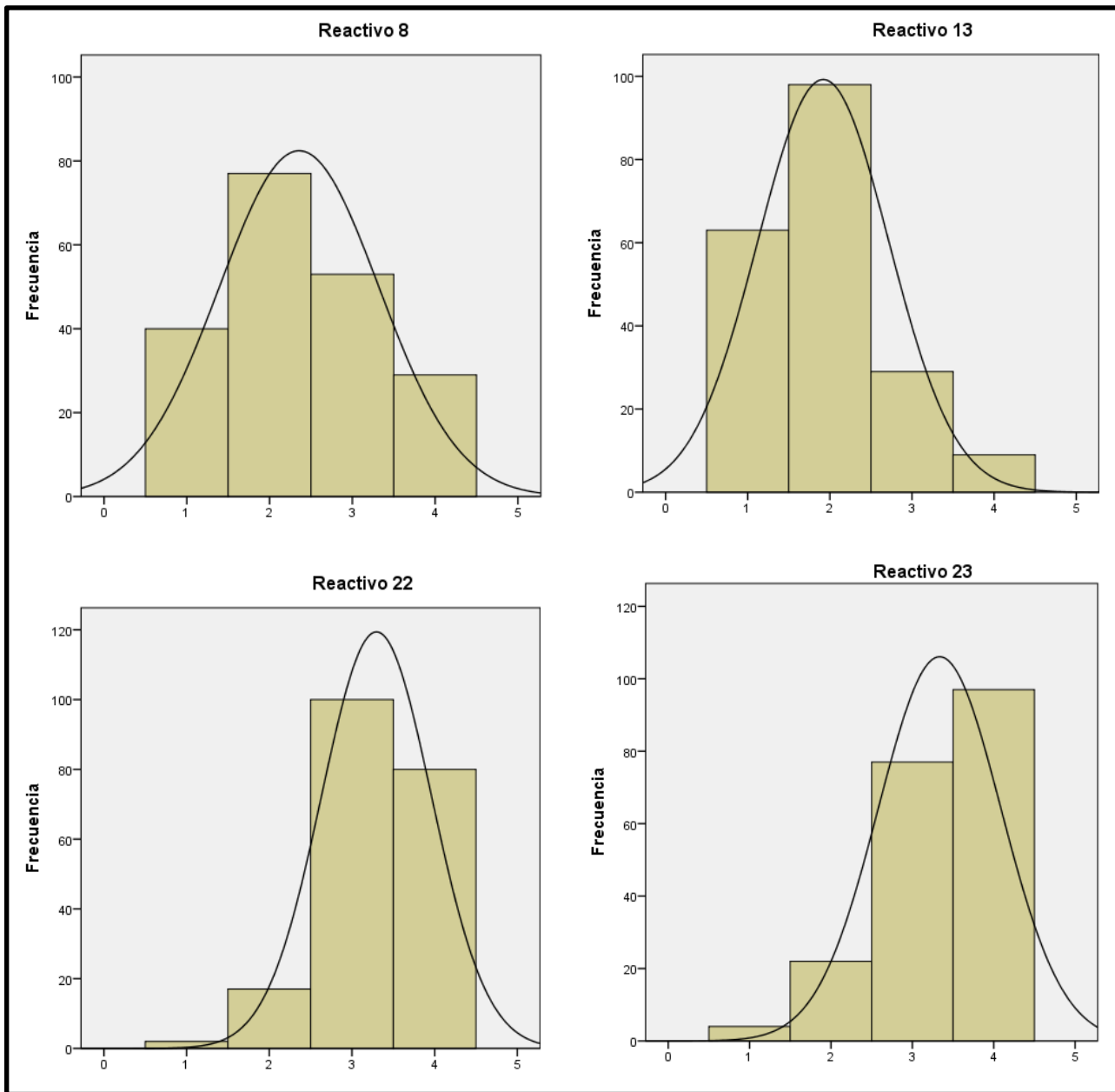


Figura 23. Histogramas de los reactivos 8, 13, 22 y 23 respectivos al Factor 4

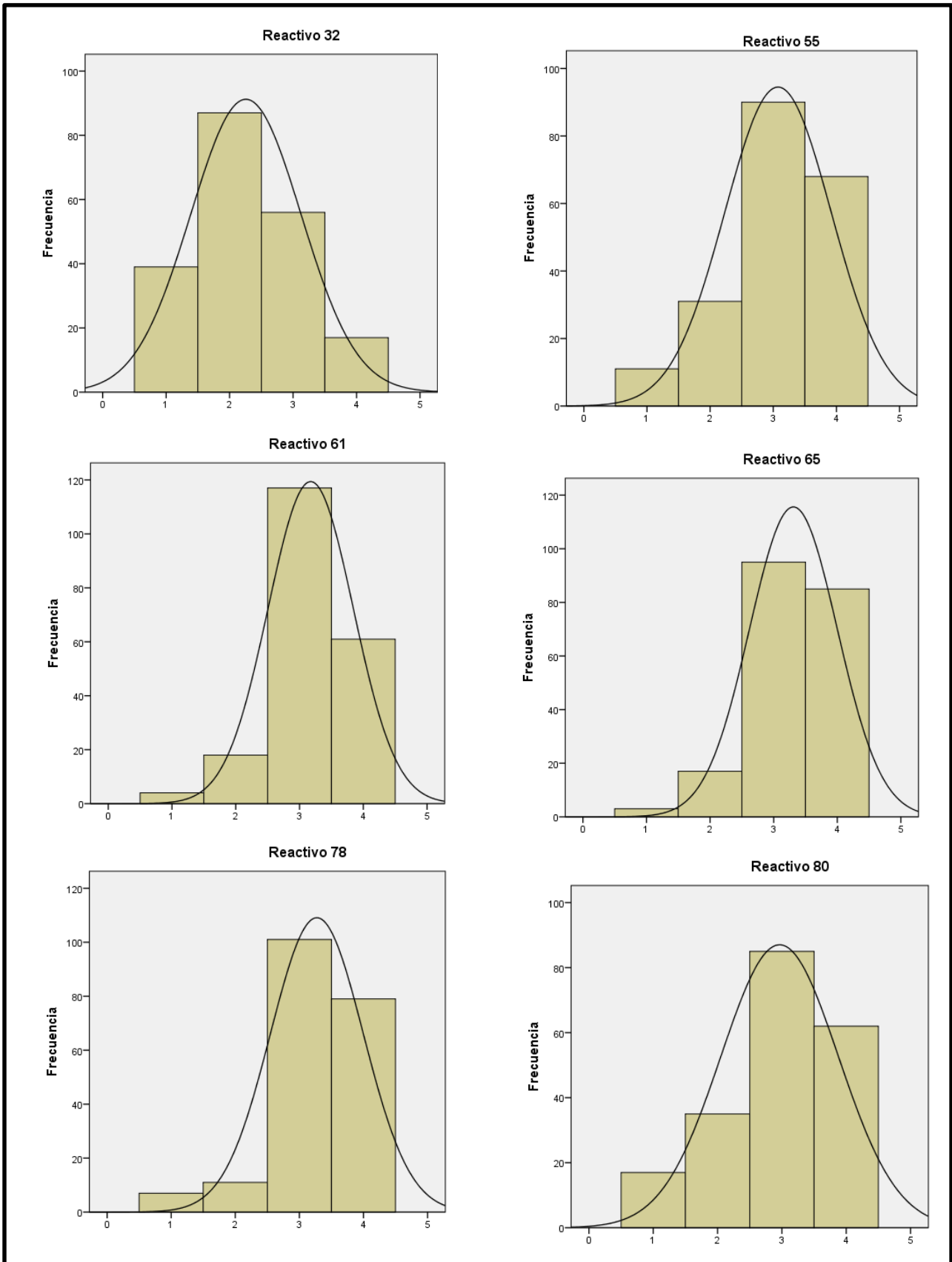


Figura 24. Histogramas de los reactivos 32, 55, 61, 65, 78, y 80 respectivos al Factor 4

- F5 Demandas físicas en el trabajo. En este factor se identificó que todos los reactivos presentaron curvas sesgadas tal como se muestra en las Figuras 25 y 26.

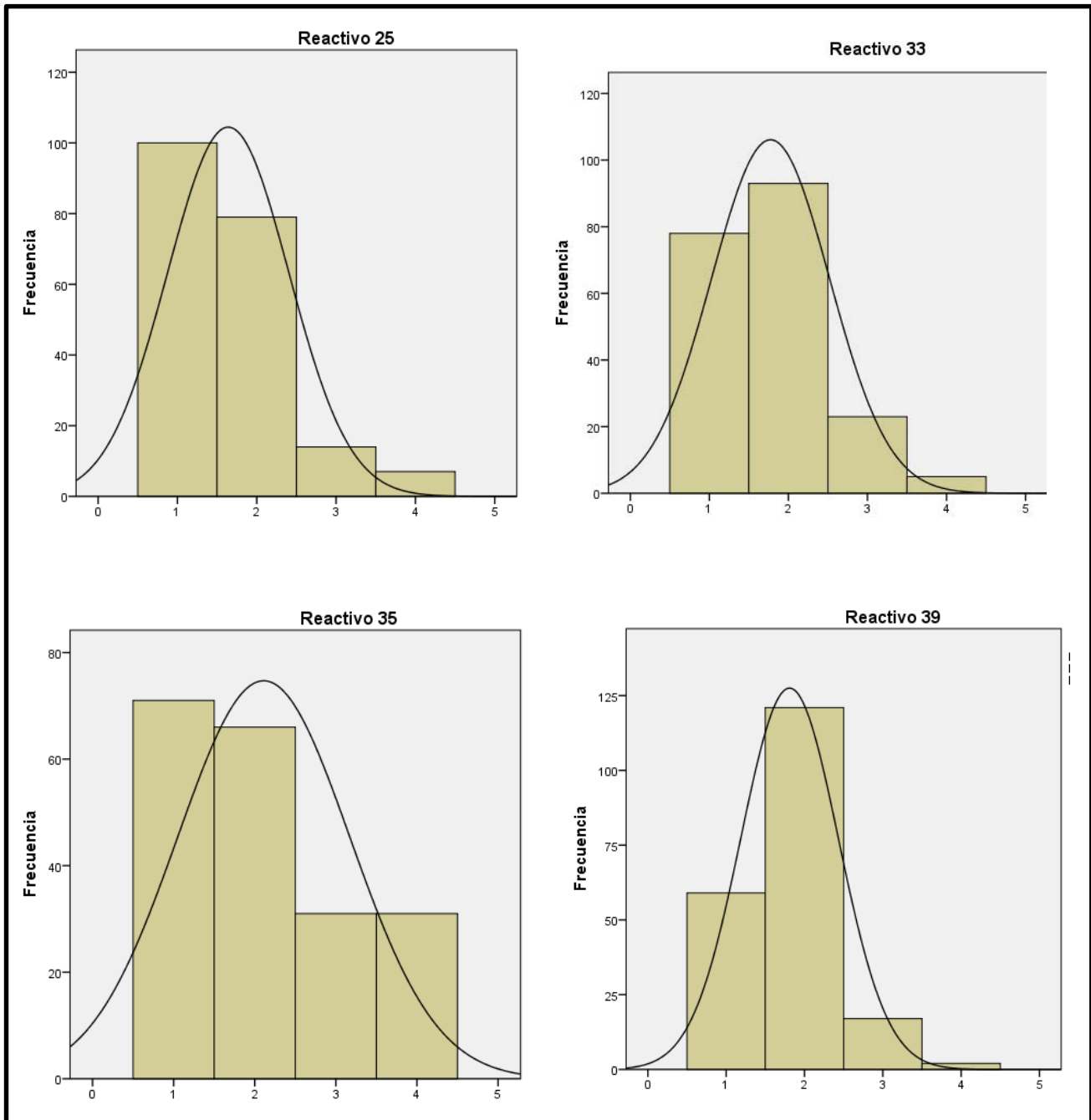


Figura 25. Histogramas de los reactivos 25, 33, 35, y 39 respectivos al Factor 5.

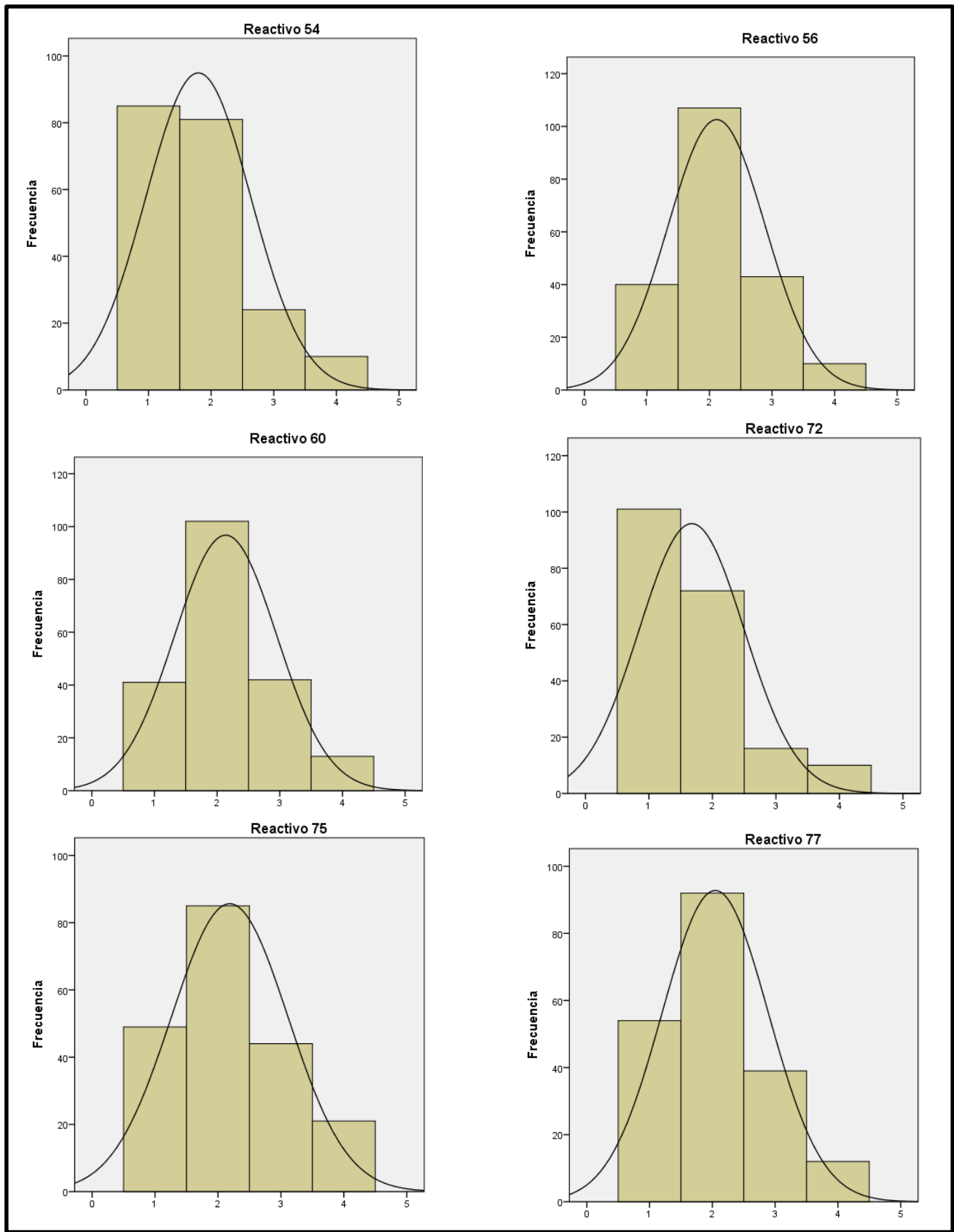


Figura 26. Histogramas de los reactivos 54, 56, 60, 72, 75 y 77 respectivos al Factor 5.

- F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo. En este factor se identificó que todos los reactivos presentaron curvas sesgadas tal como se muestra en las Figuras 27 y 28.

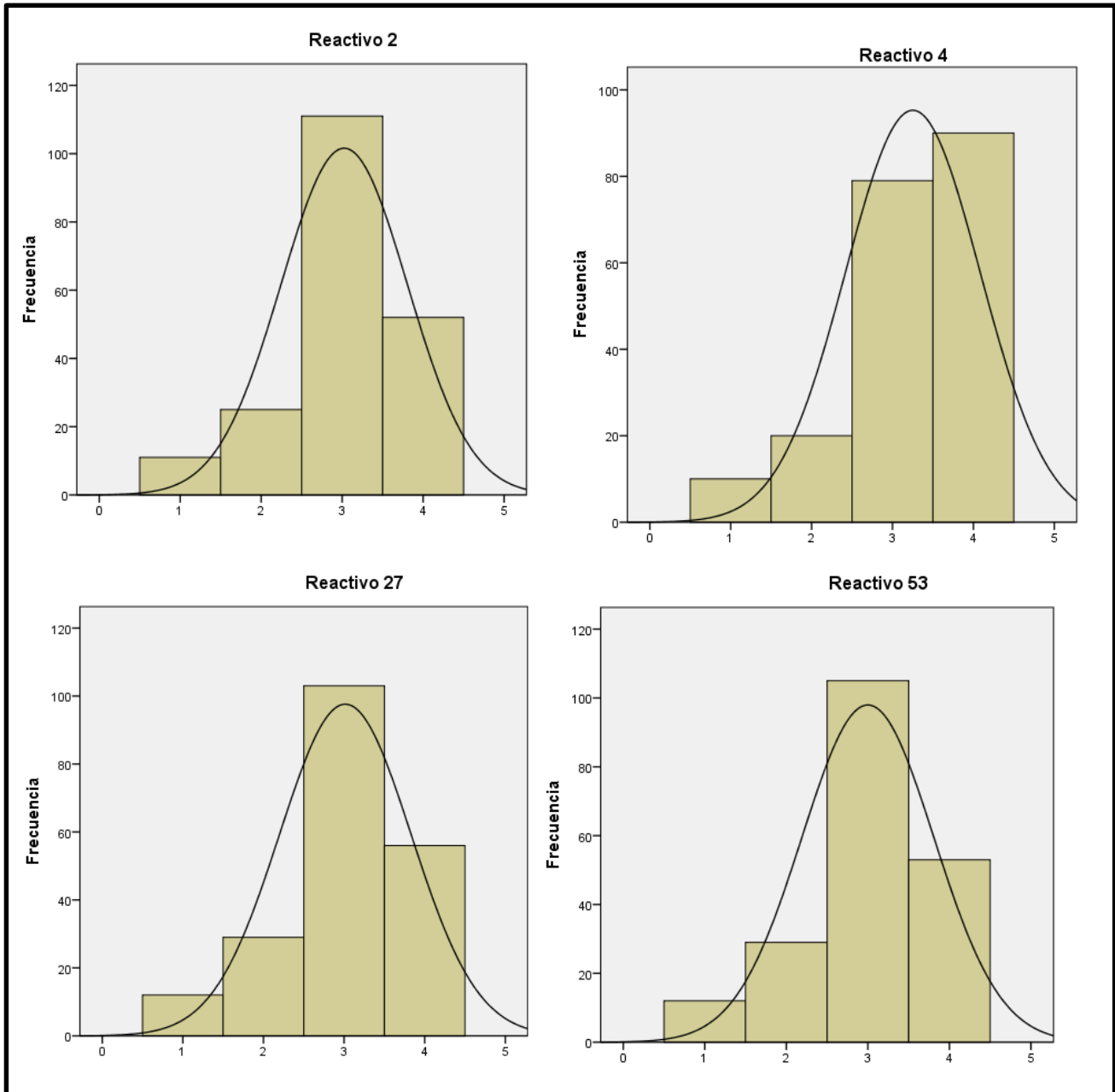


Figura 27. Histogramas de los reactivos 2, 4, 27 y 53 respectivos al Factor 6.

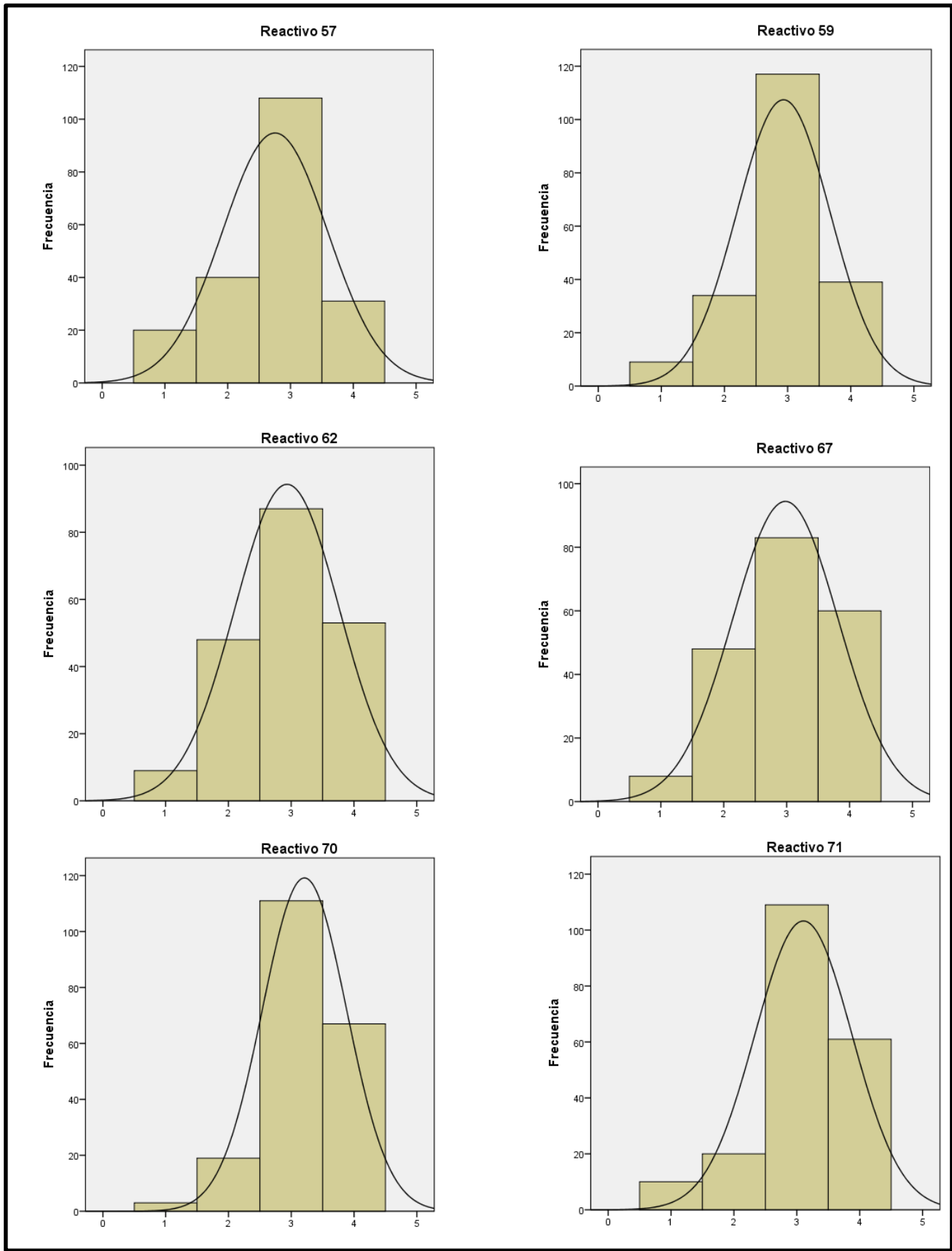


Figura 28. Histogramas de los reactivos 57, 59, 62, 67, 70 y 71 respectivos al Factor 6

- F7 Apoyo social del superior. En este factor se identificó que todos los reactivos presentaron curvas sesgadas tal como se muestra en la Figura 29 y 30.

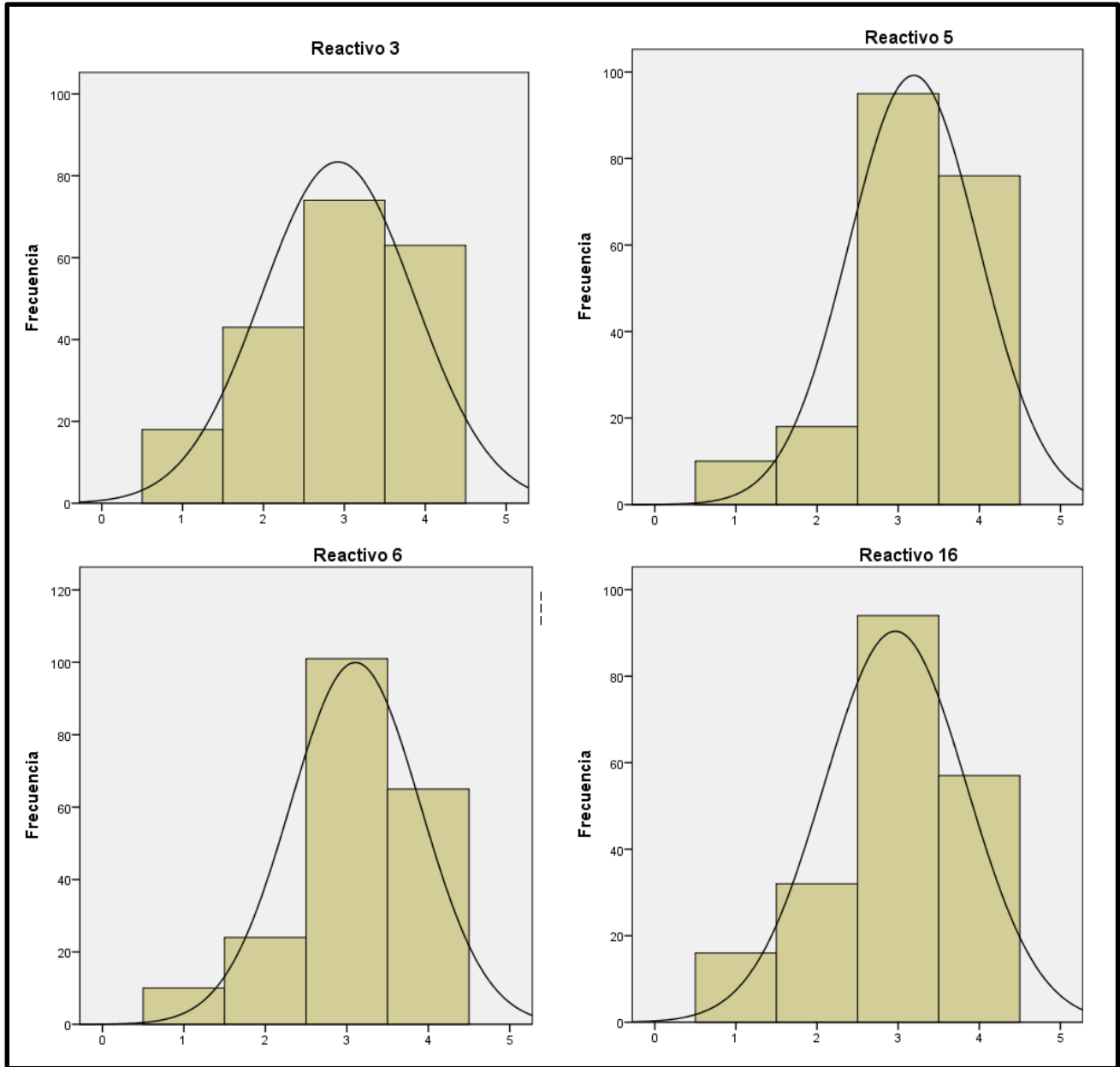


Figura 29. Histogramas de los reactivos 3, 5, 6 y 16 respectivos al Factor 7.

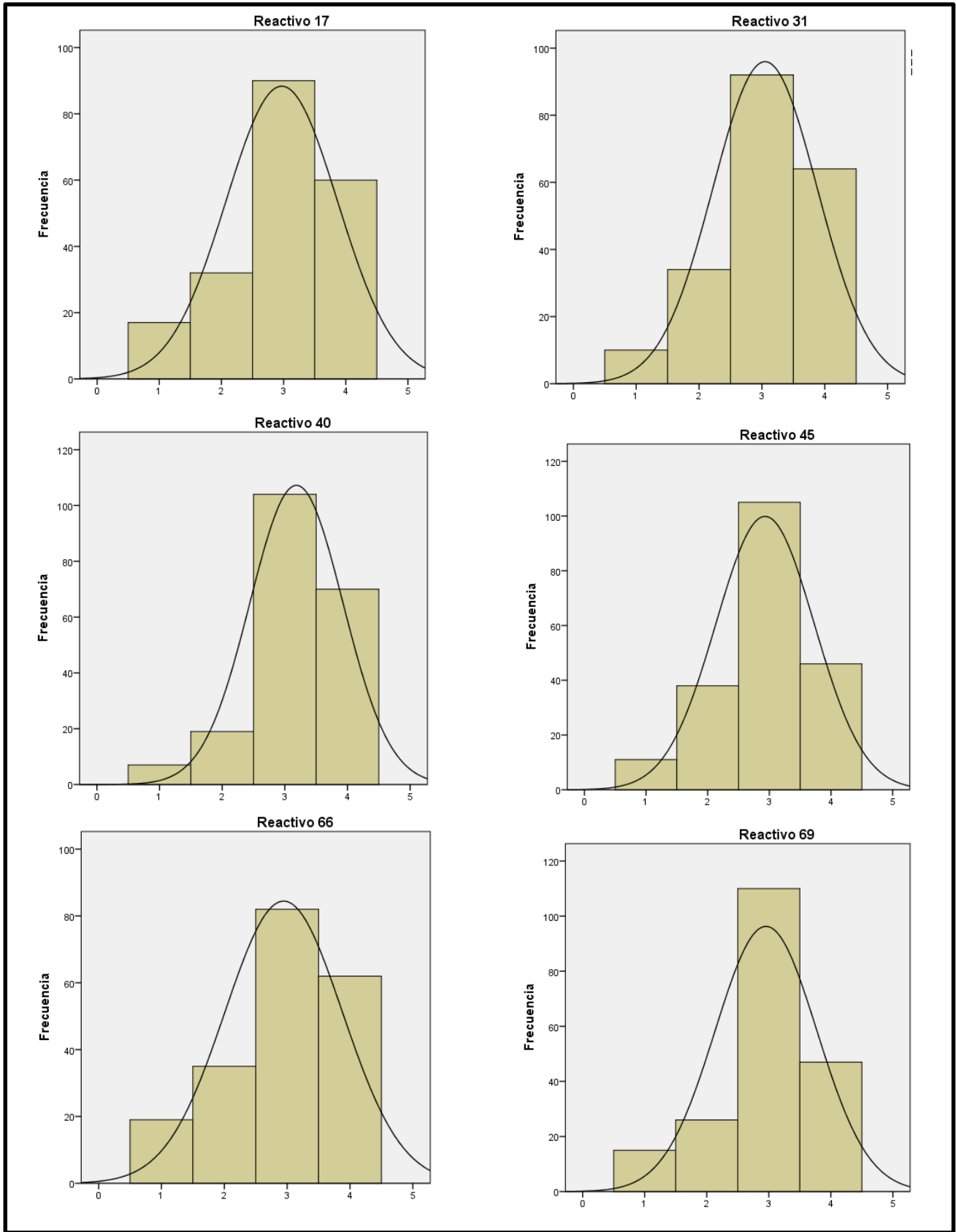


Figura 30. Histogramas de los reactivos 17, 31, 40, 46, 66 y 69 respectivos al Factor 7.

- F8 Inseguridad laboral. En este factor se identificó que todos los reactivos presentaron curvas sesgadas tal como se muestra en las Figuras 31 y 32.

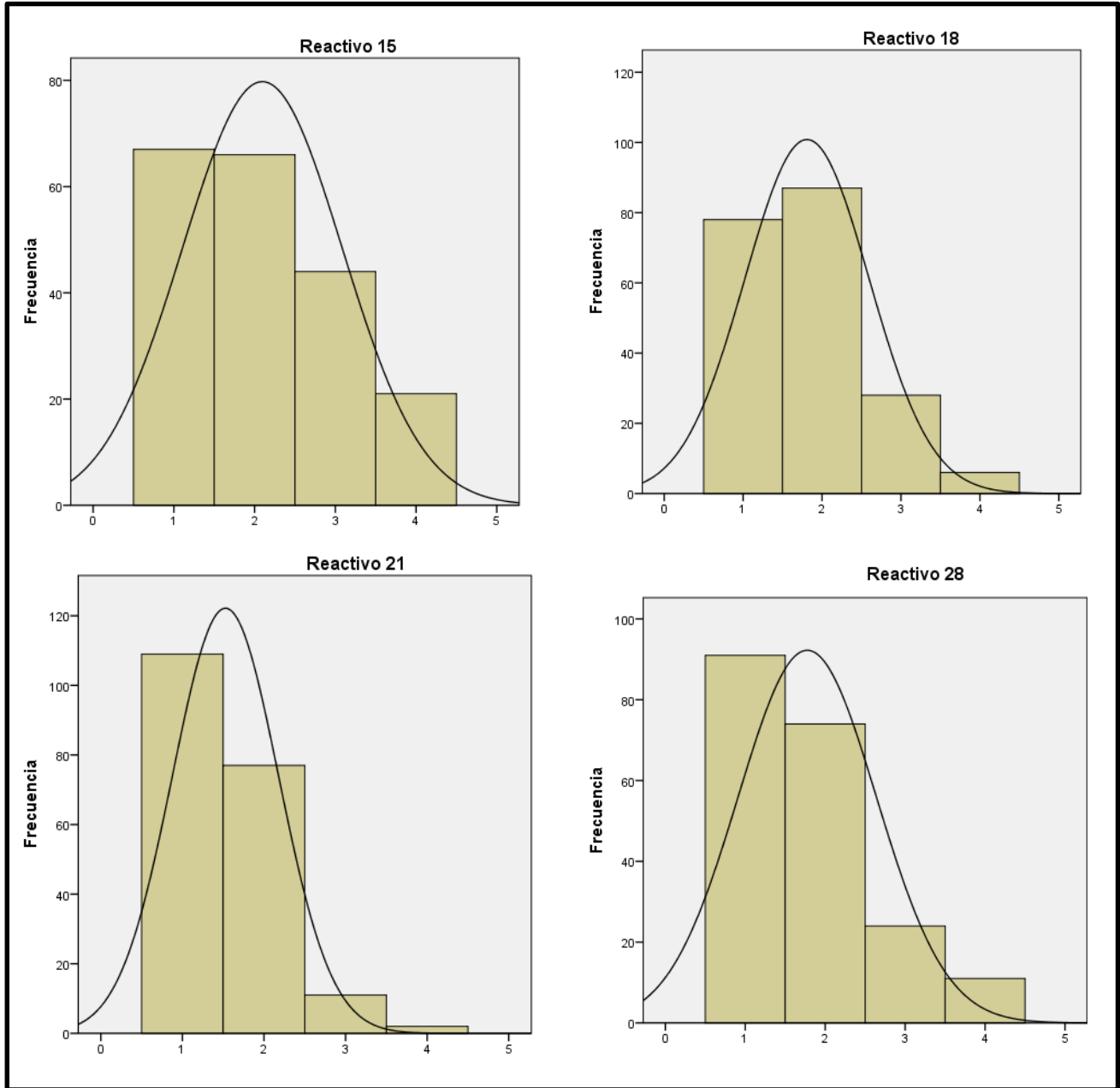


Figura 31. Histogramas de los reactivos 15, 18, 21 y 28 respectivos al Factor 8.

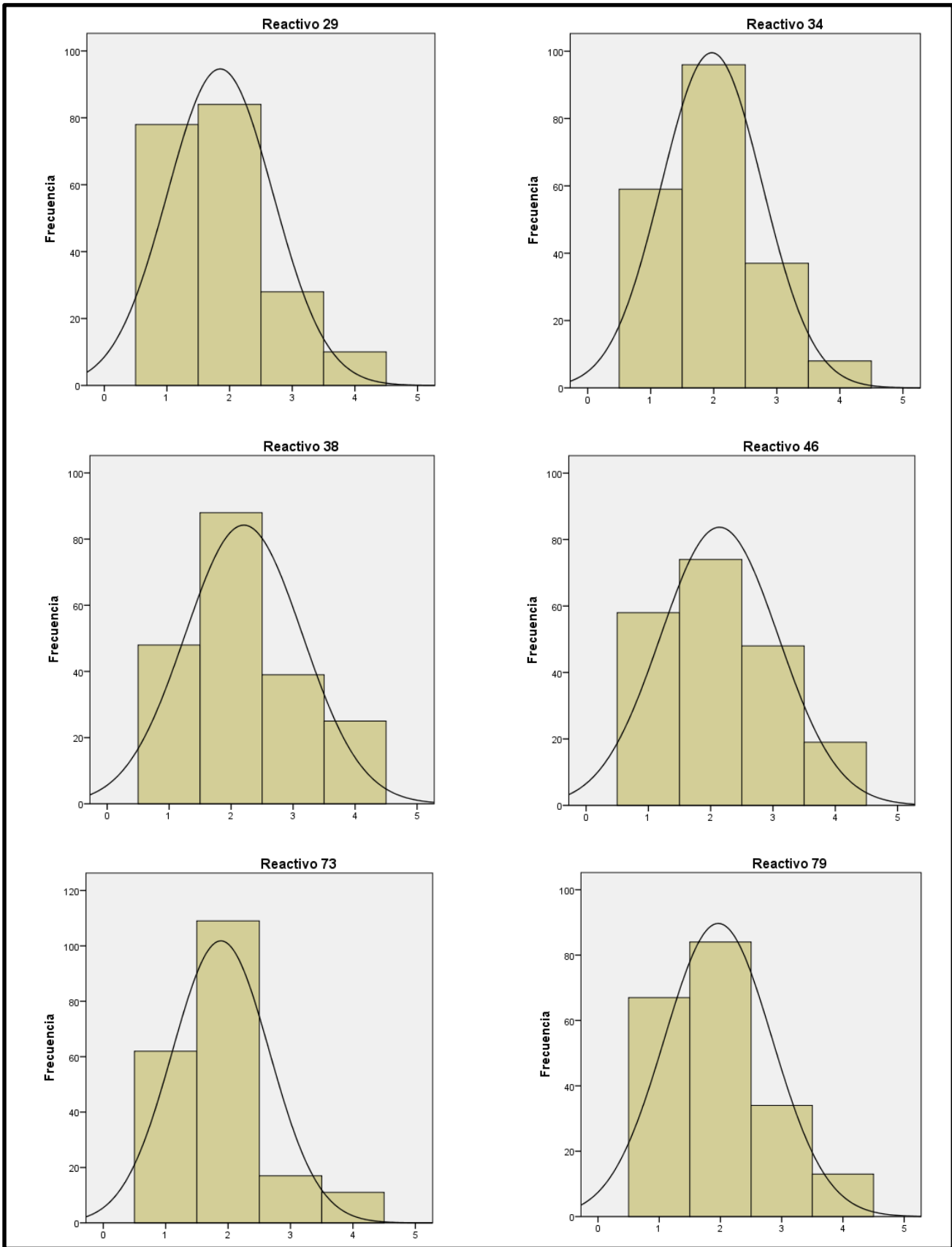


Figura 32. Histogramas de los reactivos 29, 34, 38, 46, 73 y 79 respectivos al Factor 8.

Análisis de discriminación de reactivos de la EDCA

F1 Uso de habilidades en el trabajo.

En la Tabla 10 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student de los reactivos del F1 Uso de habilidades en el trabajo. Estos resultados indican que todos los reactivos discriminan significativamente ente los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y el cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 10.

Análisis de discriminación de reactivos del F1. Uso de habilidades: resultados del análisis t-student.

Reactivos	F1 Uso de habilidades en el trabajo	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																																								
7 R1f1uht+ Aplico mi creatividad.	Puntajes bajos	72	2.74	.769	-11.234	102.884	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.88	.328				9 R3f1uht+ Decido qué habilidades emplear para desempeñar mis actividades.	Puntajes bajos	72	3.00	.557	-10.404	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.90	.303	10 R8f1uhr+ Me siento satisfecho de usar mis habilidades.	Puntajes bajos	72	2.96	.701	-10.994	93.137	.000	Puntajes altos	50	3.94	.240	11 R4f1uht+ Tengo la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.56	.785	-12.080	107.748	.000	Puntajes altos	50	3.84	.370	12 R2f1uht+ Mis actividades son variadas.	Puntajes bajos	72	2.74	.787	-9.487	113.349	.000	Puntajes altos	50	3.78	.418	20 R6f1uhr+ Me siento contento aplicando mi creatividad.	Puntajes bajos	72	2.67	.732	-14.268	85.384	.000	Puntajes altos	50	3.96	.198	36 R7f1uhr+ Me motiva que mis actividades son variadas.	Puntajes bajos	72	2.65	.772	-12.401	98.943	.000	Puntajes altos	50	3.90	.303	43 R5f1uhr+ Me siento capaz para desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.97	.671	-11.250	94.899	.000	Puntajes altos	50	3.94	.240	44 R9f1uhr- Me aburre que mis actividades son rutinarias.	Puntajes bajos	72	2.35	.808	-7.899	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.54	.838	51 R10f1uhr- Me frustra no desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.35	.754	-7.630	120.000	.000
9 R3f1uht+ Decido qué habilidades emplear para desempeñar mis actividades.	Puntajes bajos	72	3.00	.557	-10.404	120.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.90	.303				10 R8f1uhr+ Me siento satisfecho de usar mis habilidades.	Puntajes bajos	72	2.96	.701	-10.994	93.137	.000	Puntajes altos	50	3.94	.240	11 R4f1uht+ Tengo la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.56	.785	-12.080	107.748	.000	Puntajes altos	50	3.84	.370	12 R2f1uht+ Mis actividades son variadas.	Puntajes bajos	72	2.74	.787	-9.487	113.349	.000	Puntajes altos	50	3.78	.418	20 R6f1uhr+ Me siento contento aplicando mi creatividad.	Puntajes bajos	72	2.67	.732	-14.268	85.384	.000	Puntajes altos	50	3.96	.198	36 R7f1uhr+ Me motiva que mis actividades son variadas.	Puntajes bajos	72	2.65	.772	-12.401	98.943	.000	Puntajes altos	50	3.90	.303	43 R5f1uhr+ Me siento capaz para desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.97	.671	-11.250	94.899	.000	Puntajes altos	50	3.94	.240	44 R9f1uhr- Me aburre que mis actividades son rutinarias.	Puntajes bajos	72	2.35	.808	-7.899	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.54	.838	51 R10f1uhr- Me frustra no desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.35	.754	-7.630	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.44	.812								
10 R8f1uhr+ Me siento satisfecho de usar mis habilidades.	Puntajes bajos	72	2.96	.701	-10.994	93.137	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.94	.240				11 R4f1uht+ Tengo la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.56	.785	-12.080	107.748	.000	Puntajes altos	50	3.84	.370	12 R2f1uht+ Mis actividades son variadas.	Puntajes bajos	72	2.74	.787	-9.487	113.349	.000	Puntajes altos	50	3.78	.418	20 R6f1uhr+ Me siento contento aplicando mi creatividad.	Puntajes bajos	72	2.67	.732	-14.268	85.384	.000	Puntajes altos	50	3.96	.198	36 R7f1uhr+ Me motiva que mis actividades son variadas.	Puntajes bajos	72	2.65	.772	-12.401	98.943	.000	Puntajes altos	50	3.90	.303	43 R5f1uhr+ Me siento capaz para desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.97	.671	-11.250	94.899	.000	Puntajes altos	50	3.94	.240	44 R9f1uhr- Me aburre que mis actividades son rutinarias.	Puntajes bajos	72	2.35	.808	-7.899	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.54	.838	51 R10f1uhr- Me frustra no desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.35	.754	-7.630	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.44	.812																				
11 R4f1uht+ Tengo la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.56	.785	-12.080	107.748	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.84	.370				12 R2f1uht+ Mis actividades son variadas.	Puntajes bajos	72	2.74	.787	-9.487	113.349	.000	Puntajes altos	50	3.78	.418	20 R6f1uhr+ Me siento contento aplicando mi creatividad.	Puntajes bajos	72	2.67	.732	-14.268	85.384	.000	Puntajes altos	50	3.96	.198	36 R7f1uhr+ Me motiva que mis actividades son variadas.	Puntajes bajos	72	2.65	.772	-12.401	98.943	.000	Puntajes altos	50	3.90	.303	43 R5f1uhr+ Me siento capaz para desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.97	.671	-11.250	94.899	.000	Puntajes altos	50	3.94	.240	44 R9f1uhr- Me aburre que mis actividades son rutinarias.	Puntajes bajos	72	2.35	.808	-7.899	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.54	.838	51 R10f1uhr- Me frustra no desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.35	.754	-7.630	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.44	.812																																
12 R2f1uht+ Mis actividades son variadas.	Puntajes bajos	72	2.74	.787	-9.487	113.349	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.78	.418				20 R6f1uhr+ Me siento contento aplicando mi creatividad.	Puntajes bajos	72	2.67	.732	-14.268	85.384	.000	Puntajes altos	50	3.96	.198	36 R7f1uhr+ Me motiva que mis actividades son variadas.	Puntajes bajos	72	2.65	.772	-12.401	98.943	.000	Puntajes altos	50	3.90	.303	43 R5f1uhr+ Me siento capaz para desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.97	.671	-11.250	94.899	.000	Puntajes altos	50	3.94	.240	44 R9f1uhr- Me aburre que mis actividades son rutinarias.	Puntajes bajos	72	2.35	.808	-7.899	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.54	.838	51 R10f1uhr- Me frustra no desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.35	.754	-7.630	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.44	.812																																												
20 R6f1uhr+ Me siento contento aplicando mi creatividad.	Puntajes bajos	72	2.67	.732	-14.268	85.384	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.96	.198				36 R7f1uhr+ Me motiva que mis actividades son variadas.	Puntajes bajos	72	2.65	.772	-12.401	98.943	.000	Puntajes altos	50	3.90	.303	43 R5f1uhr+ Me siento capaz para desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.97	.671	-11.250	94.899	.000	Puntajes altos	50	3.94	.240	44 R9f1uhr- Me aburre que mis actividades son rutinarias.	Puntajes bajos	72	2.35	.808	-7.899	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.54	.838	51 R10f1uhr- Me frustra no desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.35	.754	-7.630	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.44	.812																																																								
36 R7f1uhr+ Me motiva que mis actividades son variadas.	Puntajes bajos	72	2.65	.772	-12.401	98.943	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.90	.303				43 R5f1uhr+ Me siento capaz para desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.97	.671	-11.250	94.899	.000	Puntajes altos	50	3.94	.240	44 R9f1uhr- Me aburre que mis actividades son rutinarias.	Puntajes bajos	72	2.35	.808	-7.899	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.54	.838	51 R10f1uhr- Me frustra no desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.35	.754	-7.630	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.44	.812																																																																				
43 R5f1uhr+ Me siento capaz para desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.97	.671	-11.250	94.899	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.94	.240				44 R9f1uhr- Me aburre que mis actividades son rutinarias.	Puntajes bajos	72	2.35	.808	-7.899	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.54	.838	51 R10f1uhr- Me frustra no desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.35	.754	-7.630	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.44	.812																																																																																
44 R9f1uhr- Me aburre que mis actividades son rutinarias.	Puntajes bajos	72	2.35	.808	-7.899	120.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.54	.838				51 R10f1uhr- Me frustra no desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.35	.754	-7.630	120.000	.000	Puntajes altos	50	3.44	.812																																																																																												
51 R10f1uhr- Me frustra no desarrollar nuevas habilidades.	Puntajes bajos	72	2.35	.754	-7.630	120.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.44	.812																																																																																																											

F2 Autoridad de decisión en el trabajo

De acuerdo con la Tabla 11 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos del F2 Autoridad de decisión en el trabajo, mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que todos los reactivos discriminan significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y el cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 11.

Análisis de discriminación de reactivos del F2. Autoridad de decisión: resultados del análisis t-student.

Reactivos	F2 Autoridad de decisión en el trabajo	N	Media	Desviación estándar	t	Gl	p
19 R14f2adt+ Tengo la libertad para decidir cómo realizar mis actividades.	Puntajes bajos	57	2.35	.744	-11.367	105.084	.000
	Puntajes altos	58	3.76	.572			
26 R12f2adt+ Influyo en las decisiones de mi puesto.	Puntajes bajos	57	2.00	.824	-9.626	113.000	.000
	Puntajes altos	58	3.41	.750			
37 R19f2adr+ Me siento satisfecho tomando decisiones en mi puesto.	Puntajes bajos	57	2.51	.630	-14.968	80.871	.000
	Puntajes altos	58	3.90	.307			
41R17f2adr+ Soy capaz de tomar decisiones relacionadas con mi puesto.	Puntajes bajos	57	2.46	.758	-13.319	73.671	.000
	Puntajes altos	58	3.90	.307			
47 R18f2adr+ Me motiva tomar decisiones relacionadas con mi puesto.	Puntajes bajos	57	2.58	.653	-12.797	87.575	.000
	Puntajes altos	58	3.84	.365			
49 R13f2adt+ Tengo la autonomía para desempeñar mis actividades.	Puntajes bajos	57	2.75	.662	-11.830	78.729	.000
	Puntajes altos	58	3.90	.307			
58 R11f2adt+ Tomo decisiones para realizar las actividades.	Puntajes bajos	57	2.47	.710	-12.446	87.390	.000
	Puntajes altos	58	3.81	.395			
64 R15f2adt- Tengo poca libertad para tomar decisiones relacionadas con mi puesto.	Puntajes bajos	57	2.37	.747	-7.625	113.000	.000
	Puntajes altos	58	3.52	.863			
74 R20f2adr+ Me siento importante tomando decisiones relacionadas con mi puesto.	Puntajes bajos	57	2.28	.750	-10.781	107.627	.000
	Puntajes altos	58	3.66	.608			

F3 Control de procesos laborales

De acuerdo con la Tabla 12 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que todos los reactivos discriminan significativamente ente los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y el cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 12.

Análisis de discriminación de reactivos del F3 Control de procesos laborales: resultados del análisis t-student.

Reactivos	F3 Control de procesos laborales	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																																								
1 R25f3cpr+ Soy capaz de decidir la planeación de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.69	.971	-6.632	79.333	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	58	3.78	.650				24 R29F3cpr-Me frustra no contar con las herramientas necesarias para realizar mis actividades.	Puntajes bajos	48	1.96	.771	-4.352	98.841	.000	Puntajes altos	57	2.77	1.134	30 R21f3cpt+ Me proporcionan lo necesario para realizar mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.35	.729	-6.881	104.000	.000	Puntajes altos	58	3.38	.791	42 R26F3cpr+ Me siento útil planeando mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.71	.713	11.290	56.988	.000	Puntajes altos	58	3.93	.256	48 R28F3cpr+ Me siento tranquilo porque participo en la planeación de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.52	.799	11.264	58.491	.000	Puntajes altos	58	3.90	.307	50 R27F3cpr+ Estoy satisfecho de tener la libertad para tomar decisiones.	Puntajes bajos	48	2.46	.683	11.851	77.035	.000	Puntajes altos	58	3.81	.438	52 R30F3cpr- Me desmotiva que mi jefe no me permite realizar con libertad mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.27	.893	-7.267	104.000	.000	Puntajes altos	58	3.48	.822	63 R22f3cpt+ Tengo la posibilidad de tomar decisiones en la planeación de mis actividades laborales.	Puntajes bajos	48	2.29	.713	12.651	76.182	.000	Puntajes altos	58	3.79	.450	68 R24f3cpr- Tengo pocas posibilidades de planear mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.42	.767	10.761	79.111	.000	Puntajes altos	58	3.81	.512	76 R23f3cpt+ Mi jefe me permite tomar decisiones sobre la ejecución de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.21	.798	10.464	88.310	.000
24 R29F3cpr-Me frustra no contar con las herramientas necesarias para realizar mis actividades.	Puntajes bajos	48	1.96	.771	-4.352	98.841	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	57	2.77	1.134				30 R21f3cpt+ Me proporcionan lo necesario para realizar mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.35	.729	-6.881	104.000	.000	Puntajes altos	58	3.38	.791	42 R26F3cpr+ Me siento útil planeando mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.71	.713	11.290	56.988	.000	Puntajes altos	58	3.93	.256	48 R28F3cpr+ Me siento tranquilo porque participo en la planeación de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.52	.799	11.264	58.491	.000	Puntajes altos	58	3.90	.307	50 R27F3cpr+ Estoy satisfecho de tener la libertad para tomar decisiones.	Puntajes bajos	48	2.46	.683	11.851	77.035	.000	Puntajes altos	58	3.81	.438	52 R30F3cpr- Me desmotiva que mi jefe no me permite realizar con libertad mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.27	.893	-7.267	104.000	.000	Puntajes altos	58	3.48	.822	63 R22f3cpt+ Tengo la posibilidad de tomar decisiones en la planeación de mis actividades laborales.	Puntajes bajos	48	2.29	.713	12.651	76.182	.000	Puntajes altos	58	3.79	.450	68 R24f3cpr- Tengo pocas posibilidades de planear mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.42	.767	10.761	79.111	.000	Puntajes altos	58	3.81	.512	76 R23f3cpt+ Mi jefe me permite tomar decisiones sobre la ejecución de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.21	.798	10.464	88.310	.000	Puntajes altos	58	3.69	.627								
30 R21f3cpt+ Me proporcionan lo necesario para realizar mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.35	.729	-6.881	104.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	58	3.38	.791				42 R26F3cpr+ Me siento útil planeando mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.71	.713	11.290	56.988	.000	Puntajes altos	58	3.93	.256	48 R28F3cpr+ Me siento tranquilo porque participo en la planeación de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.52	.799	11.264	58.491	.000	Puntajes altos	58	3.90	.307	50 R27F3cpr+ Estoy satisfecho de tener la libertad para tomar decisiones.	Puntajes bajos	48	2.46	.683	11.851	77.035	.000	Puntajes altos	58	3.81	.438	52 R30F3cpr- Me desmotiva que mi jefe no me permite realizar con libertad mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.27	.893	-7.267	104.000	.000	Puntajes altos	58	3.48	.822	63 R22f3cpt+ Tengo la posibilidad de tomar decisiones en la planeación de mis actividades laborales.	Puntajes bajos	48	2.29	.713	12.651	76.182	.000	Puntajes altos	58	3.79	.450	68 R24f3cpr- Tengo pocas posibilidades de planear mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.42	.767	10.761	79.111	.000	Puntajes altos	58	3.81	.512	76 R23f3cpt+ Mi jefe me permite tomar decisiones sobre la ejecución de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.21	.798	10.464	88.310	.000	Puntajes altos	58	3.69	.627																				
42 R26F3cpr+ Me siento útil planeando mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.71	.713	11.290	56.988	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	58	3.93	.256				48 R28F3cpr+ Me siento tranquilo porque participo en la planeación de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.52	.799	11.264	58.491	.000	Puntajes altos	58	3.90	.307	50 R27F3cpr+ Estoy satisfecho de tener la libertad para tomar decisiones.	Puntajes bajos	48	2.46	.683	11.851	77.035	.000	Puntajes altos	58	3.81	.438	52 R30F3cpr- Me desmotiva que mi jefe no me permite realizar con libertad mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.27	.893	-7.267	104.000	.000	Puntajes altos	58	3.48	.822	63 R22f3cpt+ Tengo la posibilidad de tomar decisiones en la planeación de mis actividades laborales.	Puntajes bajos	48	2.29	.713	12.651	76.182	.000	Puntajes altos	58	3.79	.450	68 R24f3cpr- Tengo pocas posibilidades de planear mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.42	.767	10.761	79.111	.000	Puntajes altos	58	3.81	.512	76 R23f3cpt+ Mi jefe me permite tomar decisiones sobre la ejecución de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.21	.798	10.464	88.310	.000	Puntajes altos	58	3.69	.627																																
48 R28F3cpr+ Me siento tranquilo porque participo en la planeación de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.52	.799	11.264	58.491	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	58	3.90	.307				50 R27F3cpr+ Estoy satisfecho de tener la libertad para tomar decisiones.	Puntajes bajos	48	2.46	.683	11.851	77.035	.000	Puntajes altos	58	3.81	.438	52 R30F3cpr- Me desmotiva que mi jefe no me permite realizar con libertad mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.27	.893	-7.267	104.000	.000	Puntajes altos	58	3.48	.822	63 R22f3cpt+ Tengo la posibilidad de tomar decisiones en la planeación de mis actividades laborales.	Puntajes bajos	48	2.29	.713	12.651	76.182	.000	Puntajes altos	58	3.79	.450	68 R24f3cpr- Tengo pocas posibilidades de planear mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.42	.767	10.761	79.111	.000	Puntajes altos	58	3.81	.512	76 R23f3cpt+ Mi jefe me permite tomar decisiones sobre la ejecución de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.21	.798	10.464	88.310	.000	Puntajes altos	58	3.69	.627																																												
50 R27F3cpr+ Estoy satisfecho de tener la libertad para tomar decisiones.	Puntajes bajos	48	2.46	.683	11.851	77.035	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	58	3.81	.438				52 R30F3cpr- Me desmotiva que mi jefe no me permite realizar con libertad mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.27	.893	-7.267	104.000	.000	Puntajes altos	58	3.48	.822	63 R22f3cpt+ Tengo la posibilidad de tomar decisiones en la planeación de mis actividades laborales.	Puntajes bajos	48	2.29	.713	12.651	76.182	.000	Puntajes altos	58	3.79	.450	68 R24f3cpr- Tengo pocas posibilidades de planear mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.42	.767	10.761	79.111	.000	Puntajes altos	58	3.81	.512	76 R23f3cpt+ Mi jefe me permite tomar decisiones sobre la ejecución de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.21	.798	10.464	88.310	.000	Puntajes altos	58	3.69	.627																																																								
52 R30F3cpr- Me desmotiva que mi jefe no me permite realizar con libertad mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.27	.893	-7.267	104.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	58	3.48	.822				63 R22f3cpt+ Tengo la posibilidad de tomar decisiones en la planeación de mis actividades laborales.	Puntajes bajos	48	2.29	.713	12.651	76.182	.000	Puntajes altos	58	3.79	.450	68 R24f3cpr- Tengo pocas posibilidades de planear mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.42	.767	10.761	79.111	.000	Puntajes altos	58	3.81	.512	76 R23f3cpt+ Mi jefe me permite tomar decisiones sobre la ejecución de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.21	.798	10.464	88.310	.000	Puntajes altos	58	3.69	.627																																																																				
63 R22f3cpt+ Tengo la posibilidad de tomar decisiones en la planeación de mis actividades laborales.	Puntajes bajos	48	2.29	.713	12.651	76.182	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	58	3.79	.450				68 R24f3cpr- Tengo pocas posibilidades de planear mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.42	.767	10.761	79.111	.000	Puntajes altos	58	3.81	.512	76 R23f3cpt+ Mi jefe me permite tomar decisiones sobre la ejecución de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.21	.798	10.464	88.310	.000	Puntajes altos	58	3.69	.627																																																																																
68 R24f3cpr- Tengo pocas posibilidades de planear mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.42	.767	10.761	79.111	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	58	3.81	.512				76 R23f3cpt+ Mi jefe me permite tomar decisiones sobre la ejecución de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.21	.798	10.464	88.310	.000	Puntajes altos	58	3.69	.627																																																																																												
76 R23f3cpt+ Mi jefe me permite tomar decisiones sobre la ejecución de mis actividades.	Puntajes bajos	48	2.21	.798	10.464	88.310	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	58	3.69	.627																																																																																																											

F4 Demandas psicológicas en el trabajo

De acuerdo con la Tabla 13 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que solamente el reactivo 13 no mostró diferencias estadísticamente significativas, es decir, que no mostró discriminación significativa entre puntajes altos y bajos ($t=-.718$, $gl=120$, $p=.474$) y por lo tanto se eliminó del instrumento. Todos los demás reactivos del factor discriminan significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y el cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 13.

Análisis de discriminación de reactivos del F4 Demandas psicológicas en el trabajo: resultados del análisis t-student.

Reactivos	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																
13 R35f4dpt- Dispongo del tiempo necesario para la realización de mis actividades.	Puntajes bajos	52	1.87	.742	-.718	120.000	.474																																																																																
	Puntajes altos	70	1.97	.851				22 R39f4dpr+ Realizo creativamente las actividades que demandan gran esfuerzo mental.	Puntajes bajos	52	2.85	.697	-8.107	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.71	.486	23 R31f4dpt+ Mi puesto demanda un alto nivel de atención.	Puntajes bajos	52	2.71	.800	-9.315	68.062	.000	Puntajes altos	70	3.83	.380	55 R34f4dpt+ Mi puesto requiere un alto nivel de concentración.	Puntajes bajos	52	2.25	.711	11.927	96.318	.000	Puntajes altos	70	3.69	.578	61 R38f4dpt+ Concluyo a tiempo las actividades que me demandan mucha atención.	Puntajes bajos	52	2.81	.715	-6.006	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.51	.583	78 R36f4dpr+ Tengo confianza realizando actividades que me demandan mucha concentración.	Puntajes bajos	52	2.75	.711	-9.054	78.468	.000	Puntajes altos	70	3.76	.432	80 R32f4dpt+ Mis actividades demandan un importante esfuerzo intelectual.	Puntajes bajos	52	2.23	.783	10.402	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.60	.668	65 R37f4dpr+ Me siento satisfecho de terminar puntualmente mis actividades cuando hay presión de tiempo.	Puntajes bajos	52	2.81	.658	-8.721	120.000	.000
22 R39f4dpr+ Realizo creativamente las actividades que demandan gran esfuerzo mental.	Puntajes bajos	52	2.85	.697	-8.107	120.000	.000																																																																																
	Puntajes altos	70	3.71	.486				23 R31f4dpt+ Mi puesto demanda un alto nivel de atención.	Puntajes bajos	52	2.71	.800	-9.315	68.062	.000	Puntajes altos	70	3.83	.380	55 R34f4dpt+ Mi puesto requiere un alto nivel de concentración.	Puntajes bajos	52	2.25	.711	11.927	96.318	.000	Puntajes altos	70	3.69	.578	61 R38f4dpt+ Concluyo a tiempo las actividades que me demandan mucha atención.	Puntajes bajos	52	2.81	.715	-6.006	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.51	.583	78 R36f4dpr+ Tengo confianza realizando actividades que me demandan mucha concentración.	Puntajes bajos	52	2.75	.711	-9.054	78.468	.000	Puntajes altos	70	3.76	.432	80 R32f4dpt+ Mis actividades demandan un importante esfuerzo intelectual.	Puntajes bajos	52	2.23	.783	10.402	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.60	.668	65 R37f4dpr+ Me siento satisfecho de terminar puntualmente mis actividades cuando hay presión de tiempo.	Puntajes bajos	52	2.81	.658	-8.721	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.73	.509								
23 R31f4dpt+ Mi puesto demanda un alto nivel de atención.	Puntajes bajos	52	2.71	.800	-9.315	68.062	.000																																																																																
	Puntajes altos	70	3.83	.380				55 R34f4dpt+ Mi puesto requiere un alto nivel de concentración.	Puntajes bajos	52	2.25	.711	11.927	96.318	.000	Puntajes altos	70	3.69	.578	61 R38f4dpt+ Concluyo a tiempo las actividades que me demandan mucha atención.	Puntajes bajos	52	2.81	.715	-6.006	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.51	.583	78 R36f4dpr+ Tengo confianza realizando actividades que me demandan mucha concentración.	Puntajes bajos	52	2.75	.711	-9.054	78.468	.000	Puntajes altos	70	3.76	.432	80 R32f4dpt+ Mis actividades demandan un importante esfuerzo intelectual.	Puntajes bajos	52	2.23	.783	10.402	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.60	.668	65 R37f4dpr+ Me siento satisfecho de terminar puntualmente mis actividades cuando hay presión de tiempo.	Puntajes bajos	52	2.81	.658	-8.721	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.73	.509																				
55 R34f4dpt+ Mi puesto requiere un alto nivel de concentración.	Puntajes bajos	52	2.25	.711	11.927	96.318	.000																																																																																
	Puntajes altos	70	3.69	.578				61 R38f4dpt+ Concluyo a tiempo las actividades que me demandan mucha atención.	Puntajes bajos	52	2.81	.715	-6.006	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.51	.583	78 R36f4dpr+ Tengo confianza realizando actividades que me demandan mucha concentración.	Puntajes bajos	52	2.75	.711	-9.054	78.468	.000	Puntajes altos	70	3.76	.432	80 R32f4dpt+ Mis actividades demandan un importante esfuerzo intelectual.	Puntajes bajos	52	2.23	.783	10.402	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.60	.668	65 R37f4dpr+ Me siento satisfecho de terminar puntualmente mis actividades cuando hay presión de tiempo.	Puntajes bajos	52	2.81	.658	-8.721	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.73	.509																																
61 R38f4dpt+ Concluyo a tiempo las actividades que me demandan mucha atención.	Puntajes bajos	52	2.81	.715	-6.006	120.000	.000																																																																																
	Puntajes altos	70	3.51	.583				78 R36f4dpr+ Tengo confianza realizando actividades que me demandan mucha concentración.	Puntajes bajos	52	2.75	.711	-9.054	78.468	.000	Puntajes altos	70	3.76	.432	80 R32f4dpt+ Mis actividades demandan un importante esfuerzo intelectual.	Puntajes bajos	52	2.23	.783	10.402	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.60	.668	65 R37f4dpr+ Me siento satisfecho de terminar puntualmente mis actividades cuando hay presión de tiempo.	Puntajes bajos	52	2.81	.658	-8.721	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.73	.509																																												
78 R36f4dpr+ Tengo confianza realizando actividades que me demandan mucha concentración.	Puntajes bajos	52	2.75	.711	-9.054	78.468	.000																																																																																
	Puntajes altos	70	3.76	.432				80 R32f4dpt+ Mis actividades demandan un importante esfuerzo intelectual.	Puntajes bajos	52	2.23	.783	10.402	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.60	.668	65 R37f4dpr+ Me siento satisfecho de terminar puntualmente mis actividades cuando hay presión de tiempo.	Puntajes bajos	52	2.81	.658	-8.721	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.73	.509																																																								
80 R32f4dpt+ Mis actividades demandan un importante esfuerzo intelectual.	Puntajes bajos	52	2.23	.783	10.402	120.000	.000																																																																																
	Puntajes altos	70	3.60	.668				65 R37f4dpr+ Me siento satisfecho de terminar puntualmente mis actividades cuando hay presión de tiempo.	Puntajes bajos	52	2.81	.658	-8.721	120.000	.000	Puntajes altos	70	3.73	.509																																																																				
65 R37f4dpr+ Me siento satisfecho de terminar puntualmente mis actividades cuando hay presión de tiempo.	Puntajes bajos	52	2.81	.658	-8.721	120.000	.000																																																																																
	Puntajes altos	70	3.73	.509																																																																																			

F5 Demandas físicas en el trabajo

De acuerdo con la Tabla 14 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que todos los reactivos discriminan significativamente ente los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y el cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 14.

Análisis de discriminación de reactivos del F5 Demandas físicas en el trabajo: resultados del análisis t-student.

Reactivos	F5 Demandas físicas en el trabajo	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																																								
25 R50f5dfr+ Estoy agotado porque cargo cosas pesadas en mi trabajo.	Puntajes bajos	51	1.08	.272	-10.828	74.184	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	61	2.33	.851				33 R49f5dfr+ Me fatigo porque mis actividades me demandan mucho esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.18	.385	-9.951	92.358	.000	Puntajes altos	61	2.28	.756	35 R45f5dft- No levanto cargas muy pesadas.	Puntajes bajos	51	1.45	.986	-6.713	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.66	.911	39 R46f5dft- Realizo mis actividades de manera cómoda.	Puntajes bajos	51	1.37	.528	-6.415	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.07	.602	54 R41f5dft+ Mis actividades me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.10	.500	-9.063	96.258	.000	Puntajes altos	61	2.33	.908	56 R48f5dfr- Me relajo realizando mis actividades en una postura cómoda.	Puntajes bajos	51	1.63	.720	-6.617	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.59	.804	60 R47f5dfr- Estoy a gusto porque mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.47	.674	-7.404	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.52	.808	72 R43f5dft+ Levanto cargas pesadas durante mi jornada laboral.	Puntajes bajos	51	1.02	.140	-10.789	63.130	.000	Puntajes altos	61	2.34	.947	75 R44f5dft- Mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.45	.879	-7.760	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.69	.807	77 R42f5dft+ Realizo mis actividades en una postura incómoda.	Puntajes bajos	51	1.57	.855	-5.262	110.000	.000
33 R49f5dfr+ Me fatigo porque mis actividades me demandan mucho esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.18	.385	-9.951	92.358	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	61	2.28	.756				35 R45f5dft- No levanto cargas muy pesadas.	Puntajes bajos	51	1.45	.986	-6.713	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.66	.911	39 R46f5dft- Realizo mis actividades de manera cómoda.	Puntajes bajos	51	1.37	.528	-6.415	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.07	.602	54 R41f5dft+ Mis actividades me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.10	.500	-9.063	96.258	.000	Puntajes altos	61	2.33	.908	56 R48f5dfr- Me relajo realizando mis actividades en una postura cómoda.	Puntajes bajos	51	1.63	.720	-6.617	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.59	.804	60 R47f5dfr- Estoy a gusto porque mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.47	.674	-7.404	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.52	.808	72 R43f5dft+ Levanto cargas pesadas durante mi jornada laboral.	Puntajes bajos	51	1.02	.140	-10.789	63.130	.000	Puntajes altos	61	2.34	.947	75 R44f5dft- Mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.45	.879	-7.760	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.69	.807	77 R42f5dft+ Realizo mis actividades en una postura incómoda.	Puntajes bajos	51	1.57	.855	-5.262	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.39	.802								
35 R45f5dft- No levanto cargas muy pesadas.	Puntajes bajos	51	1.45	.986	-6.713	110.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	61	2.66	.911				39 R46f5dft- Realizo mis actividades de manera cómoda.	Puntajes bajos	51	1.37	.528	-6.415	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.07	.602	54 R41f5dft+ Mis actividades me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.10	.500	-9.063	96.258	.000	Puntajes altos	61	2.33	.908	56 R48f5dfr- Me relajo realizando mis actividades en una postura cómoda.	Puntajes bajos	51	1.63	.720	-6.617	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.59	.804	60 R47f5dfr- Estoy a gusto porque mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.47	.674	-7.404	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.52	.808	72 R43f5dft+ Levanto cargas pesadas durante mi jornada laboral.	Puntajes bajos	51	1.02	.140	-10.789	63.130	.000	Puntajes altos	61	2.34	.947	75 R44f5dft- Mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.45	.879	-7.760	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.69	.807	77 R42f5dft+ Realizo mis actividades en una postura incómoda.	Puntajes bajos	51	1.57	.855	-5.262	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.39	.802																				
39 R46f5dft- Realizo mis actividades de manera cómoda.	Puntajes bajos	51	1.37	.528	-6.415	110.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	61	2.07	.602				54 R41f5dft+ Mis actividades me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.10	.500	-9.063	96.258	.000	Puntajes altos	61	2.33	.908	56 R48f5dfr- Me relajo realizando mis actividades en una postura cómoda.	Puntajes bajos	51	1.63	.720	-6.617	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.59	.804	60 R47f5dfr- Estoy a gusto porque mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.47	.674	-7.404	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.52	.808	72 R43f5dft+ Levanto cargas pesadas durante mi jornada laboral.	Puntajes bajos	51	1.02	.140	-10.789	63.130	.000	Puntajes altos	61	2.34	.947	75 R44f5dft- Mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.45	.879	-7.760	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.69	.807	77 R42f5dft+ Realizo mis actividades en una postura incómoda.	Puntajes bajos	51	1.57	.855	-5.262	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.39	.802																																
54 R41f5dft+ Mis actividades me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.10	.500	-9.063	96.258	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	61	2.33	.908				56 R48f5dfr- Me relajo realizando mis actividades en una postura cómoda.	Puntajes bajos	51	1.63	.720	-6.617	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.59	.804	60 R47f5dfr- Estoy a gusto porque mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.47	.674	-7.404	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.52	.808	72 R43f5dft+ Levanto cargas pesadas durante mi jornada laboral.	Puntajes bajos	51	1.02	.140	-10.789	63.130	.000	Puntajes altos	61	2.34	.947	75 R44f5dft- Mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.45	.879	-7.760	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.69	.807	77 R42f5dft+ Realizo mis actividades en una postura incómoda.	Puntajes bajos	51	1.57	.855	-5.262	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.39	.802																																												
56 R48f5dfr- Me relajo realizando mis actividades en una postura cómoda.	Puntajes bajos	51	1.63	.720	-6.617	110.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	61	2.59	.804				60 R47f5dfr- Estoy a gusto porque mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.47	.674	-7.404	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.52	.808	72 R43f5dft+ Levanto cargas pesadas durante mi jornada laboral.	Puntajes bajos	51	1.02	.140	-10.789	63.130	.000	Puntajes altos	61	2.34	.947	75 R44f5dft- Mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.45	.879	-7.760	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.69	.807	77 R42f5dft+ Realizo mis actividades en una postura incómoda.	Puntajes bajos	51	1.57	.855	-5.262	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.39	.802																																																								
60 R47f5dfr- Estoy a gusto porque mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.47	.674	-7.404	110.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	61	2.52	.808				72 R43f5dft+ Levanto cargas pesadas durante mi jornada laboral.	Puntajes bajos	51	1.02	.140	-10.789	63.130	.000	Puntajes altos	61	2.34	.947	75 R44f5dft- Mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.45	.879	-7.760	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.69	.807	77 R42f5dft+ Realizo mis actividades en una postura incómoda.	Puntajes bajos	51	1.57	.855	-5.262	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.39	.802																																																																				
72 R43f5dft+ Levanto cargas pesadas durante mi jornada laboral.	Puntajes bajos	51	1.02	.140	-10.789	63.130	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	61	2.34	.947				75 R44f5dft- Mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.45	.879	-7.760	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.69	.807	77 R42f5dft+ Realizo mis actividades en una postura incómoda.	Puntajes bajos	51	1.57	.855	-5.262	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.39	.802																																																																																
75 R44f5dft- Mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	51	1.45	.879	-7.760	110.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	61	2.69	.807				77 R42f5dft+ Realizo mis actividades en una postura incómoda.	Puntajes bajos	51	1.57	.855	-5.262	110.000	.000	Puntajes altos	61	2.39	.802																																																																																												
77 R42f5dft+ Realizo mis actividades en una postura incómoda.	Puntajes bajos	51	1.57	.855	-5.262	110.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	61	2.39	.802																																																																																																											

F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo

De acuerdo con la Tabla 15 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que todos los reactivos discriminan significativamente ente los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y el cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 15.

Análisis de discriminación de reactivos del F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo: resultados del análisis t-student.

Reactivo	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																																								
2 R59f6ascr+ El apoyo que me brindan mis compañeros me hace sentir seguro.	Puntajes bajos	53	2.38	.765	-9.184	97.914	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.62	.602				4 R60f6ascr- Me siento ignorado porque mis compañeros no me apoyan.	Puntajes bajos	53	2.60	.743	-9.898	92.418	.000	Puntajes altos	50	3.84	.510	27 R51f6asct+ Recibo apoyo de mis compañeros para desempeñar mis actividades	Puntajes bajos	53	2.25	.806	-12.474	77.535	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404	53 R56f6ascr+ Me siento apoyado porque mis compañeros colaboran conmigo.	Puntajes bajos	53	2.11	.725	-14.560	86.267	.000	Puntajes altos	50	3.82	.438	57 R57f6ascr+ Me siento contento porque mis compañeros se preocupan por mí.	Puntajes bajos	53	1.92	.730	-12.209	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.48	.544	59 R58f6ascr+ Me siento motivado por el apoyo que recibo de mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.17	.727	-11.799	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.62	.490	62 R55f6asct- Recibo poca colaboración de mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.32	.754	-10.854	96.151	.000	Puntajes altos	50	3.74	.565	67 R54f6asct- No me siento suficientemente apoyado por mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.34	.706	-8.907	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.66	.798	70 R52f6asct+ Tengo buena comunicación con mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.60	.660	-11.158	86.930	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404	71 R53f7asct+ Colaboramos entre compañeros.	Puntajes bajos	53	2.45	.695	-12.106	84.420	.000
4 R60f6ascr- Me siento ignorado porque mis compañeros no me apoyan.	Puntajes bajos	53	2.60	.743	-9.898	92.418	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.84	.510				27 R51f6asct+ Recibo apoyo de mis compañeros para desempeñar mis actividades	Puntajes bajos	53	2.25	.806	-12.474	77.535	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404	53 R56f6ascr+ Me siento apoyado porque mis compañeros colaboran conmigo.	Puntajes bajos	53	2.11	.725	-14.560	86.267	.000	Puntajes altos	50	3.82	.438	57 R57f6ascr+ Me siento contento porque mis compañeros se preocupan por mí.	Puntajes bajos	53	1.92	.730	-12.209	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.48	.544	59 R58f6ascr+ Me siento motivado por el apoyo que recibo de mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.17	.727	-11.799	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.62	.490	62 R55f6asct- Recibo poca colaboración de mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.32	.754	-10.854	96.151	.000	Puntajes altos	50	3.74	.565	67 R54f6asct- No me siento suficientemente apoyado por mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.34	.706	-8.907	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.66	.798	70 R52f6asct+ Tengo buena comunicación con mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.60	.660	-11.158	86.930	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404	71 R53f7asct+ Colaboramos entre compañeros.	Puntajes bajos	53	2.45	.695	-12.106	84.420	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404								
27 R51f6asct+ Recibo apoyo de mis compañeros para desempeñar mis actividades	Puntajes bajos	53	2.25	.806	-12.474	77.535	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.80	.404				53 R56f6ascr+ Me siento apoyado porque mis compañeros colaboran conmigo.	Puntajes bajos	53	2.11	.725	-14.560	86.267	.000	Puntajes altos	50	3.82	.438	57 R57f6ascr+ Me siento contento porque mis compañeros se preocupan por mí.	Puntajes bajos	53	1.92	.730	-12.209	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.48	.544	59 R58f6ascr+ Me siento motivado por el apoyo que recibo de mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.17	.727	-11.799	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.62	.490	62 R55f6asct- Recibo poca colaboración de mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.32	.754	-10.854	96.151	.000	Puntajes altos	50	3.74	.565	67 R54f6asct- No me siento suficientemente apoyado por mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.34	.706	-8.907	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.66	.798	70 R52f6asct+ Tengo buena comunicación con mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.60	.660	-11.158	86.930	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404	71 R53f7asct+ Colaboramos entre compañeros.	Puntajes bajos	53	2.45	.695	-12.106	84.420	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404																				
53 R56f6ascr+ Me siento apoyado porque mis compañeros colaboran conmigo.	Puntajes bajos	53	2.11	.725	-14.560	86.267	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.82	.438				57 R57f6ascr+ Me siento contento porque mis compañeros se preocupan por mí.	Puntajes bajos	53	1.92	.730	-12.209	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.48	.544	59 R58f6ascr+ Me siento motivado por el apoyo que recibo de mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.17	.727	-11.799	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.62	.490	62 R55f6asct- Recibo poca colaboración de mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.32	.754	-10.854	96.151	.000	Puntajes altos	50	3.74	.565	67 R54f6asct- No me siento suficientemente apoyado por mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.34	.706	-8.907	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.66	.798	70 R52f6asct+ Tengo buena comunicación con mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.60	.660	-11.158	86.930	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404	71 R53f7asct+ Colaboramos entre compañeros.	Puntajes bajos	53	2.45	.695	-12.106	84.420	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404																																
57 R57f6ascr+ Me siento contento porque mis compañeros se preocupan por mí.	Puntajes bajos	53	1.92	.730	-12.209	101.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.48	.544				59 R58f6ascr+ Me siento motivado por el apoyo que recibo de mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.17	.727	-11.799	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.62	.490	62 R55f6asct- Recibo poca colaboración de mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.32	.754	-10.854	96.151	.000	Puntajes altos	50	3.74	.565	67 R54f6asct- No me siento suficientemente apoyado por mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.34	.706	-8.907	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.66	.798	70 R52f6asct+ Tengo buena comunicación con mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.60	.660	-11.158	86.930	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404	71 R53f7asct+ Colaboramos entre compañeros.	Puntajes bajos	53	2.45	.695	-12.106	84.420	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404																																												
59 R58f6ascr+ Me siento motivado por el apoyo que recibo de mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.17	.727	-11.799	101.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.62	.490				62 R55f6asct- Recibo poca colaboración de mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.32	.754	-10.854	96.151	.000	Puntajes altos	50	3.74	.565	67 R54f6asct- No me siento suficientemente apoyado por mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.34	.706	-8.907	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.66	.798	70 R52f6asct+ Tengo buena comunicación con mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.60	.660	-11.158	86.930	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404	71 R53f7asct+ Colaboramos entre compañeros.	Puntajes bajos	53	2.45	.695	-12.106	84.420	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404																																																								
62 R55f6asct- Recibo poca colaboración de mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.32	.754	-10.854	96.151	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.74	.565				67 R54f6asct- No me siento suficientemente apoyado por mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.34	.706	-8.907	101.000	.000	Puntajes altos	50	3.66	.798	70 R52f6asct+ Tengo buena comunicación con mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.60	.660	-11.158	86.930	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404	71 R53f7asct+ Colaboramos entre compañeros.	Puntajes bajos	53	2.45	.695	-12.106	84.420	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404																																																																				
67 R54f6asct- No me siento suficientemente apoyado por mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.34	.706	-8.907	101.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.66	.798				70 R52f6asct+ Tengo buena comunicación con mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.60	.660	-11.158	86.930	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404	71 R53f7asct+ Colaboramos entre compañeros.	Puntajes bajos	53	2.45	.695	-12.106	84.420	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404																																																																																
70 R52f6asct+ Tengo buena comunicación con mis compañeros.	Puntajes bajos	53	2.60	.660	-11.158	86.930	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.80	.404				71 R53f7asct+ Colaboramos entre compañeros.	Puntajes bajos	53	2.45	.695	-12.106	84.420	.000	Puntajes altos	50	3.80	.404																																																																																												
71 R53f7asct+ Colaboramos entre compañeros.	Puntajes bajos	53	2.45	.695	-12.106	84.420	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	50	3.80	.404																																																																																																											

F7 Apoyo social del superior

De acuerdo con la Tabla 16 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que todos los reactivos discriminan significativamente ente los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y el cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 16.

Análisis de discriminación de reactivos del F7 Apoyo social del superior: resultados del análisis t-student.

Reactivos	F7 Apoyo social del superior	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																																								
3 R65f7asst- Mi jefe no se preocupa por ayudarme a mejorar mi desempeño.	Puntajes bajos	49	2.31	.918	-9.186	81.775	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	52	3.73	.598				5 R68f7assr+ Me siento satisfecho con la relación que tengo con mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.31	.796	-12.604	67.745	.000	Puntajes altos	52	3.88	.379	6 R66f7assr+ Me siento contento con el apoyo que recibo de mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.20	.735	-13.364	79.668	.000	Puntajes altos	52	3.85	.460	16 R63f7asst+ Mi jefe me apoya para desempeñar mis actividades.	Puntajes bajos	49	2.08	.786	-14.257	70.078	.000	Puntajes altos	52	3.87	.397	17 R64f7asst- No recibo suficiente apoyo de mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.33	.851	-8.167	99.000	.000	Puntajes altos	52	3.69	.829	31 R67f7assr+ La relación que tengo con mi jefe me hace sentir seguro.	Puntajes bajos	49	2.06	.626	-19.756	60.630	.000	Puntajes altos	52	3.94	.235	40 R61f7asst+ Tengo buena relación con mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.39	.731	-13.849	60.124	.000	Puntajes altos	52	3.92	.269	45 R69f7assr+ Me siento tranquilo porque mi jefe me presta atención.	Puntajes bajos	49	2.08	.640	-11.939	99.000	.000	Puntajes altos	52	3.60	.634	66 R70f7assr- Me frustra que mi jefe no me apoye lo suficiente.	Puntajes bajos	49	2.14	.957	-11.097	66.882	.000	Puntajes altos	52	3.81	.445	69 R62f7asst+ Mi jefe se interesa por las actividades que realizo.	Puntajes bajos	49	2.08	.862	-10.855	78.401	.000
5 R68f7assr+ Me siento satisfecho con la relación que tengo con mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.31	.796	-12.604	67.745	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	52	3.88	.379				6 R66f7assr+ Me siento contento con el apoyo que recibo de mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.20	.735	-13.364	79.668	.000	Puntajes altos	52	3.85	.460	16 R63f7asst+ Mi jefe me apoya para desempeñar mis actividades.	Puntajes bajos	49	2.08	.786	-14.257	70.078	.000	Puntajes altos	52	3.87	.397	17 R64f7asst- No recibo suficiente apoyo de mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.33	.851	-8.167	99.000	.000	Puntajes altos	52	3.69	.829	31 R67f7assr+ La relación que tengo con mi jefe me hace sentir seguro.	Puntajes bajos	49	2.06	.626	-19.756	60.630	.000	Puntajes altos	52	3.94	.235	40 R61f7asst+ Tengo buena relación con mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.39	.731	-13.849	60.124	.000	Puntajes altos	52	3.92	.269	45 R69f7assr+ Me siento tranquilo porque mi jefe me presta atención.	Puntajes bajos	49	2.08	.640	-11.939	99.000	.000	Puntajes altos	52	3.60	.634	66 R70f7assr- Me frustra que mi jefe no me apoye lo suficiente.	Puntajes bajos	49	2.14	.957	-11.097	66.882	.000	Puntajes altos	52	3.81	.445	69 R62f7asst+ Mi jefe se interesa por las actividades que realizo.	Puntajes bajos	49	2.08	.862	-10.855	78.401	.000	Puntajes altos	52	3.63	.525								
6 R66f7assr+ Me siento contento con el apoyo que recibo de mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.20	.735	-13.364	79.668	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	52	3.85	.460				16 R63f7asst+ Mi jefe me apoya para desempeñar mis actividades.	Puntajes bajos	49	2.08	.786	-14.257	70.078	.000	Puntajes altos	52	3.87	.397	17 R64f7asst- No recibo suficiente apoyo de mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.33	.851	-8.167	99.000	.000	Puntajes altos	52	3.69	.829	31 R67f7assr+ La relación que tengo con mi jefe me hace sentir seguro.	Puntajes bajos	49	2.06	.626	-19.756	60.630	.000	Puntajes altos	52	3.94	.235	40 R61f7asst+ Tengo buena relación con mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.39	.731	-13.849	60.124	.000	Puntajes altos	52	3.92	.269	45 R69f7assr+ Me siento tranquilo porque mi jefe me presta atención.	Puntajes bajos	49	2.08	.640	-11.939	99.000	.000	Puntajes altos	52	3.60	.634	66 R70f7assr- Me frustra que mi jefe no me apoye lo suficiente.	Puntajes bajos	49	2.14	.957	-11.097	66.882	.000	Puntajes altos	52	3.81	.445	69 R62f7asst+ Mi jefe se interesa por las actividades que realizo.	Puntajes bajos	49	2.08	.862	-10.855	78.401	.000	Puntajes altos	52	3.63	.525																				
16 R63f7asst+ Mi jefe me apoya para desempeñar mis actividades.	Puntajes bajos	49	2.08	.786	-14.257	70.078	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	52	3.87	.397				17 R64f7asst- No recibo suficiente apoyo de mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.33	.851	-8.167	99.000	.000	Puntajes altos	52	3.69	.829	31 R67f7assr+ La relación que tengo con mi jefe me hace sentir seguro.	Puntajes bajos	49	2.06	.626	-19.756	60.630	.000	Puntajes altos	52	3.94	.235	40 R61f7asst+ Tengo buena relación con mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.39	.731	-13.849	60.124	.000	Puntajes altos	52	3.92	.269	45 R69f7assr+ Me siento tranquilo porque mi jefe me presta atención.	Puntajes bajos	49	2.08	.640	-11.939	99.000	.000	Puntajes altos	52	3.60	.634	66 R70f7assr- Me frustra que mi jefe no me apoye lo suficiente.	Puntajes bajos	49	2.14	.957	-11.097	66.882	.000	Puntajes altos	52	3.81	.445	69 R62f7asst+ Mi jefe se interesa por las actividades que realizo.	Puntajes bajos	49	2.08	.862	-10.855	78.401	.000	Puntajes altos	52	3.63	.525																																
17 R64f7asst- No recibo suficiente apoyo de mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.33	.851	-8.167	99.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	52	3.69	.829				31 R67f7assr+ La relación que tengo con mi jefe me hace sentir seguro.	Puntajes bajos	49	2.06	.626	-19.756	60.630	.000	Puntajes altos	52	3.94	.235	40 R61f7asst+ Tengo buena relación con mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.39	.731	-13.849	60.124	.000	Puntajes altos	52	3.92	.269	45 R69f7assr+ Me siento tranquilo porque mi jefe me presta atención.	Puntajes bajos	49	2.08	.640	-11.939	99.000	.000	Puntajes altos	52	3.60	.634	66 R70f7assr- Me frustra que mi jefe no me apoye lo suficiente.	Puntajes bajos	49	2.14	.957	-11.097	66.882	.000	Puntajes altos	52	3.81	.445	69 R62f7asst+ Mi jefe se interesa por las actividades que realizo.	Puntajes bajos	49	2.08	.862	-10.855	78.401	.000	Puntajes altos	52	3.63	.525																																												
31 R67f7assr+ La relación que tengo con mi jefe me hace sentir seguro.	Puntajes bajos	49	2.06	.626	-19.756	60.630	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	52	3.94	.235				40 R61f7asst+ Tengo buena relación con mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.39	.731	-13.849	60.124	.000	Puntajes altos	52	3.92	.269	45 R69f7assr+ Me siento tranquilo porque mi jefe me presta atención.	Puntajes bajos	49	2.08	.640	-11.939	99.000	.000	Puntajes altos	52	3.60	.634	66 R70f7assr- Me frustra que mi jefe no me apoye lo suficiente.	Puntajes bajos	49	2.14	.957	-11.097	66.882	.000	Puntajes altos	52	3.81	.445	69 R62f7asst+ Mi jefe se interesa por las actividades que realizo.	Puntajes bajos	49	2.08	.862	-10.855	78.401	.000	Puntajes altos	52	3.63	.525																																																								
40 R61f7asst+ Tengo buena relación con mi jefe.	Puntajes bajos	49	2.39	.731	-13.849	60.124	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	52	3.92	.269				45 R69f7assr+ Me siento tranquilo porque mi jefe me presta atención.	Puntajes bajos	49	2.08	.640	-11.939	99.000	.000	Puntajes altos	52	3.60	.634	66 R70f7assr- Me frustra que mi jefe no me apoye lo suficiente.	Puntajes bajos	49	2.14	.957	-11.097	66.882	.000	Puntajes altos	52	3.81	.445	69 R62f7asst+ Mi jefe se interesa por las actividades que realizo.	Puntajes bajos	49	2.08	.862	-10.855	78.401	.000	Puntajes altos	52	3.63	.525																																																																				
45 R69f7assr+ Me siento tranquilo porque mi jefe me presta atención.	Puntajes bajos	49	2.08	.640	-11.939	99.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	52	3.60	.634				66 R70f7assr- Me frustra que mi jefe no me apoye lo suficiente.	Puntajes bajos	49	2.14	.957	-11.097	66.882	.000	Puntajes altos	52	3.81	.445	69 R62f7asst+ Mi jefe se interesa por las actividades que realizo.	Puntajes bajos	49	2.08	.862	-10.855	78.401	.000	Puntajes altos	52	3.63	.525																																																																																
66 R70f7assr- Me frustra que mi jefe no me apoye lo suficiente.	Puntajes bajos	49	2.14	.957	-11.097	66.882	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	52	3.81	.445				69 R62f7asst+ Mi jefe se interesa por las actividades que realizo.	Puntajes bajos	49	2.08	.862	-10.855	78.401	.000	Puntajes altos	52	3.63	.525																																																																																												
69 R62f7asst+ Mi jefe se interesa por las actividades que realizo.	Puntajes bajos	49	2.08	.862	-10.855	78.401	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	52	3.63	.525																																																																																																											

F8 Inseguridad laboral

De acuerdo con la Tabla 17 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que todos los reactivos discriminan significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y el cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 17.

Análisis de discriminación de reactivos del F8 Inseguridad laboral: resultados del análisis t-student.

Reactivos	F8 Inseguridad laboral	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																																								
15 R79f8ilr+ Me siento tenso ante la posibilidad de perder mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.41	.705	-9.407	101	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	54	2.93	.908				18 R77f8ilr- Me hace sentir seguro la estabilidad de mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.10	.306	-11.722	68.003	.000	Puntajes altos	54	2.54	.840	21 R78f8ilr- Me siento contento de conservar mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.10	.368	-7.604	82.021	.000	Puntajes altos	54	1.93	.696	28 R80f8ilr+ Me estresa no poder continuar en este empleo por ser inestable.	Puntajes bajos	49	1.10	.306	-9.459	64.582	.000	Puntajes altos	54	2.41	.962	29 R74f8ilr+ Existe gran posibilidad de perder mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.08	.344	-12.482	72.822	.000	Puntajes altos	54	2.59	.813	34 R72f8ilt- Tengo la seguridad de conservar mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.20	.499	-12.056	92.166	.000	Puntajes altos	54	2.72	.763	38 R71f8ilt- Siento que es poco probable que pierda mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.55	1.001	-7.554	101.000	.000	Puntajes altos	54	2.85	.737	46 R73f8ilt+ Existe el riesgo de ser despedido.	Puntajes bajos	49	1.18	.441	-14.466	85.507	.000	Puntajes altos	54	2.96	.776	73 R76f8ilr- Mi empleo me da estabilidad.	Puntajes bajos	49	1.31	.683	-7.461	99.904	.000	Puntajes altos	54	2.43	.838	79 R75f8ilt+ No tengo la oportunidad de desarrollar habilidades.	Puntajes bajos	49	1.51	.845	-5.370	101.000	.000
18 R77f8ilr- Me hace sentir seguro la estabilidad de mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.10	.306	-11.722	68.003	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	54	2.54	.840				21 R78f8ilr- Me siento contento de conservar mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.10	.368	-7.604	82.021	.000	Puntajes altos	54	1.93	.696	28 R80f8ilr+ Me estresa no poder continuar en este empleo por ser inestable.	Puntajes bajos	49	1.10	.306	-9.459	64.582	.000	Puntajes altos	54	2.41	.962	29 R74f8ilr+ Existe gran posibilidad de perder mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.08	.344	-12.482	72.822	.000	Puntajes altos	54	2.59	.813	34 R72f8ilt- Tengo la seguridad de conservar mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.20	.499	-12.056	92.166	.000	Puntajes altos	54	2.72	.763	38 R71f8ilt- Siento que es poco probable que pierda mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.55	1.001	-7.554	101.000	.000	Puntajes altos	54	2.85	.737	46 R73f8ilt+ Existe el riesgo de ser despedido.	Puntajes bajos	49	1.18	.441	-14.466	85.507	.000	Puntajes altos	54	2.96	.776	73 R76f8ilr- Mi empleo me da estabilidad.	Puntajes bajos	49	1.31	.683	-7.461	99.904	.000	Puntajes altos	54	2.43	.838	79 R75f8ilt+ No tengo la oportunidad de desarrollar habilidades.	Puntajes bajos	49	1.51	.845	-5.370	101.000	.000	Puntajes altos	54	2.43	.882								
21 R78f8ilr- Me siento contento de conservar mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.10	.368	-7.604	82.021	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	54	1.93	.696				28 R80f8ilr+ Me estresa no poder continuar en este empleo por ser inestable.	Puntajes bajos	49	1.10	.306	-9.459	64.582	.000	Puntajes altos	54	2.41	.962	29 R74f8ilr+ Existe gran posibilidad de perder mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.08	.344	-12.482	72.822	.000	Puntajes altos	54	2.59	.813	34 R72f8ilt- Tengo la seguridad de conservar mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.20	.499	-12.056	92.166	.000	Puntajes altos	54	2.72	.763	38 R71f8ilt- Siento que es poco probable que pierda mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.55	1.001	-7.554	101.000	.000	Puntajes altos	54	2.85	.737	46 R73f8ilt+ Existe el riesgo de ser despedido.	Puntajes bajos	49	1.18	.441	-14.466	85.507	.000	Puntajes altos	54	2.96	.776	73 R76f8ilr- Mi empleo me da estabilidad.	Puntajes bajos	49	1.31	.683	-7.461	99.904	.000	Puntajes altos	54	2.43	.838	79 R75f8ilt+ No tengo la oportunidad de desarrollar habilidades.	Puntajes bajos	49	1.51	.845	-5.370	101.000	.000	Puntajes altos	54	2.43	.882																				
28 R80f8ilr+ Me estresa no poder continuar en este empleo por ser inestable.	Puntajes bajos	49	1.10	.306	-9.459	64.582	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	54	2.41	.962				29 R74f8ilr+ Existe gran posibilidad de perder mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.08	.344	-12.482	72.822	.000	Puntajes altos	54	2.59	.813	34 R72f8ilt- Tengo la seguridad de conservar mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.20	.499	-12.056	92.166	.000	Puntajes altos	54	2.72	.763	38 R71f8ilt- Siento que es poco probable que pierda mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.55	1.001	-7.554	101.000	.000	Puntajes altos	54	2.85	.737	46 R73f8ilt+ Existe el riesgo de ser despedido.	Puntajes bajos	49	1.18	.441	-14.466	85.507	.000	Puntajes altos	54	2.96	.776	73 R76f8ilr- Mi empleo me da estabilidad.	Puntajes bajos	49	1.31	.683	-7.461	99.904	.000	Puntajes altos	54	2.43	.838	79 R75f8ilt+ No tengo la oportunidad de desarrollar habilidades.	Puntajes bajos	49	1.51	.845	-5.370	101.000	.000	Puntajes altos	54	2.43	.882																																
29 R74f8ilr+ Existe gran posibilidad de perder mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.08	.344	-12.482	72.822	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	54	2.59	.813				34 R72f8ilt- Tengo la seguridad de conservar mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.20	.499	-12.056	92.166	.000	Puntajes altos	54	2.72	.763	38 R71f8ilt- Siento que es poco probable que pierda mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.55	1.001	-7.554	101.000	.000	Puntajes altos	54	2.85	.737	46 R73f8ilt+ Existe el riesgo de ser despedido.	Puntajes bajos	49	1.18	.441	-14.466	85.507	.000	Puntajes altos	54	2.96	.776	73 R76f8ilr- Mi empleo me da estabilidad.	Puntajes bajos	49	1.31	.683	-7.461	99.904	.000	Puntajes altos	54	2.43	.838	79 R75f8ilt+ No tengo la oportunidad de desarrollar habilidades.	Puntajes bajos	49	1.51	.845	-5.370	101.000	.000	Puntajes altos	54	2.43	.882																																												
34 R72f8ilt- Tengo la seguridad de conservar mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.20	.499	-12.056	92.166	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	54	2.72	.763				38 R71f8ilt- Siento que es poco probable que pierda mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.55	1.001	-7.554	101.000	.000	Puntajes altos	54	2.85	.737	46 R73f8ilt+ Existe el riesgo de ser despedido.	Puntajes bajos	49	1.18	.441	-14.466	85.507	.000	Puntajes altos	54	2.96	.776	73 R76f8ilr- Mi empleo me da estabilidad.	Puntajes bajos	49	1.31	.683	-7.461	99.904	.000	Puntajes altos	54	2.43	.838	79 R75f8ilt+ No tengo la oportunidad de desarrollar habilidades.	Puntajes bajos	49	1.51	.845	-5.370	101.000	.000	Puntajes altos	54	2.43	.882																																																								
38 R71f8ilt- Siento que es poco probable que pierda mi empleo.	Puntajes bajos	49	1.55	1.001	-7.554	101.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	54	2.85	.737				46 R73f8ilt+ Existe el riesgo de ser despedido.	Puntajes bajos	49	1.18	.441	-14.466	85.507	.000	Puntajes altos	54	2.96	.776	73 R76f8ilr- Mi empleo me da estabilidad.	Puntajes bajos	49	1.31	.683	-7.461	99.904	.000	Puntajes altos	54	2.43	.838	79 R75f8ilt+ No tengo la oportunidad de desarrollar habilidades.	Puntajes bajos	49	1.51	.845	-5.370	101.000	.000	Puntajes altos	54	2.43	.882																																																																				
46 R73f8ilt+ Existe el riesgo de ser despedido.	Puntajes bajos	49	1.18	.441	-14.466	85.507	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	54	2.96	.776				73 R76f8ilr- Mi empleo me da estabilidad.	Puntajes bajos	49	1.31	.683	-7.461	99.904	.000	Puntajes altos	54	2.43	.838	79 R75f8ilt+ No tengo la oportunidad de desarrollar habilidades.	Puntajes bajos	49	1.51	.845	-5.370	101.000	.000	Puntajes altos	54	2.43	.882																																																																																
73 R76f8ilr- Mi empleo me da estabilidad.	Puntajes bajos	49	1.31	.683	-7.461	99.904	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	54	2.43	.838				79 R75f8ilt+ No tengo la oportunidad de desarrollar habilidades.	Puntajes bajos	49	1.51	.845	-5.370	101.000	.000	Puntajes altos	54	2.43	.882																																																																																												
79 R75f8ilt+ No tengo la oportunidad de desarrollar habilidades.	Puntajes bajos	49	1.51	.845	-5.370	101.000	.000																																																																																																								
	Puntajes altos	54	2.43	.882																																																																																																											

Validez de constructo de la EDCA: Análisis factorial

La EDCA se encuentra conformada por ocho factores: F1 Uso de habilidades en el trabajo, F2 Autoridad de decisión en el trabajo, F3 Control de procesos laborales que integran la dimensión Control; F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo que integran la dimensión Demandas; F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior y F8 Inseguridad laboral que integran la dimensión Apoyo.

Estos factores fueron sometidos a un análisis factorial exploratorio con el método de análisis de componentes principales y rotación Varimax. Los reactivos que fueron validados presentaron cargas factoriales mayores a 0.40.

Se llevó a cabo la validez factorial de los factores de control laboral: F1 Uso de habilidades en el trabajo, F2 Autoridad de decisión en el trabajo y F3 Control de procesos laborales. Los resultados se presentan en la Tabla 18.

En este análisis la mayor parte de los reactivos tuvieron cargas superiores a 0.40. Los reactivos 44 y 51 del F1 Uso de habilidades se asignaron al F3 Control de procesos laborales por presentar cargas factoriales superiores a 0.40 en este último factor. De igual forma, del F2 Autoridad de decisión se reasignó el reactivo 64 al F3 Control de procesos laborales. Así también, del F3 Control de procesos laborales se reasignaron los reactivos 1, 42, 48, 50 y 63 al F2 Autoridad de decisión. En todos los casos se revisó la redacción de los reactivos para verificar su correspondencia con el factor con el que validaron.

Para los factores de la dimensión control: F1 Uso de habilidades en el trabajo, F2 Autoridad de decisión en el trabajo y F3 Control de procesos laborales se validaron un total de 29 reactivos; para el F1 Uso de habilidades en el trabajo se identificaron 8 reactivos con cargas factoriales superiores a 0.40, para el F2 Autoridad de decisión en el trabajo se identificaron 13 reactivos y para el F3 Control de procesos laborales se identificaron 8

reactivos. De este resultado de validación factorial, el porcentaje de varianza explicada por estos tres factores fue de 55.559%, correspondiendo a una varianza explicada del 18.032% en el F1 Uso de habilidades en el trabajo, 25.355% en F2 Autoridad de decisión en el trabajo y de 12.172 % en F3. El valor de adecuación de Kaiser-Meyer fue de .924 y la prueba de esfericidad de Bartlett fue de $X^2=3276.666$ (gl=406, p=.000).

Tabla 18.

Análisis factorial por el método de componentes principales y rotación Varimax de los factores de control laboral

Reactivos	F2 Autoridad de decisión en el trabajo	F1 Uso de habilidades en el trabajo	F3 Control de procesos laborales
7 R1f1uht+ Aplico mi creatividad.	0.271	0.656	0.124
12 R2f1uht+ Mis actividades son variadas.	0.129	0.601	0.379
9 R3f1uht+ Decido qué habilidades emplear para desempeñar mis actividades.	0.316	0.496	0.130
11 R4f1uht+ Tengo la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades.	0.425	0.602	0.223
43 R5f1uhr+ Me siento capaz para desarrollar nuevas habilidades.	0.274	0.730	-0.001
20 R6f1uhr+ Me siento contento aplicando mi creatividad.	0.387	0.572	0.366
36 R7f1uhr+ Me motiva que mis actividades son variadas.	0.293	0.744	0.223
10 R8f1uhr+ Me siento satisfecho de usar mis habilidades.	0.285	0.635	0.114
58 R11f2adt+ Tomo decisiones para realizar las actividades.	0.740	0.357	0.188
26 R12f2adt+ Influyo en las decisiones de mi puesto.	0.632	0.019	0.285
49 R13f2adt+ Tengo la autonomía para desempeñar mis actividades.	0.664	0.365	0.111
19 R14f2adt+ Tengo la libertad para decidir cómo realizar mis actividades.	0.609	0.338	0.190
41R17f2adr+ Soy capaz de tomar decisiones relacionadas con mi puesto.	0.646	0.381	0.191
47 R18f2adr+ Me motiva tomar decisiones relacionadas con mi puesto.	0.765	0.336	0.135
37 R19f2adr+ Me siento satisfecho tomando decisiones en mi puesto.	0.754	0.364	0.142
74 R20f2adr+ Me siento importante tomando decisiones relacionadas con mi puesto.	0.742	0.082	0.196
63 R22f3cpt+ Tengo la posibilidad de tomar decisiones en la planeación de mis actividades laborales.	0.737	0.328	0.205
1 R25f3cpr+ Soy capaz de decidir la planeación de mis actividades.	0.487	0.252	-0.053
42 R26f3cpr+ Me siento útil planeando mis actividades.	0.573	0.572	0.159
50 R27f3cpr+ Estoy satisfecho de tener la libertad para tomar decisiones.	0.710	0.399	0.206
48 R28f3cpr+ Me siento tranquilo porque participo en la planeación de mis actividades.	0.712	0.454	0.181
44 R9f1uhr- Me aburre que mis actividades son rutinarias.	-0.006	0.287	0.511
51 R10f1uhr- Me frustra no desarrollar nuevas habilidades.	0.070	0.156	0.721
64 R15f2adt- Tengo poca libertad para tomar decisiones relacionadas con mi puesto.	0.205	0.226	0.439
30 R21f3cpt+ Me proporcionan lo necesario para realizar mis actividades.	0.234	0.129	0.589
76 R23f3cpt+ Mi jefe me permite tomar decisiones sobre la ejecución de mis actividades.	0.593	0.091	0.509
68 R24f3cpr- Tengo pocas posibilidades de planear mis actividades.	0.314	0.364	0.414
24 R29f3cpr- Me frustra no contar con las herramientas necesarias para realizar mis actividades.	0.130	-0.167	0.757
52 R30f3cpr- Me desmotiva que mi jefe no me permite realizar con libertad mis actividades.	0.149	0.177	0.601
Porcentaje de varianza explicada	25.355	18.032	12.172
Porcentaje de varianza explicada acumulada	25.355	43.387	55.559

Después se efectuó la validez factorial de los factores correspondientes a la dimensión de demandas: F4 Demandas psicológicas y F5 Demandas físicas. Los resultados se presentan en la Tabla 19. Para F4 Demandas psicológicas en el trabajo se identificaron 7 reactivos con cargas superiores a 0.40 y para el F5 Demandas físicas en el trabajo se identificaron 8 reactivos.

En este análisis no se eliminó ningún reactivo del factor de demandas psicológicas, sin embargo se eliminaron los reactivos 35 y 75 del F5 Demandas físicas en el trabajo por presentar bajas cargas factoriales en su respectivo factor (0.087 y 0.261 respectivamente).

En total quedaron 15 reactivos para los factores de la dimensión de demandas. El porcentaje de varianza explicada por estos dos factores fue de 41.345%, correspondiendo a un porcentaje de varianza explicada del 20.028% en el F4 Demandas psicológicas en el trabajo y 21.317% en F5 Demandas físicas en el trabajo. El valor de adecuación de Kaiser-Meyer fue de .764 y la prueba de esfericidad de Bartlett fue de $X^2=792.421$ (gl=105, p=.000).

Tabla 19

Análisis factorial por el método de componentes principales y rotación Varimax de los factores demandas laborales: F4 Demandas psicológicas y F5 Demandas físicas

Reactivos	F5 Demandas físicas	F4 Demandas psicológicas
23 R31f4dpt+ Mi puesto demanda un alto nivel de atención.	-0.128	0.706
80 R32f4dpt+ Mis actividades demandan un importante esfuerzo intelectual.	0.142	0.611
55 R34f4dpt+ Mi puesto requiere un alto nivel de concentración.	0.018	0.759
78 R36f4dpr+ Tengo confianza realizando actividades que me demandan mucha concentración.	-0.170	0.638
65 R37f4dpr+ Me siento satisfecho de terminar puntualmente mis actividades cuando hay presión de tiempo.	-0.022	0.524
61 R38f4dpt+ Concluyo a tiempo las actividades que me demandan mucha atención.	-0.210	0.437
22 R39f4dpr+ Realizo creativamente las actividades que demandan gran esfuerzo mental.	-0.209	0.669
54 R41f5dft+ Mis actividades me demandan gran esfuerzo físico.	0.732	0.012
77 R42f5dft+ Realizo mis actividades en una postura incómoda	0.463	-0.005
72 R43f5dft+ Levanto cargas pesadas durante mi jornada laboral.	0.750	-0.192
39 R46f5dft- Realizo mis actividades de manera cómoda.	0.410	-0.400
60 R47f5dfr- Estoy a gusto porque mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	0.428	-0.039
56 R48f5dfr- Me relajo realizando mis actividades en una postura cómoda.	0.526	-0.140
33 R49f5dfr+ Me fatigo porque mis actividades me demandan mucho esfuerzo físico.	0.724	-0.094
25 R50f5dfr+ Estoy agotado porque cargo cosas pesadas en mi trabajo.	0.762	-0.091
Porcentaje de varianza explicada	21.317	20.028
Porcentaje de varianza explicada acumulada	21.317	41.345

Finalmente se llevó a cabo la validez factorial de la dimensión de apoyo: F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior y F8 Inseguridad laboral. Los resultados se presentan en la Tabla 20.

En el F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo se identificaron 9 reactivos con cargas superiores a 0.40, para el F7 Apoyo social del superior se identificaron 10 reactivos y para el F8 Inseguridad laboral se identificaron 9 reactivos.

En este análisis se eliminó el reactivo 4 del F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo por presentar carga factorial baja (0.385) y también se eliminó el reactivo 79 del F8 Inseguridad laboral porque su carga factorial fue baja (0.231).

En total quedaron 28 reactivos para los factores de la dimensión apoyo: F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior y F8 Inseguridad laboral. El porcentaje de varianza explicada por estos tres factores fue de 55.157%, correspondiendo a una varianza explicada del 18.547% en el F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, de 20.607% en F7 Apoyo social del superior y de 16.003% en F8 Inseguridad laboral. El valor de adecuación de Kaiser-Meyer fue de 0.897 y la prueba de esfericidad de Bartlett fue de $X^2=3051.923$ (gl=378, p=.000).

Tabla 20.

Análisis factorial por el método de componentes principales y rotación Varimax de los factores de apoyo laboral

Reactivos	F7 Apoyo social del superior	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	F8 Inseguridad laboral
27 R51f6asct+ Recibo apoyo de mis compañeros para desempeñar mis actividades	0.281	0.757	-0.065
70 R52f6asct+ Tengo buena comunicación con mis compañeros.	0.190	0.775	0.014
71 R53f7asct+ Colaboramos entre compañeros.	0.206	0.690	-0.246
67 R54f6asct- No me siento suficientemente apoyado por mis compañeros.	0.148	0.491	-0.300
62 R55f6asct- Recibo poca colaboración de mis compañeros.	0.049	0.594	-0.236
53 R56f6ascr+ Me siento apoyado porque mis compañeros colaboran conmigo.	0.179	0.804	-0.110
57 R57f6ascr+ Me siento contento porque mis compañeros se preocupan por mí.	0.302	0.738	-0.079
59 R58f6ascr+ Me siento motivado por el apoyo que recibo de mis compañeros.	0.240	0.778	-0.089
2 R59f6ascr+ El apoyo que me brindan mis compañeros me hace sentir seguro.	0.221	0.656	-0.118
40 R61f7asst+ Tengo buena relación con mi jefe.	0.800	0.317	-0.082
69 R62f7asst+ Mi jefe se interesa por las actividades que realizo.	0.727	0.346	-0.018
16 R63f7asst+ Mi jefe me apoya para desempeñar mis actividades.	0.760	0.202	-0.140
17 R64f7asst- No recibo suficiente apoyo de mi jefe.	0.533	0.012	-0.266
3 R65f7asst- Mi jefe no se preocupa por ayudarme a mejorar mi desempeño.	0.466	0.099	-0.241
6 R66f7assr+ Me siento contento con el apoyo que recibo de mi jefe.	0.824	0.205	-0.023
31 R67f7assr+ La relación que tengo con mi jefe me hace sentir seguro.	0.823	0.294	-0.121
5 R68f7assr+ Me siento satisfecho con la relación que tengo con mi jefe.	0.810	0.184	0.010
45 R69f7assr+ Me siento tranquilo porque mi jefe me presta atención.	0.748	0.236	-0.142
66 R70f7assr- Me frustra que mi jefe no me apoye lo suficiente.	0.487	0.275	-0.248
38 R71f8ilt- Siento que es poco probable que pierda mi empleo.	-0.269	-0.052	0.447
34 R72f8ilt- Tengo la seguridad de conservar mi empleo.	-0.185	-0.139	0.723
46 R73f8ilt+ Existe el riesgo de ser despedido.	0.020	-0.043	0.773
29 R74f8ilt+ Existe gran posibilidad de perder mi empleo.	-0.096	-0.033	0.835
73 R76f8ilr- Mi empleo me da estabilidad.	-0.255	-0.235	0.575
18 R77f8ilr- Me hace sentir seguro la estabilidad de mi empleo.	-0.258	-0.148	0.712
21 R78f8ilr- Me siento contento de conservar mi empleo.	-0.188	-0.184	0.481
15 R79f8ilr+ Me siento tenso ante la posibilidad de perder mi empleo.	-0.041	-0.116	0.623
28 R80f8ilr+ Me estresa no poder continuar en este empleo por ser inestable.	0.135	-0.102	0.709
Porcentaje de varianza explicada	20.607	18.547	16.003
Porcentaje de varianza explicada acumulada	20.607	39.154	55.157

Resultados del análisis de confiabilidad de la EDCA: Alpha de Crombach

La confiabilidad del instrumento por factor y del total de los reactivos así como los reactivos eliminados en cada uno de los análisis realizados y la reasignación de los reactivos a otros factores se muestra en la tabla 21. El Alpha de Cronbach de la escala, inicialmente osciló entre 0.643 y 0.911. Sin embargo, en el análisis de las curvas normales se eliminaron 3 reactivos, en el análisis de discriminación de reactivos se eliminó un reactivo, en el análisis factorial exploratorio se eliminaron 4 reactivos y en el análisis de confiabilidad no se eliminaron reactivos. En total se eliminaron 8 reactivos tal como se muestra en la siguiente tabla.

En la Tabla 21 se menciona la reasignación de reactivos efectuada en el análisis factorial exploratorio, reportado previamente.

El Alpha de Cronbach final por factor osciló entre 0.743 y 0.939. El Alpha global de la escala inicial se ubicó en $\alpha=0.873$ y una vez eliminados los ocho reactivos antes señalados se ubicó en $\alpha=0.898$.

Tabla 21. Alfa de Cronbach de la escala EDCA

Factor	Reactivos del factor	Número de reactivos	Alfa inicial	Reactivos eliminados por curvas normales	Reactivos eliminados por Prueba T	Reactivos eliminados en análisis factorial	Reactivos eliminados en el análisis de confiabilidad	Total de reactivos eliminados	Nueva asignación de reactivos	Total de reactivos	Alfa final
F1 Uso de habilidades en el trabajo	7,9,10,11,12,20,36,43,44,51	10	0.847	0	0	0	0	0	7,9,10,11,12,20,36,43	8	0.867
F2 Autoridad de decisión en el trabajo	14,19,26,37,41,47,49,58,64,74	10	0.881	14	0	0	0	1	1,19,26,37,41,42,47,48,49,50,58,63,74	13	0.939
F3 Control de procesos laborales	1,24,30,42,48,50,52,63,68,76	10	0.843	0	0	0	0	0	24,30,44,51,52,64,68,76	8	0.782
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	8,13,22,23,32,55,61,65,78,80	10	0.634	8 y 32	13	0	0	3	22,23,55,61,65,78,80,	7	0.743
F5 Demandas físicas en el trabajo	25,33,35,39,54,56,60,72,75,77	10	0.746	0	0	35 y 75	0	2	25,33,39,54,56,60,72,77	8	0.763
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	2,4,27,53,57,59,62,67,70,71	10	0.89	0	0	4	0	1	2,27,53,57,59,62,67,70,71	9	0.894
F7 Apoyo social del superior	3,5,6,16,17,31,40,45,66,69	10	0.911	0	0	0	0	0	3,5,6,16,17,31,40,45,66,69	10	0.911
F8 Inseguridad laboral	15,18,21,28,8,29,34,38,46,73,79	10	0.842	0	0	79	0	1	15,18,21,28,29,34,38,46,73	9	0.849
Total		80	0.873	3	1	4	0	8		72	0.898

4.3. Correlación de Pearson entre los factores de la EDCA

Los resultados de la Tabla 22 indican que se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre los factores como se describe a continuación:

Relación de demandas psicológicas y control

Se identificó una correlación positiva y significativa entre demandas psicológicas y F1 Uso de habilidades ($r=.442$; $p= 0.01$), F2 Autoridad de decisión ($r=.488$; $p= 0.01$), y F3 Control de procesos laborales ($r=.180$; $p= 0.05$), por lo que a mayores demandas psicológicas mayor es el uso de habilidades en el trabajo, mayor es la autoridad de decisión del trabajador y tiene mayor control en los procesos laborales.

Relación de demandas físicas y control

Se identificaron correlaciones significativas y negativas entre demandas físicas y F1 Uso de habilidades ($r= -.392$; $p= 0.01$), F2 Autoridad de decisión ($r= -.459$; $p= 0.01$), y F3 Control de procesos laborales ($r= -.514$; $p= 0.01$), por lo que a mayores demandas físicas el trabajador tiene menor control en el uso de habilidades, menor autoridad de decisión y menor control en los procesos laborales.

Relación de apoyo social de compañeros en el trabajo y control

Se encontró una correlación significativa y positiva entre el factor apoyo social de compañeros en el trabajo y F1 Uso de habilidades en el trabajo ($r= .436$; $p= 0.01$), F2 Autoridad de decisión ($r= .496$; $p= 0.01$), y F3 Control de procesos laborales ($r= .491$; $p= 0.01$), lo que indica que a mayor apoyo social de compañeros, mayor empleo de habilidades en el trabajo, mayor autoridad de decisión y mayor control de procesos laborales.

Relación de apoyo social del superior y control

Se encontró una correlación positiva y significativa entre apoyo social del superior en el trabajo y F1 Uso de habilidades ($r = .491$; $p = 0.01$), F2 Autoridad de decisión ($r = .555$; $p = 0.01$), y F3 Control de procesos laborales ($r = .614$; $p = 0.01$), por lo que a mayor apoyo social del superior mayor es el uso de habilidades en el trabajo, mayor autoridad de decisión y mayor control de procesos laborales.

Relación de inseguridad laboral y control

Se encontró una correlación significativa y negativa entre inseguridad laboral y F1 Uso de habilidades ($r = -.429$; $p = 0.01$), F2 Autoridad de decisión ($r = -.481$; $p = 0.01$) y F3 Control de procesos laborales ($r = -.393$; $p = 0.01$), lo que indica que a mayor inseguridad laboral, menor uso de habilidades, autoridad de decisión y control de procesos laborales.

Relación de apoyo social de compañeros en el trabajo y demandas laborales

Se identificó una correlación positiva y significativa entre apoyo social de compañeros en el trabajo y F4 Demandas psicológicas en el trabajo ($r = .217$; $p = 0.01$), lo que indica que a mayor apoyo social entre compañeros mayores demandas psicológicas. También se encontró una correlación significativa y negativa entre apoyo social de compañeros en el trabajo y F5 Demandas físicas en el trabajo ($r = -.408$; $p = 0.01$), lo que indica que a mayor apoyo social de compañeros, menores demandas físicas en el trabajo.

Relación de apoyo social del superior y demandas laborales

Se identificó una correlación positiva y significativa entre apoyo social del superior y F4 Demandas psicológicas en el trabajo ($r = .158$; $p = 0.05$), lo que indica que a mayor apoyo social del superior mayores demandas psicológicas. También se encontró una correlación significativa y negativa entre apoyo social del superior y F5 Demandas físicas en el trabajo

($r=-.376$; $p=0.01$), lo que indica que a mayor apoyo social del superior, menores demandas físicas en el trabajo.

Relación de inseguridad laboral y demandas laborales

Se identificó una correlación negativa y significativa entre inseguridad laboral y F4 Demandas psicológicas en el trabajo ($r=-.169$; $p=0.05$), lo que indica que a mayor inseguridad laboral menores demandas psicológicas. También se encontró una correlación significativa y positiva entre inseguridad laboral y F5 Demandas físicas en el trabajo ($r= .427$; $p=0.01$), lo que indica que a mayor inseguridad laboral mayores demandas físicas.

Relación de inseguridad laboral y apoyo social

Se identificaron correlaciones significativas y negativas entre inseguridad laboral y F6 Apoyo social compañeros en el trabajo ($r=-.377$; $p=0.01$) y F7 Apoyo social del superior ($r=-.359$; $p=0.01$), lo que indica que a mayor inseguridad laboral menor apoyo social del superior y de compañeros en el trabajo.

Relación de tensión laboral y demandas, control, apoyo e inseguridad laboral

Se encontraron correlaciones significativas y negativas entre tensión laboral y F1 Uso de habilidades ($r=-.752$; $p= 0.01$); F2 Autoridad de decisión ($r= -.769$; $p= 0.01$); F3 Control de procesos laborales ($r= -.616$; $p= 0.01$); F6 Apoyo social compañeros en el trabajo ($r=-.485$; $p= 0.01$); F7 Apoyo social del superior ($r= -.576$; $p= 0.01$); lo que indica que a mayor tensión laboral menor uso de habilidades, autoridad de decisión y control de procesos laborales, así como menor apoyo social del superior y de compañeros en el trabajo. También se encontraron correlaciones significativas y positivas entre tensión laboral y F5 Demandas físicas en el trabajo ($r= .639$; $p= 0.01$) y F8 Inseguridad laboral ($r=.524$; $p= 0.01$), lo que indica que a mayor tensión laboral mayores demandas físicas en el trabajo y mayor inseguridad laboral.

Tabla 22.

Relación entre los factores demanda, control, apoyo, inseguridad laboral y tensión laboral. Correlación de Pearson

Factores de Demanda, Control, Apoyo	F1 Uso de habilidades	F2 Autoridad de decisión	F3 Control de procesos laborales	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	F5 Demandas físicas en el trabajo	F6 Apoyo social compañeros en el trabajo	F7 Apoyo social del superior	F8 Inseguridad laboral	Tensión laboral
F1 Uso de habilidades	1								
F2 Autoridad de decisión	.752**	1							
F3 Control de procesos laborales	.526**	.550**	1						
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	.442**	.488**	.180*	1					
F5 Demandas físicas en el trabajo	-.392**	-.459**	-.514**	-.266**	1				
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	.436**	.496**	.491**	.217**	-.408**	1			
F7 Apoyo social del superior	.491**	.555**	.614**	.158*	-.376**	.564**	1		
F8 Inseguridad laboral	-.429**	-.481**	-.393**	-.169*	.427**	-.377**	-.359**	1	
Tensión laboral	-.752**	-.769**	-.616**	-0.035	.639**	-.485**	-.576**	.524**	1

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

4.4. Relación entre los factores de la EDCA con el consumo de sustancias

De acuerdo con la tabla 23, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el consumo de sustancias (alcohol, tabaco o drogas) y los factores: F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior o F8 Inseguridad laboral, así mismo no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el consumo de estas sustancias y la Tensión laboral.

Tabla 23.

Relación de los factores con el consumo de sustancias (alcohol, tabaco o drogas). Resultados del análisis t de student.

Factores	Alcohol	Tabaco	Drogas
F1 Uso de habilidades	-0.109	0.103	-0.061
F2 Autoridad de decisión	-0.074	0.089	-0.06
F3 Control de procesos laborales	-0.078	0.073	-0.037
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	-0.062	0.065	-0.058
F5 Demandas físicas en el trabajo	0.112	-0.022	-0.063
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	-0.016	0.072	-0.021
F7 Apoyo social del superior	0.055	0.111	0.063
F8 Inseguridad laboral	0.015	-0.072	0.016
Tensión laboral	.074	-.072	.000

4.5. Relación de los Factores de la EDCA con Síntomas y Trastornos psicosomáticos

Relación de los Factores de la EDCA con Síntomas psicosomáticos

Correlación entre Factores y Dolor precordial

De acuerdo con la tabla 24, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Dolor precordial y F8 Inseguridad laboral ($t=2.004$; $p= .046$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con alta inseguridad laboral suele estar relacionado con la presencia de dolor precordial.

Tabla 24.

Relación de los factores con dolor precordial. Resultados del análisis t de student.

Factores	Dolor precordial	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	13	3.4327	.57422	.868	195	.386																																																																																												
	No	184	3.3010	.52567				F2 Autoridad de decisión	Si	13	3.0049	.80053	-.915	195	.361	No	184	3.1536	.54707	F3 Control de procesos laborales	Si	13	2.7500	.43000	-.591	195	.555	No	184	2.8475	.58289	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	13	3.2088	.43101	.028	195	.978	No	184	3.2050	.48289	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	13	2.0000	.65947	1.012	195	.313	No	184	1.8616	.46173	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.7265	.68285	-1.671	195	.096	No	184	3.0081	.58055	F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7462	.85889	-1.624	195	.106	No	184	3.0385	.60887	F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.2222	.70565	2.004	195	.046	No	184	1.8956	.55771	Tensión laboral	Si	13	0.8626	.31650	.645	12.453	.530
F2 Autoridad de decisión	Si	13	3.0049	.80053	-.915	195	.361																																																																																												
	No	184	3.1536	.54707				F3 Control de procesos laborales	Si	13	2.7500	.43000	-.591	195	.555	No	184	2.8475	.58289	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	13	3.2088	.43101	.028	195	.978	No	184	3.2050	.48289	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	13	2.0000	.65947	1.012	195	.313	No	184	1.8616	.46173	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.7265	.68285	-1.671	195	.096	No	184	3.0081	.58055	F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7462	.85889	-1.624	195	.106	No	184	3.0385	.60887	F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.2222	.70565	2.004	195	.046	No	184	1.8956	.55771	Tensión laboral	Si	13	0.8626	.31650	.645	12.453	.530	No	184	0.8054	.16293								
F3 Control de procesos laborales	Si	13	2.7500	.43000	-.591	195	.555																																																																																												
	No	184	2.8475	.58289				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	13	3.2088	.43101	.028	195	.978	No	184	3.2050	.48289	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	13	2.0000	.65947	1.012	195	.313	No	184	1.8616	.46173	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.7265	.68285	-1.671	195	.096	No	184	3.0081	.58055	F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7462	.85889	-1.624	195	.106	No	184	3.0385	.60887	F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.2222	.70565	2.004	195	.046	No	184	1.8956	.55771	Tensión laboral	Si	13	0.8626	.31650	.645	12.453	.530	No	184	0.8054	.16293																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	13	3.2088	.43101	.028	195	.978																																																																																												
	No	184	3.2050	.48289				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	13	2.0000	.65947	1.012	195	.313	No	184	1.8616	.46173	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.7265	.68285	-1.671	195	.096	No	184	3.0081	.58055	F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7462	.85889	-1.624	195	.106	No	184	3.0385	.60887	F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.2222	.70565	2.004	195	.046	No	184	1.8956	.55771	Tensión laboral	Si	13	0.8626	.31650	.645	12.453	.530	No	184	0.8054	.16293																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	13	2.0000	.65947	1.012	195	.313																																																																																												
	No	184	1.8616	.46173				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.7265	.68285	-1.671	195	.096	No	184	3.0081	.58055	F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7462	.85889	-1.624	195	.106	No	184	3.0385	.60887	F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.2222	.70565	2.004	195	.046	No	184	1.8956	.55771	Tensión laboral	Si	13	0.8626	.31650	.645	12.453	.530	No	184	0.8054	.16293																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.7265	.68285	-1.671	195	.096																																																																																												
	No	184	3.0081	.58055				F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7462	.85889	-1.624	195	.106	No	184	3.0385	.60887	F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.2222	.70565	2.004	195	.046	No	184	1.8956	.55771	Tensión laboral	Si	13	0.8626	.31650	.645	12.453	.530	No	184	0.8054	.16293																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7462	.85889	-1.624	195	.106																																																																																												
	No	184	3.0385	.60887				F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.2222	.70565	2.004	195	.046	No	184	1.8956	.55771	Tensión laboral	Si	13	0.8626	.31650	.645	12.453	.530	No	184	0.8054	.16293																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.2222	.70565	2.004	195	.046																																																																																												
	No	184	1.8956	.55771				Tensión laboral	Si	13	0.8626	.31650	.645	12.453	.530	No	184	0.8054	.16293																																																																																
Tensión laboral	Si	13	0.8626	.31650	.645	12.453	.530																																																																																												
	No	184	0.8054	.16293																																																																																															

Correlación entre Factores y Dolor de pecho

De acuerdo con la tabla 25, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Dolor de pecho y los Factores: F3 Control de procesos laborales ($t = -2.123$; $p = .035$), F5 Demandas físicas en el trabajo ($t = -3.405$; $p = .001$), F8 Inseguridad laboral ($t = 3.032$; $p = .003$) y Tensión laboral ($t = 2.761$; $p = .006$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales, altas demandas físicas en el trabajo, alta inseguridad laboral o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de dolor de pecho.

Tabla 25.

Relación de los factores con dolor de pecho. Resultados del análisis t de student.

Factores	Dolor de pecho	N	Media	Desviación estándar	t	gl	P																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	22	3.3977	.56778	.874	197	.383																																																																																												
	No	177	3.2938	.52054				F2 Autoridad de decisión	Si	22	3.0463	.70700	-.831	197	.407	No	177	3.1528	.54798	F3 Control de procesos laborales	Si	22	2.5942	.57725	-	197	.035	No	177	2.8651	.56307	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	22	3.2446	.44629	.393	197	.695	No	177	3.2024	.47814	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	22	2.1910	.54072	3.405	197	.001	No	177	1.8345	.45295	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.8005	.62729	-	197	.108	No	177	3.0137	.57971	F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.9535	.73556	-.542	197	.589	No	177	3.0305	.61436	F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.2582	.61073	3.032	197	.003	No	177	1.8758	.55138	Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.972	197	.050
F2 Autoridad de decisión	Si	22	3.0463	.70700	-.831	197	.407																																																																																												
	No	177	3.1528	.54798				F3 Control de procesos laborales	Si	22	2.5942	.57725	-	197	.035	No	177	2.8651	.56307	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	22	3.2446	.44629	.393	197	.695	No	177	3.2024	.47814	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	22	2.1910	.54072	3.405	197	.001	No	177	1.8345	.45295	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.8005	.62729	-	197	.108	No	177	3.0137	.57971	F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.9535	.73556	-.542	197	.589	No	177	3.0305	.61436	F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.2582	.61073	3.032	197	.003	No	177	1.8758	.55138	Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.972	197	.050	No	122	0.7928	.16718								
F3 Control de procesos laborales	Si	22	2.5942	.57725	-	197	.035																																																																																												
	No	177	2.8651	.56307				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	22	3.2446	.44629	.393	197	.695	No	177	3.2024	.47814	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	22	2.1910	.54072	3.405	197	.001	No	177	1.8345	.45295	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.8005	.62729	-	197	.108	No	177	3.0137	.57971	F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.9535	.73556	-.542	197	.589	No	177	3.0305	.61436	F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.2582	.61073	3.032	197	.003	No	177	1.8758	.55138	Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.972	197	.050	No	122	0.7928	.16718																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	22	3.2446	.44629	.393	197	.695																																																																																												
	No	177	3.2024	.47814				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	22	2.1910	.54072	3.405	197	.001	No	177	1.8345	.45295	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.8005	.62729	-	197	.108	No	177	3.0137	.57971	F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.9535	.73556	-.542	197	.589	No	177	3.0305	.61436	F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.2582	.61073	3.032	197	.003	No	177	1.8758	.55138	Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.972	197	.050	No	122	0.7928	.16718																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	22	2.1910	.54072	3.405	197	.001																																																																																												
	No	177	1.8345	.45295				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.8005	.62729	-	197	.108	No	177	3.0137	.57971	F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.9535	.73556	-.542	197	.589	No	177	3.0305	.61436	F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.2582	.61073	3.032	197	.003	No	177	1.8758	.55138	Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.972	197	.050	No	122	0.7928	.16718																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.8005	.62729	-	197	.108																																																																																												
	No	177	3.0137	.57971				F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.9535	.73556	-.542	197	.589	No	177	3.0305	.61436	F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.2582	.61073	3.032	197	.003	No	177	1.8758	.55138	Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.972	197	.050	No	122	0.7928	.16718																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.9535	.73556	-.542	197	.589																																																																																												
	No	177	3.0305	.61436				F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.2582	.61073	3.032	197	.003	No	177	1.8758	.55138	Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.972	197	.050	No	122	0.7928	.16718																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.2582	.61073	3.032	197	.003																																																																																												
	No	177	1.8758	.55138				Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.972	197	.050	No	122	0.7928	.16718																																																																																
Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.972	197	.050																																																																																												
	No	122	0.7928	.16718																																																																																															

Correlación entre Factores y Pérdida de vitalidad

De acuerdo con la tabla 26, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Pérdida de vitalidad y los Factores: F3 Control de procesos laborales ($t = -2.383$; $p = .018$), y F8 Inseguridad laboral ($t = 2.659$; $p = .008$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales o alta inseguridad laboral suele estar relacionado con la presencia del síntoma de pérdida de vitalidad.

Tabla 26.

Relación de los factores con pérdida de la vitalidad. Resultados del análisis t de student.

Factores	Pérdida de vitalidad	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	43	3.2841	.51488	-0.330	198	.742																																																																																												
	No	157	3.3139	.52929				F2 Autoridad de decisión	Si	43	3.1197	.46595	-0.290	198	.772	No	157	3.1480	.59080	F3 Control de procesos laborales	Si	43	2.6570	.50654	-2.383	198	.018	No	157	2.8881	.57787	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	43	3.2907	.44916	1.360	198	.175	No	157	3.1797	.48080	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	43	1.9003	.42710	.421	198	.675	No	157	1.8659	.48733	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	43	2.8372	.68637	-1.960	198	.051	No	157	3.0335	.55044	F7 Apoyo social del superior	Si	43	2.8721	.65186	-1.782	198	.076	No	157	3.0629	.61411	F8 Inseguridad laboral	Si	43	2.1189	.66696	2.659	198	.008	No	157	1.8628	.52689	Tensión laboral	Si	43	0.8297	.16135	0.841	198	.401
F2 Autoridad de decisión	Si	43	3.1197	.46595	-0.290	198	.772																																																																																												
	No	157	3.1480	.59080				F3 Control de procesos laborales	Si	43	2.6570	.50654	-2.383	198	.018	No	157	2.8881	.57787	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	43	3.2907	.44916	1.360	198	.175	No	157	3.1797	.48080	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	43	1.9003	.42710	.421	198	.675	No	157	1.8659	.48733	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	43	2.8372	.68637	-1.960	198	.051	No	157	3.0335	.55044	F7 Apoyo social del superior	Si	43	2.8721	.65186	-1.782	198	.076	No	157	3.0629	.61411	F8 Inseguridad laboral	Si	43	2.1189	.66696	2.659	198	.008	No	157	1.8628	.52689	Tensión laboral	Si	43	0.8297	.16135	0.841	198	.401	No	157	0.8042	.17965								
F3 Control de procesos laborales	Si	43	2.6570	.50654	-2.383	198	.018																																																																																												
	No	157	2.8881	.57787				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	43	3.2907	.44916	1.360	198	.175	No	157	3.1797	.48080	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	43	1.9003	.42710	.421	198	.675	No	157	1.8659	.48733	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	43	2.8372	.68637	-1.960	198	.051	No	157	3.0335	.55044	F7 Apoyo social del superior	Si	43	2.8721	.65186	-1.782	198	.076	No	157	3.0629	.61411	F8 Inseguridad laboral	Si	43	2.1189	.66696	2.659	198	.008	No	157	1.8628	.52689	Tensión laboral	Si	43	0.8297	.16135	0.841	198	.401	No	157	0.8042	.17965																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	43	3.2907	.44916	1.360	198	.175																																																																																												
	No	157	3.1797	.48080				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	43	1.9003	.42710	.421	198	.675	No	157	1.8659	.48733	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	43	2.8372	.68637	-1.960	198	.051	No	157	3.0335	.55044	F7 Apoyo social del superior	Si	43	2.8721	.65186	-1.782	198	.076	No	157	3.0629	.61411	F8 Inseguridad laboral	Si	43	2.1189	.66696	2.659	198	.008	No	157	1.8628	.52689	Tensión laboral	Si	43	0.8297	.16135	0.841	198	.401	No	157	0.8042	.17965																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	43	1.9003	.42710	.421	198	.675																																																																																												
	No	157	1.8659	.48733				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	43	2.8372	.68637	-1.960	198	.051	No	157	3.0335	.55044	F7 Apoyo social del superior	Si	43	2.8721	.65186	-1.782	198	.076	No	157	3.0629	.61411	F8 Inseguridad laboral	Si	43	2.1189	.66696	2.659	198	.008	No	157	1.8628	.52689	Tensión laboral	Si	43	0.8297	.16135	0.841	198	.401	No	157	0.8042	.17965																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	43	2.8372	.68637	-1.960	198	.051																																																																																												
	No	157	3.0335	.55044				F7 Apoyo social del superior	Si	43	2.8721	.65186	-1.782	198	.076	No	157	3.0629	.61411	F8 Inseguridad laboral	Si	43	2.1189	.66696	2.659	198	.008	No	157	1.8628	.52689	Tensión laboral	Si	43	0.8297	.16135	0.841	198	.401	No	157	0.8042	.17965																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	43	2.8721	.65186	-1.782	198	.076																																																																																												
	No	157	3.0629	.61411				F8 Inseguridad laboral	Si	43	2.1189	.66696	2.659	198	.008	No	157	1.8628	.52689	Tensión laboral	Si	43	0.8297	.16135	0.841	198	.401	No	157	0.8042	.17965																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	43	2.1189	.66696	2.659	198	.008																																																																																												
	No	157	1.8628	.52689				Tensión laboral	Si	43	0.8297	.16135	0.841	198	.401	No	157	0.8042	.17965																																																																																
Tensión laboral	Si	43	0.8297	.16135	0.841	198	.401																																																																																												
	No	157	0.8042	.17965																																																																																															

Correlación entre Factores y Agotamiento

De acuerdo con la tabla 27, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Agotamiento y F3 Control de procesos laborales ($t= -3.884$; $p= .000$), F5 Demandas físicas en el trabajo ($t= 3.424$; $p=.001$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t= -2.729$; $p= .007$), F7 Apoyo social del superior ($t= -3.337$; 187.538 ; $p=.001$), F8 Inseguridad laboral ($t= 3.018$; $p=.003$) y Tensión laboral ($t= 2.761$; $p=.006$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales, altas demandas físicas en el trabajo, bajo apoyo social de compañeros en el trabajo, bajo apoyo social del superior, alta inseguridad laboral o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de agotamiento.

Tabla 27.

Relación de los factores con agotamiento. Resultados del análisis t de student

Factores	Agotamiento	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	100	3.2821	.54749	-.682	198	.496																																																																																												
	No	100	3.3329	.50317				F2 Autoridad de decisión	Si	100	3.1224	.53299	-.487	198	.627	No	100	3.1614	.59795	F3 Control de procesos laborales	Si	100	2.6871	.54581	-3.884	198	.000	No	100	2.9898	.55598	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	100	3.2607	.43149	1.709	198	.089	No	100	3.1464	.51114	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	100	1.9852	.46011	3.424	198	.001	No	100	1.7615	.46374	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	100	2.8800	.61827	-2.729	198	.007	No	100	3.1026	.53211	F7 Apoyo social del superior	Si	100	2.8779	.67861	-3.337	187.538	.001	No	100	3.1659	.53343	F8 Inseguridad laboral	Si	100	2.0367	.60143	3.018	198	.003	No	100	1.7990	.50822	Tensión laboral	Si	100	0.8435	.18760	2.761	198	.006
F2 Autoridad de decisión	Si	100	3.1224	.53299	-.487	198	.627																																																																																												
	No	100	3.1614	.59795				F3 Control de procesos laborales	Si	100	2.6871	.54581	-3.884	198	.000	No	100	2.9898	.55598	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	100	3.2607	.43149	1.709	198	.089	No	100	3.1464	.51114	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	100	1.9852	.46011	3.424	198	.001	No	100	1.7615	.46374	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	100	2.8800	.61827	-2.729	198	.007	No	100	3.1026	.53211	F7 Apoyo social del superior	Si	100	2.8779	.67861	-3.337	187.538	.001	No	100	3.1659	.53343	F8 Inseguridad laboral	Si	100	2.0367	.60143	3.018	198	.003	No	100	1.7990	.50822	Tensión laboral	Si	100	0.8435	.18760	2.761	198	.006	No	100	0.7759	.15693								
F3 Control de procesos laborales	Si	100	2.6871	.54581	-3.884	198	.000																																																																																												
	No	100	2.9898	.55598				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	100	3.2607	.43149	1.709	198	.089	No	100	3.1464	.51114	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	100	1.9852	.46011	3.424	198	.001	No	100	1.7615	.46374	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	100	2.8800	.61827	-2.729	198	.007	No	100	3.1026	.53211	F7 Apoyo social del superior	Si	100	2.8779	.67861	-3.337	187.538	.001	No	100	3.1659	.53343	F8 Inseguridad laboral	Si	100	2.0367	.60143	3.018	198	.003	No	100	1.7990	.50822	Tensión laboral	Si	100	0.8435	.18760	2.761	198	.006	No	100	0.7759	.15693																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	100	3.2607	.43149	1.709	198	.089																																																																																												
	No	100	3.1464	.51114				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	100	1.9852	.46011	3.424	198	.001	No	100	1.7615	.46374	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	100	2.8800	.61827	-2.729	198	.007	No	100	3.1026	.53211	F7 Apoyo social del superior	Si	100	2.8779	.67861	-3.337	187.538	.001	No	100	3.1659	.53343	F8 Inseguridad laboral	Si	100	2.0367	.60143	3.018	198	.003	No	100	1.7990	.50822	Tensión laboral	Si	100	0.8435	.18760	2.761	198	.006	No	100	0.7759	.15693																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	100	1.9852	.46011	3.424	198	.001																																																																																												
	No	100	1.7615	.46374				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	100	2.8800	.61827	-2.729	198	.007	No	100	3.1026	.53211	F7 Apoyo social del superior	Si	100	2.8779	.67861	-3.337	187.538	.001	No	100	3.1659	.53343	F8 Inseguridad laboral	Si	100	2.0367	.60143	3.018	198	.003	No	100	1.7990	.50822	Tensión laboral	Si	100	0.8435	.18760	2.761	198	.006	No	100	0.7759	.15693																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	100	2.8800	.61827	-2.729	198	.007																																																																																												
	No	100	3.1026	.53211				F7 Apoyo social del superior	Si	100	2.8779	.67861	-3.337	187.538	.001	No	100	3.1659	.53343	F8 Inseguridad laboral	Si	100	2.0367	.60143	3.018	198	.003	No	100	1.7990	.50822	Tensión laboral	Si	100	0.8435	.18760	2.761	198	.006	No	100	0.7759	.15693																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	100	2.8779	.67861	-3.337	187.538	.001																																																																																												
	No	100	3.1659	.53343				F8 Inseguridad laboral	Si	100	2.0367	.60143	3.018	198	.003	No	100	1.7990	.50822	Tensión laboral	Si	100	0.8435	.18760	2.761	198	.006	No	100	0.7759	.15693																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	100	2.0367	.60143	3.018	198	.003																																																																																												
	No	100	1.7990	.50822				Tensión laboral	Si	100	0.8435	.18760	2.761	198	.006	No	100	0.7759	.15693																																																																																
Tensión laboral	Si	100	0.8435	.18760	2.761	198	.006																																																																																												
	No	100	0.7759	.15693																																																																																															

Correlación entre Factores y Dificultades para respirar

De acuerdo con la tabla 28, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre Dificultades para respirar y los Factores de F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior F8 Inseguridad laboral o Tensión laboral.

Tabla 28.

Relación de los factores con dificultades para respirar. Resultados del análisis t de student.

Factores	Dificultades para respirar	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	14	3.3393	.50817	.193	197	.848																																																																																												
	No	185	3.3115	.52178				F2 Autoridad de decisión	Si	14	3.3150	.54434	1.155	197	.249	No	185	3.1370	.55653	F3 Control de procesos laborales	Si	14	2.8214	.50648	-.145	197	.885	No	185	2.8443	.57401	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	14	3.3469	.51573	1.156	197	.249	No	185	3.1946	.47245	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	14	1.9643	.48642	.752	197	.453	No	185	1.8651	.47482	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	14	2.9524	.74690	-.238	197	.812	No	185	2.9912	.57465	F7 Apoyo social del superior	Si	14	3.0286	.73110	.003	197	.997	No	185	3.0280	.61441	F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.9444	.57281	.203	197	.839	No	185	1.9124	.56874	Tensión laboral	Si	14	0.8147	.15040	0.172	197	.864
F2 Autoridad de decisión	Si	14	3.3150	.54434	1.155	197	.249																																																																																												
	No	185	3.1370	.55653				F3 Control de procesos laborales	Si	14	2.8214	.50648	-.145	197	.885	No	185	2.8443	.57401	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	14	3.3469	.51573	1.156	197	.249	No	185	3.1946	.47245	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	14	1.9643	.48642	.752	197	.453	No	185	1.8651	.47482	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	14	2.9524	.74690	-.238	197	.812	No	185	2.9912	.57465	F7 Apoyo social del superior	Si	14	3.0286	.73110	.003	197	.997	No	185	3.0280	.61441	F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.9444	.57281	.203	197	.839	No	185	1.9124	.56874	Tensión laboral	Si	14	0.8147	.15040	0.172	197	.864	No	185	0.8065	.17416								
F3 Control de procesos laborales	Si	14	2.8214	.50648	-.145	197	.885																																																																																												
	No	185	2.8443	.57401				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	14	3.3469	.51573	1.156	197	.249	No	185	3.1946	.47245	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	14	1.9643	.48642	.752	197	.453	No	185	1.8651	.47482	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	14	2.9524	.74690	-.238	197	.812	No	185	2.9912	.57465	F7 Apoyo social del superior	Si	14	3.0286	.73110	.003	197	.997	No	185	3.0280	.61441	F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.9444	.57281	.203	197	.839	No	185	1.9124	.56874	Tensión laboral	Si	14	0.8147	.15040	0.172	197	.864	No	185	0.8065	.17416																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	14	3.3469	.51573	1.156	197	.249																																																																																												
	No	185	3.1946	.47245				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	14	1.9643	.48642	.752	197	.453	No	185	1.8651	.47482	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	14	2.9524	.74690	-.238	197	.812	No	185	2.9912	.57465	F7 Apoyo social del superior	Si	14	3.0286	.73110	.003	197	.997	No	185	3.0280	.61441	F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.9444	.57281	.203	197	.839	No	185	1.9124	.56874	Tensión laboral	Si	14	0.8147	.15040	0.172	197	.864	No	185	0.8065	.17416																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	14	1.9643	.48642	.752	197	.453																																																																																												
	No	185	1.8651	.47482				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	14	2.9524	.74690	-.238	197	.812	No	185	2.9912	.57465	F7 Apoyo social del superior	Si	14	3.0286	.73110	.003	197	.997	No	185	3.0280	.61441	F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.9444	.57281	.203	197	.839	No	185	1.9124	.56874	Tensión laboral	Si	14	0.8147	.15040	0.172	197	.864	No	185	0.8065	.17416																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	14	2.9524	.74690	-.238	197	.812																																																																																												
	No	185	2.9912	.57465				F7 Apoyo social del superior	Si	14	3.0286	.73110	.003	197	.997	No	185	3.0280	.61441	F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.9444	.57281	.203	197	.839	No	185	1.9124	.56874	Tensión laboral	Si	14	0.8147	.15040	0.172	197	.864	No	185	0.8065	.17416																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	14	3.0286	.73110	.003	197	.997																																																																																												
	No	185	3.0280	.61441				F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.9444	.57281	.203	197	.839	No	185	1.9124	.56874	Tensión laboral	Si	14	0.8147	.15040	0.172	197	.864	No	185	0.8065	.17416																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.9444	.57281	.203	197	.839																																																																																												
	No	185	1.9124	.56874				Tensión laboral	Si	14	0.8147	.15040	0.172	197	.864	No	185	0.8065	.17416																																																																																
Tensión laboral	Si	14	0.8147	.15040	0.172	197	.864																																																																																												
	No	185	0.8065	.17416																																																																																															

Correlación entre Factores y Opresión en el pecho

De acuerdo con la tabla 29, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre Opresión en el pecho y los Factores de F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior F8 Inseguridad laboral o Tensión laboral.

Tabla 29

Relación de los factores con opresión en el pecho. Resultados del análisis t de student.

Factores	Opresión en el pecho	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	17	3.4118	.45450	.855	198	.393																																																																																												
	No	183	3.2978	.53123				F2 Autoridad de decisión	Si	17	3.0950	.58046	-.357	198	.722	No	183	3.1462	.56532	F3 Control de procesos laborales	Si	17	2.7059	.52838	-1.002	198	.317	No	183	2.8508	.57360	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	17	3.3417	.48598	1.255	198	.211	No	183	3.1907	.47357	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	17	2.0046	.45855	1.194	198	.234	No	183	1.8611	.47501	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	17	2.8007	.69084	-1.406	198	.161	No	183	3.0090	.57437	F7 Apoyo social del superior	Si	17	2.9163	.67502	-.726	198	.469	No	183	3.0317	.62199	F8 Inseguridad laboral	Si	17	2.0923	.60510	1.327	198	.186	No	183	1.9016	.56345	Tensión laboral	Si	17	0.8339	.13288	0.591	198	.555
F2 Autoridad de decisión	Si	17	3.0950	.58046	-.357	198	.722																																																																																												
	No	183	3.1462	.56532				F3 Control de procesos laborales	Si	17	2.7059	.52838	-1.002	198	.317	No	183	2.8508	.57360	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	17	3.3417	.48598	1.255	198	.211	No	183	3.1907	.47357	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	17	2.0046	.45855	1.194	198	.234	No	183	1.8611	.47501	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	17	2.8007	.69084	-1.406	198	.161	No	183	3.0090	.57437	F7 Apoyo social del superior	Si	17	2.9163	.67502	-.726	198	.469	No	183	3.0317	.62199	F8 Inseguridad laboral	Si	17	2.0923	.60510	1.327	198	.186	No	183	1.9016	.56345	Tensión laboral	Si	17	0.8339	.13288	0.591	198	.555	No	183	0.8074	.17939								
F3 Control de procesos laborales	Si	17	2.7059	.52838	-1.002	198	.317																																																																																												
	No	183	2.8508	.57360				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	17	3.3417	.48598	1.255	198	.211	No	183	3.1907	.47357	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	17	2.0046	.45855	1.194	198	.234	No	183	1.8611	.47501	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	17	2.8007	.69084	-1.406	198	.161	No	183	3.0090	.57437	F7 Apoyo social del superior	Si	17	2.9163	.67502	-.726	198	.469	No	183	3.0317	.62199	F8 Inseguridad laboral	Si	17	2.0923	.60510	1.327	198	.186	No	183	1.9016	.56345	Tensión laboral	Si	17	0.8339	.13288	0.591	198	.555	No	183	0.8074	.17939																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	17	3.3417	.48598	1.255	198	.211																																																																																												
	No	183	3.1907	.47357				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	17	2.0046	.45855	1.194	198	.234	No	183	1.8611	.47501	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	17	2.8007	.69084	-1.406	198	.161	No	183	3.0090	.57437	F7 Apoyo social del superior	Si	17	2.9163	.67502	-.726	198	.469	No	183	3.0317	.62199	F8 Inseguridad laboral	Si	17	2.0923	.60510	1.327	198	.186	No	183	1.9016	.56345	Tensión laboral	Si	17	0.8339	.13288	0.591	198	.555	No	183	0.8074	.17939																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	17	2.0046	.45855	1.194	198	.234																																																																																												
	No	183	1.8611	.47501				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	17	2.8007	.69084	-1.406	198	.161	No	183	3.0090	.57437	F7 Apoyo social del superior	Si	17	2.9163	.67502	-.726	198	.469	No	183	3.0317	.62199	F8 Inseguridad laboral	Si	17	2.0923	.60510	1.327	198	.186	No	183	1.9016	.56345	Tensión laboral	Si	17	0.8339	.13288	0.591	198	.555	No	183	0.8074	.17939																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	17	2.8007	.69084	-1.406	198	.161																																																																																												
	No	183	3.0090	.57437				F7 Apoyo social del superior	Si	17	2.9163	.67502	-.726	198	.469	No	183	3.0317	.62199	F8 Inseguridad laboral	Si	17	2.0923	.60510	1.327	198	.186	No	183	1.9016	.56345	Tensión laboral	Si	17	0.8339	.13288	0.591	198	.555	No	183	0.8074	.17939																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	17	2.9163	.67502	-.726	198	.469																																																																																												
	No	183	3.0317	.62199				F8 Inseguridad laboral	Si	17	2.0923	.60510	1.327	198	.186	No	183	1.9016	.56345	Tensión laboral	Si	17	0.8339	.13288	0.591	198	.555	No	183	0.8074	.17939																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	17	2.0923	.60510	1.327	198	.186																																																																																												
	No	183	1.9016	.56345				Tensión laboral	Si	17	0.8339	.13288	0.591	198	.555	No	183	0.8074	.17939																																																																																
Tensión laboral	Si	17	0.8339	.13288	0.591	198	.555																																																																																												
	No	183	0.8074	.17939																																																																																															

Correlación entre Factores y Acidez estomacal

De acuerdo con la tabla 30, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Acidez estomacal y F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t=-2.804$; $p=.006$) y F7 Apoyo social del superior ($t= -2.126$; $p=.035$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo apoyo social de compañeros en el trabajo o bajo apoyo social del superior suele estar relacionado con la presencia de acidez estomacal.

Tabla 30

Relación de los factores con acidez estomacal. Resultados del análisis t de student.

Factores	Acidez estomacal	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	76	3.2594	.52824	-1.014	198	.312																																																																																												
	No	124	3.3370	.52310				F2 Autoridad de decisión	Si	76	3.0688	.60584	-1.435	198	.153	No	124	3.1867	.53658	F3 Control de procesos laborales	Si	76	2.7408	.51735	-1.908	198	.058	No	124	2.8983	.59423	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	76	3.2209	.47911	.402	198	.688	No	124	3.1930	.47454	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	76	1.9131	.40697	.927	198	.355	No	124	1.8490	.51114	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	76	2.8454	.56742	-2.804	198	.006	No	124	3.0808	.58153	F7 Apoyo social del superior	Si	76	2.9028	.69468	-2.126	198	.035	No	124	3.0949	.57009	F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9985	.59677	1.579	198	.116	No	124	1.8684	.54621	Tensión laboral	Si	76	0.8373	.19073	1.750	198	.082
F2 Autoridad de decisión	Si	76	3.0688	.60584	-1.435	198	.153																																																																																												
	No	124	3.1867	.53658				F3 Control de procesos laborales	Si	76	2.7408	.51735	-1.908	198	.058	No	124	2.8983	.59423	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	76	3.2209	.47911	.402	198	.688	No	124	3.1930	.47454	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	76	1.9131	.40697	.927	198	.355	No	124	1.8490	.51114	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	76	2.8454	.56742	-2.804	198	.006	No	124	3.0808	.58153	F7 Apoyo social del superior	Si	76	2.9028	.69468	-2.126	198	.035	No	124	3.0949	.57009	F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9985	.59677	1.579	198	.116	No	124	1.8684	.54621	Tensión laboral	Si	76	0.8373	.19073	1.750	198	.082	No	124	0.7927	.16450								
F3 Control de procesos laborales	Si	76	2.7408	.51735	-1.908	198	.058																																																																																												
	No	124	2.8983	.59423				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	76	3.2209	.47911	.402	198	.688	No	124	3.1930	.47454	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	76	1.9131	.40697	.927	198	.355	No	124	1.8490	.51114	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	76	2.8454	.56742	-2.804	198	.006	No	124	3.0808	.58153	F7 Apoyo social del superior	Si	76	2.9028	.69468	-2.126	198	.035	No	124	3.0949	.57009	F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9985	.59677	1.579	198	.116	No	124	1.8684	.54621	Tensión laboral	Si	76	0.8373	.19073	1.750	198	.082	No	124	0.7927	.16450																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	76	3.2209	.47911	.402	198	.688																																																																																												
	No	124	3.1930	.47454				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	76	1.9131	.40697	.927	198	.355	No	124	1.8490	.51114	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	76	2.8454	.56742	-2.804	198	.006	No	124	3.0808	.58153	F7 Apoyo social del superior	Si	76	2.9028	.69468	-2.126	198	.035	No	124	3.0949	.57009	F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9985	.59677	1.579	198	.116	No	124	1.8684	.54621	Tensión laboral	Si	76	0.8373	.19073	1.750	198	.082	No	124	0.7927	.16450																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	76	1.9131	.40697	.927	198	.355																																																																																												
	No	124	1.8490	.51114				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	76	2.8454	.56742	-2.804	198	.006	No	124	3.0808	.58153	F7 Apoyo social del superior	Si	76	2.9028	.69468	-2.126	198	.035	No	124	3.0949	.57009	F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9985	.59677	1.579	198	.116	No	124	1.8684	.54621	Tensión laboral	Si	76	0.8373	.19073	1.750	198	.082	No	124	0.7927	.16450																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	76	2.8454	.56742	-2.804	198	.006																																																																																												
	No	124	3.0808	.58153				F7 Apoyo social del superior	Si	76	2.9028	.69468	-2.126	198	.035	No	124	3.0949	.57009	F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9985	.59677	1.579	198	.116	No	124	1.8684	.54621	Tensión laboral	Si	76	0.8373	.19073	1.750	198	.082	No	124	0.7927	.16450																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	76	2.9028	.69468	-2.126	198	.035																																																																																												
	No	124	3.0949	.57009				F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9985	.59677	1.579	198	.116	No	124	1.8684	.54621	Tensión laboral	Si	76	0.8373	.19073	1.750	198	.082	No	124	0.7927	.16450																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9985	.59677	1.579	198	.116																																																																																												
	No	124	1.8684	.54621				Tensión laboral	Si	76	0.8373	.19073	1.750	198	.082	No	124	0.7927	.16450																																																																																
Tensión laboral	Si	76	0.8373	.19073	1.750	198	.082																																																																																												
	No	124	0.7927	.16450																																																																																															

Correlación entre Factores y Dolor de estómago

De acuerdo con la tabla 31, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Dolor de estómago y F1 Uso de habilidades ($t= -2.354$; $p= .020$), F2 Autoridad de decisión ($t= -2.201$; $p= .029$), F3 Control de procesos laborales ($t= -2.220$; $p= .028$), F5 Demandas físicas en el trabajo ($t= 2.033$; $p= .043$), F7 Apoyo social del superior ($t= -2.000$; $p= .047$) y Tensión laboral ($t= 2.508$; $p= .013$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con poco uso de habilidades, baja autoridad de decisión, poco control de procesos laborales, altas demandas físicas en el trabajo, bajo apoyo social del superior o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de dolor de estómago.

Tabla 31

Relación de los factores con Dolor de estómago. Resultados del análisis t de student.

Factores	Dolor de estomago	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	82	3.2038	.56972	-2.354	198	.020																																																																																												
	No	118	3.3795	.48113				F2 Autoridad de decisión	Si	82	3.0374	.57496	-2.201	198	.029	No	118	3.2145	.54929	F3 Control de procesos laborales	Si	82	2.7321	.51940	-2.220	198	.028	No	118	2.9123	.59378	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	82	3.1803	.52707	-.576	198	.565	No	118	3.2197	.43729	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	82	1.9545	.44355	2.033	198	.043	No	118	1.8169	.48832	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	82	2.9075	.57145	-1.694	198	.092	No	118	3.0496	.59144	F7 Apoyo social del superior	Si	82	2.9165	.67570	-2.000	198	.047	No	118	3.0951	.58018	F8 Inseguridad laboral	Si	82	1.9783	.55148	1.257	198	.210	No	118	1.8758	.57781	Tensión laboral	Si	82	0.8466	.18195	2.508	198	.013
F2 Autoridad de decisión	Si	82	3.0374	.57496	-2.201	198	.029																																																																																												
	No	118	3.2145	.54929				F3 Control de procesos laborales	Si	82	2.7321	.51940	-2.220	198	.028	No	118	2.9123	.59378	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	82	3.1803	.52707	-.576	198	.565	No	118	3.2197	.43729	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	82	1.9545	.44355	2.033	198	.043	No	118	1.8169	.48832	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	82	2.9075	.57145	-1.694	198	.092	No	118	3.0496	.59144	F7 Apoyo social del superior	Si	82	2.9165	.67570	-2.000	198	.047	No	118	3.0951	.58018	F8 Inseguridad laboral	Si	82	1.9783	.55148	1.257	198	.210	No	118	1.8758	.57781	Tensión laboral	Si	82	0.8466	.18195	2.508	198	.013	No	118	0.7840	.16742								
F3 Control de procesos laborales	Si	82	2.7321	.51940	-2.220	198	.028																																																																																												
	No	118	2.9123	.59378				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	82	3.1803	.52707	-.576	198	.565	No	118	3.2197	.43729	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	82	1.9545	.44355	2.033	198	.043	No	118	1.8169	.48832	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	82	2.9075	.57145	-1.694	198	.092	No	118	3.0496	.59144	F7 Apoyo social del superior	Si	82	2.9165	.67570	-2.000	198	.047	No	118	3.0951	.58018	F8 Inseguridad laboral	Si	82	1.9783	.55148	1.257	198	.210	No	118	1.8758	.57781	Tensión laboral	Si	82	0.8466	.18195	2.508	198	.013	No	118	0.7840	.16742																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	82	3.1803	.52707	-.576	198	.565																																																																																												
	No	118	3.2197	.43729				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	82	1.9545	.44355	2.033	198	.043	No	118	1.8169	.48832	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	82	2.9075	.57145	-1.694	198	.092	No	118	3.0496	.59144	F7 Apoyo social del superior	Si	82	2.9165	.67570	-2.000	198	.047	No	118	3.0951	.58018	F8 Inseguridad laboral	Si	82	1.9783	.55148	1.257	198	.210	No	118	1.8758	.57781	Tensión laboral	Si	82	0.8466	.18195	2.508	198	.013	No	118	0.7840	.16742																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	82	1.9545	.44355	2.033	198	.043																																																																																												
	No	118	1.8169	.48832				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	82	2.9075	.57145	-1.694	198	.092	No	118	3.0496	.59144	F7 Apoyo social del superior	Si	82	2.9165	.67570	-2.000	198	.047	No	118	3.0951	.58018	F8 Inseguridad laboral	Si	82	1.9783	.55148	1.257	198	.210	No	118	1.8758	.57781	Tensión laboral	Si	82	0.8466	.18195	2.508	198	.013	No	118	0.7840	.16742																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	82	2.9075	.57145	-1.694	198	.092																																																																																												
	No	118	3.0496	.59144				F7 Apoyo social del superior	Si	82	2.9165	.67570	-2.000	198	.047	No	118	3.0951	.58018	F8 Inseguridad laboral	Si	82	1.9783	.55148	1.257	198	.210	No	118	1.8758	.57781	Tensión laboral	Si	82	0.8466	.18195	2.508	198	.013	No	118	0.7840	.16742																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	82	2.9165	.67570	-2.000	198	.047																																																																																												
	No	118	3.0951	.58018				F8 Inseguridad laboral	Si	82	1.9783	.55148	1.257	198	.210	No	118	1.8758	.57781	Tensión laboral	Si	82	0.8466	.18195	2.508	198	.013	No	118	0.7840	.16742																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	82	1.9783	.55148	1.257	198	.210																																																																																												
	No	118	1.8758	.57781				Tensión laboral	Si	82	0.8466	.18195	2.508	198	.013	No	118	0.7840	.16742																																																																																
Tensión laboral	Si	82	0.8466	.18195	2.508	198	.013																																																																																												
	No	118	0.7840	.16742																																																																																															

Correlación entre Factores y Estreñimiento

De acuerdo con la tabla 32, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Estreñimiento y F1 Uso de habilidades ($t = -1.988$; $p = .048$). Este resultado indica que según la muestra estudiada un trabajo con bajo uso de habilidades suele estar relacionado con la presencia de estreñimiento.

Tabla 32.

Relación de los factores con Estreñimiento. Resultados del análisis t de student.

Factores	Estreñimiento	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	48	3.1771	.51882	-1.988	198	.048																																																																																												
	No	152	3.3487	.52199				F2 Autoridad de decisión	Si	48	3.1122	.53199	-.417	198	.677	No	152	3.1513	.57681	F3 Control de procesos laborales	Si	48	2.7422	.53805	-1.345	198	.180	No	152	2.8688	.57820	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	48	3.2346	.50853	.518	198	.605	No	152	3.1938	.46561	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	48	1.8597	.45631	-.227	198	.821	No	152	1.8776	.48112	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	48	2.9508	.59392	-.548	198	.584	No	152	3.0041	.58497	F7 Apoyo social del superior	Si	48	2.8606	.74790	-1.804	65.493	.076	No	152	3.0728	.57530	F8 Inseguridad laboral	Si	48	1.9858	.53362	.951	198	.343	No	152	1.8964	.57848	Tensión laboral	Si	48	0.8315	.16715	0.987	198	.325
F2 Autoridad de decisión	Si	48	3.1122	.53199	-.417	198	.677																																																																																												
	No	152	3.1513	.57681				F3 Control de procesos laborales	Si	48	2.7422	.53805	-1.345	198	.180	No	152	2.8688	.57820	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	48	3.2346	.50853	.518	198	.605	No	152	3.1938	.46561	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	48	1.8597	.45631	-.227	198	.821	No	152	1.8776	.48112	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	48	2.9508	.59392	-.548	198	.584	No	152	3.0041	.58497	F7 Apoyo social del superior	Si	48	2.8606	.74790	-1.804	65.493	.076	No	152	3.0728	.57530	F8 Inseguridad laboral	Si	48	1.9858	.53362	.951	198	.343	No	152	1.8964	.57848	Tensión laboral	Si	48	0.8315	.16715	0.987	198	.325	No	152	0.8028	.17842								
F3 Control de procesos laborales	Si	48	2.7422	.53805	-1.345	198	.180																																																																																												
	No	152	2.8688	.57820				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	48	3.2346	.50853	.518	198	.605	No	152	3.1938	.46561	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	48	1.8597	.45631	-.227	198	.821	No	152	1.8776	.48112	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	48	2.9508	.59392	-.548	198	.584	No	152	3.0041	.58497	F7 Apoyo social del superior	Si	48	2.8606	.74790	-1.804	65.493	.076	No	152	3.0728	.57530	F8 Inseguridad laboral	Si	48	1.9858	.53362	.951	198	.343	No	152	1.8964	.57848	Tensión laboral	Si	48	0.8315	.16715	0.987	198	.325	No	152	0.8028	.17842																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	48	3.2346	.50853	.518	198	.605																																																																																												
	No	152	3.1938	.46561				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	48	1.8597	.45631	-.227	198	.821	No	152	1.8776	.48112	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	48	2.9508	.59392	-.548	198	.584	No	152	3.0041	.58497	F7 Apoyo social del superior	Si	48	2.8606	.74790	-1.804	65.493	.076	No	152	3.0728	.57530	F8 Inseguridad laboral	Si	48	1.9858	.53362	.951	198	.343	No	152	1.8964	.57848	Tensión laboral	Si	48	0.8315	.16715	0.987	198	.325	No	152	0.8028	.17842																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	48	1.8597	.45631	-.227	198	.821																																																																																												
	No	152	1.8776	.48112				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	48	2.9508	.59392	-.548	198	.584	No	152	3.0041	.58497	F7 Apoyo social del superior	Si	48	2.8606	.74790	-1.804	65.493	.076	No	152	3.0728	.57530	F8 Inseguridad laboral	Si	48	1.9858	.53362	.951	198	.343	No	152	1.8964	.57848	Tensión laboral	Si	48	0.8315	.16715	0.987	198	.325	No	152	0.8028	.17842																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	48	2.9508	.59392	-.548	198	.584																																																																																												
	No	152	3.0041	.58497				F7 Apoyo social del superior	Si	48	2.8606	.74790	-1.804	65.493	.076	No	152	3.0728	.57530	F8 Inseguridad laboral	Si	48	1.9858	.53362	.951	198	.343	No	152	1.8964	.57848	Tensión laboral	Si	48	0.8315	.16715	0.987	198	.325	No	152	0.8028	.17842																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	48	2.8606	.74790	-1.804	65.493	.076																																																																																												
	No	152	3.0728	.57530				F8 Inseguridad laboral	Si	48	1.9858	.53362	.951	198	.343	No	152	1.8964	.57848	Tensión laboral	Si	48	0.8315	.16715	0.987	198	.325	No	152	0.8028	.17842																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	48	1.9858	.53362	.951	198	.343																																																																																												
	No	152	1.8964	.57848				Tensión laboral	Si	48	0.8315	.16715	0.987	198	.325	No	152	0.8028	.17842																																																																																
Tensión laboral	Si	48	0.8315	.16715	0.987	198	.325																																																																																												
	No	152	0.8028	.17842																																																																																															

Correlación entre Factores y Gastritis

De acuerdo con la tabla 33, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Gastritis y F3 Control de procesos laborales ($t = -3.101$; $p = .002$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t = -2.846$; $p = .005$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales o bajo apoyo social de compañeros en el trabajo suele estar relacionado con la presencia de gastritis.

Tabla 33

Relación de los factores con gastritis. Resultados del análisis t de student.

Factores	Gastritis	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	72	3.2321	.57308	-1.527	198	.128																																																																																												
	No	128	3.3499	.49335				F2 Autoridad de decisión	Si	72	3.0664	.60132	-1.420	198	.157	No	128	3.1843	.54182	F3 Control de procesos laborales	Si	72	2.6752	.52605	-3.101	198	.002	No	128	2.9302	.57528	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	72	3.2004	.52511	-.071	198	.944	No	128	3.2054	.44697	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	72	1.8891	.43457	.353	198	.725	No	128	1.8644	.49656	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	72	2.8368	.59584	-2.846	198	.005	No	128	3.0782	.56444	F7 Apoyo social del superior	Si	72	2.9265	.71536	-1.520	121.237	.131	No	128	3.0755	.56508	F8 Inseguridad laboral	Si	72	1.9585	.54261	.759	198	.449	No	128	1.8950	.58265	Tensión laboral	Si	72	0.8332	.18931	1.425	198	.156
F2 Autoridad de decisión	Si	72	3.0664	.60132	-1.420	198	.157																																																																																												
	No	128	3.1843	.54182				F3 Control de procesos laborales	Si	72	2.6752	.52605	-3.101	198	.002	No	128	2.9302	.57528	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	72	3.2004	.52511	-.071	198	.944	No	128	3.2054	.44697	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	72	1.8891	.43457	.353	198	.725	No	128	1.8644	.49656	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	72	2.8368	.59584	-2.846	198	.005	No	128	3.0782	.56444	F7 Apoyo social del superior	Si	72	2.9265	.71536	-1.520	121.237	.131	No	128	3.0755	.56508	F8 Inseguridad laboral	Si	72	1.9585	.54261	.759	198	.449	No	128	1.8950	.58265	Tensión laboral	Si	72	0.8332	.18931	1.425	198	.156	No	128	0.7964	.16704								
F3 Control de procesos laborales	Si	72	2.6752	.52605	-3.101	198	.002																																																																																												
	No	128	2.9302	.57528				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	72	3.2004	.52511	-.071	198	.944	No	128	3.2054	.44697	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	72	1.8891	.43457	.353	198	.725	No	128	1.8644	.49656	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	72	2.8368	.59584	-2.846	198	.005	No	128	3.0782	.56444	F7 Apoyo social del superior	Si	72	2.9265	.71536	-1.520	121.237	.131	No	128	3.0755	.56508	F8 Inseguridad laboral	Si	72	1.9585	.54261	.759	198	.449	No	128	1.8950	.58265	Tensión laboral	Si	72	0.8332	.18931	1.425	198	.156	No	128	0.7964	.16704																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	72	3.2004	.52511	-.071	198	.944																																																																																												
	No	128	3.2054	.44697				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	72	1.8891	.43457	.353	198	.725	No	128	1.8644	.49656	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	72	2.8368	.59584	-2.846	198	.005	No	128	3.0782	.56444	F7 Apoyo social del superior	Si	72	2.9265	.71536	-1.520	121.237	.131	No	128	3.0755	.56508	F8 Inseguridad laboral	Si	72	1.9585	.54261	.759	198	.449	No	128	1.8950	.58265	Tensión laboral	Si	72	0.8332	.18931	1.425	198	.156	No	128	0.7964	.16704																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	72	1.8891	.43457	.353	198	.725																																																																																												
	No	128	1.8644	.49656				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	72	2.8368	.59584	-2.846	198	.005	No	128	3.0782	.56444	F7 Apoyo social del superior	Si	72	2.9265	.71536	-1.520	121.237	.131	No	128	3.0755	.56508	F8 Inseguridad laboral	Si	72	1.9585	.54261	.759	198	.449	No	128	1.8950	.58265	Tensión laboral	Si	72	0.8332	.18931	1.425	198	.156	No	128	0.7964	.16704																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	72	2.8368	.59584	-2.846	198	.005																																																																																												
	No	128	3.0782	.56444				F7 Apoyo social del superior	Si	72	2.9265	.71536	-1.520	121.237	.131	No	128	3.0755	.56508	F8 Inseguridad laboral	Si	72	1.9585	.54261	.759	198	.449	No	128	1.8950	.58265	Tensión laboral	Si	72	0.8332	.18931	1.425	198	.156	No	128	0.7964	.16704																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	72	2.9265	.71536	-1.520	121.237	.131																																																																																												
	No	128	3.0755	.56508				F8 Inseguridad laboral	Si	72	1.9585	.54261	.759	198	.449	No	128	1.8950	.58265	Tensión laboral	Si	72	0.8332	.18931	1.425	198	.156	No	128	0.7964	.16704																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	72	1.9585	.54261	.759	198	.449																																																																																												
	No	128	1.8950	.58265				Tensión laboral	Si	72	0.8332	.18931	1.425	198	.156	No	128	0.7964	.16704																																																																																
Tensión laboral	Si	72	0.8332	.18931	1.425	198	.156																																																																																												
	No	128	0.7964	.16704																																																																																															

Correlación entre Factores y Dolor de espalda

De acuerdo con la tabla 34, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Dolor de espalda y F3 Control de procesos laborales ($t = -2.484$; $p = .014$), F5 Demandas físicas en el trabajo ($t = 2.947$; $p = .004$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales o altas demandas físicas en el trabajo suele estar relacionado con la presencia de dolor de espalda.

Tabla 34

Relación de los factores con dolor de espalda. Resultados del análisis t de student.

Factores	Dolor de espalda	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	131	3.3175	.49403	.369	198	.712																																																																																												
	No	69	3.2886	.58287				F2 Autoridad de decisión	Si	131	3.1185	.57475	-.805	198	.422	No	69	3.1863	.54833	F3 Control de procesos laborales	Si	131	2.7667	.55263	-2.484	198	.014	No	69	2.9746	.58181	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	131	3.2305	.49302	1.103	198	.271	No	69	3.1525	.43854	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	131	1.9437	.47897	2.947	198	.004	No	69	1.7397	.43802	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	131	2.9464	.59227	-1.500	198	.135	No	69	3.0767	.56858	F7 Apoyo social del superior	Si	131	2.9683	.64483	-1.677	198	.095	No	69	3.1237	.57857	F8 Inseguridad laboral	Si	131	1.9574	.58306	1.359	198	.176	No	69	1.8428	.53435	Tensión laboral	Si	131	0.8257	.17746	1.787	198	.075
F2 Autoridad de decisión	Si	131	3.1185	.57475	-.805	198	.422																																																																																												
	No	69	3.1863	.54833				F3 Control de procesos laborales	Si	131	2.7667	.55263	-2.484	198	.014	No	69	2.9746	.58181	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	131	3.2305	.49302	1.103	198	.271	No	69	3.1525	.43854	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	131	1.9437	.47897	2.947	198	.004	No	69	1.7397	.43802	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	131	2.9464	.59227	-1.500	198	.135	No	69	3.0767	.56858	F7 Apoyo social del superior	Si	131	2.9683	.64483	-1.677	198	.095	No	69	3.1237	.57857	F8 Inseguridad laboral	Si	131	1.9574	.58306	1.359	198	.176	No	69	1.8428	.53435	Tensión laboral	Si	131	0.8257	.17746	1.787	198	.075	No	69	0.7792	.16973								
F3 Control de procesos laborales	Si	131	2.7667	.55263	-2.484	198	.014																																																																																												
	No	69	2.9746	.58181				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	131	3.2305	.49302	1.103	198	.271	No	69	3.1525	.43854	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	131	1.9437	.47897	2.947	198	.004	No	69	1.7397	.43802	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	131	2.9464	.59227	-1.500	198	.135	No	69	3.0767	.56858	F7 Apoyo social del superior	Si	131	2.9683	.64483	-1.677	198	.095	No	69	3.1237	.57857	F8 Inseguridad laboral	Si	131	1.9574	.58306	1.359	198	.176	No	69	1.8428	.53435	Tensión laboral	Si	131	0.8257	.17746	1.787	198	.075	No	69	0.7792	.16973																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	131	3.2305	.49302	1.103	198	.271																																																																																												
	No	69	3.1525	.43854				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	131	1.9437	.47897	2.947	198	.004	No	69	1.7397	.43802	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	131	2.9464	.59227	-1.500	198	.135	No	69	3.0767	.56858	F7 Apoyo social del superior	Si	131	2.9683	.64483	-1.677	198	.095	No	69	3.1237	.57857	F8 Inseguridad laboral	Si	131	1.9574	.58306	1.359	198	.176	No	69	1.8428	.53435	Tensión laboral	Si	131	0.8257	.17746	1.787	198	.075	No	69	0.7792	.16973																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	131	1.9437	.47897	2.947	198	.004																																																																																												
	No	69	1.7397	.43802				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	131	2.9464	.59227	-1.500	198	.135	No	69	3.0767	.56858	F7 Apoyo social del superior	Si	131	2.9683	.64483	-1.677	198	.095	No	69	3.1237	.57857	F8 Inseguridad laboral	Si	131	1.9574	.58306	1.359	198	.176	No	69	1.8428	.53435	Tensión laboral	Si	131	0.8257	.17746	1.787	198	.075	No	69	0.7792	.16973																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	131	2.9464	.59227	-1.500	198	.135																																																																																												
	No	69	3.0767	.56858				F7 Apoyo social del superior	Si	131	2.9683	.64483	-1.677	198	.095	No	69	3.1237	.57857	F8 Inseguridad laboral	Si	131	1.9574	.58306	1.359	198	.176	No	69	1.8428	.53435	Tensión laboral	Si	131	0.8257	.17746	1.787	198	.075	No	69	0.7792	.16973																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	131	2.9683	.64483	-1.677	198	.095																																																																																												
	No	69	3.1237	.57857				F8 Inseguridad laboral	Si	131	1.9574	.58306	1.359	198	.176	No	69	1.8428	.53435	Tensión laboral	Si	131	0.8257	.17746	1.787	198	.075	No	69	0.7792	.16973																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	131	1.9574	.58306	1.359	198	.176																																																																																												
	No	69	1.8428	.53435				Tensión laboral	Si	131	0.8257	.17746	1.787	198	.075	No	69	0.7792	.16973																																																																																
Tensión laboral	Si	131	0.8257	.17746	1.787	198	.075																																																																																												
	No	69	0.7792	.16973																																																																																															

Correlación entre Factores y Dolor abdominal

De acuerdo con la tabla 35, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Dolor abdominal y F2 Autoridad de decisión ($t= -1.974$; $p= .050$), F3 Control de procesos laborales ($t= -3.674$; $p= .000$), F7 Apoyo social del superior ($t= -2.406$; $p= .017$) y con Tensión laboral ($t= 2.378$; $p=.020$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con baja autoridad de decisión, bajo control de procesos laborales, bajo apoyo social del superior o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de dolor abdominal.

Tabla 35

Relación de los factores con dolor abdominal. Resultados del análisis t de student.

Factores	Dolor abdominal	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	52	3.2012	.53718	-1.692	196	.092																																																																																												
	No	146	3.3444	.51911				F2 Autoridad de decisión	Si	52	3.0163	.57192	-1.974	196	.050	No	146	3.1949	.55615	F3 Control de procesos laborales	Si	52	2.5965	.59186	-3.672	196	.000	No	146	2.9258	.54205	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	52	3.2514	.44382	.817	196	.415	No	146	3.1884	.48867	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	52	1.9471	.46677	1.375	196	.171	No	146	1.8419	.47631	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	52	2.8814	.56869	-1.576	196	.117	No	146	3.0296	.58702	F7 Apoyo social del superior	Si	52	2.8447	.69345	-2.406	196	.017	No	146	3.0860	.59362	F8 Inseguridad laboral	Si	52	2.0278	.60465	1.674	196	.096	No	146	1.8745	.55319	Tensión laboral	Si	52	0.8681	.22710	2.378	67	.020
F2 Autoridad de decisión	Si	52	3.0163	.57192	-1.974	196	.050																																																																																												
	No	146	3.1949	.55615				F3 Control de procesos laborales	Si	52	2.5965	.59186	-3.672	196	.000	No	146	2.9258	.54205	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	52	3.2514	.44382	.817	196	.415	No	146	3.1884	.48867	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	52	1.9471	.46677	1.375	196	.171	No	146	1.8419	.47631	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	52	2.8814	.56869	-1.576	196	.117	No	146	3.0296	.58702	F7 Apoyo social del superior	Si	52	2.8447	.69345	-2.406	196	.017	No	146	3.0860	.59362	F8 Inseguridad laboral	Si	52	2.0278	.60465	1.674	196	.096	No	146	1.8745	.55319	Tensión laboral	Si	52	0.8681	.22710	2.378	67	.020	No	146	0.7876	.14983								
F3 Control de procesos laborales	Si	52	2.5965	.59186	-3.672	196	.000																																																																																												
	No	146	2.9258	.54205				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	52	3.2514	.44382	.817	196	.415	No	146	3.1884	.48867	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	52	1.9471	.46677	1.375	196	.171	No	146	1.8419	.47631	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	52	2.8814	.56869	-1.576	196	.117	No	146	3.0296	.58702	F7 Apoyo social del superior	Si	52	2.8447	.69345	-2.406	196	.017	No	146	3.0860	.59362	F8 Inseguridad laboral	Si	52	2.0278	.60465	1.674	196	.096	No	146	1.8745	.55319	Tensión laboral	Si	52	0.8681	.22710	2.378	67	.020	No	146	0.7876	.14983																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	52	3.2514	.44382	.817	196	.415																																																																																												
	No	146	3.1884	.48867				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	52	1.9471	.46677	1.375	196	.171	No	146	1.8419	.47631	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	52	2.8814	.56869	-1.576	196	.117	No	146	3.0296	.58702	F7 Apoyo social del superior	Si	52	2.8447	.69345	-2.406	196	.017	No	146	3.0860	.59362	F8 Inseguridad laboral	Si	52	2.0278	.60465	1.674	196	.096	No	146	1.8745	.55319	Tensión laboral	Si	52	0.8681	.22710	2.378	67	.020	No	146	0.7876	.14983																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	52	1.9471	.46677	1.375	196	.171																																																																																												
	No	146	1.8419	.47631				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	52	2.8814	.56869	-1.576	196	.117	No	146	3.0296	.58702	F7 Apoyo social del superior	Si	52	2.8447	.69345	-2.406	196	.017	No	146	3.0860	.59362	F8 Inseguridad laboral	Si	52	2.0278	.60465	1.674	196	.096	No	146	1.8745	.55319	Tensión laboral	Si	52	0.8681	.22710	2.378	67	.020	No	146	0.7876	.14983																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	52	2.8814	.56869	-1.576	196	.117																																																																																												
	No	146	3.0296	.58702				F7 Apoyo social del superior	Si	52	2.8447	.69345	-2.406	196	.017	No	146	3.0860	.59362	F8 Inseguridad laboral	Si	52	2.0278	.60465	1.674	196	.096	No	146	1.8745	.55319	Tensión laboral	Si	52	0.8681	.22710	2.378	67	.020	No	146	0.7876	.14983																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	52	2.8447	.69345	-2.406	196	.017																																																																																												
	No	146	3.0860	.59362				F8 Inseguridad laboral	Si	52	2.0278	.60465	1.674	196	.096	No	146	1.8745	.55319	Tensión laboral	Si	52	0.8681	.22710	2.378	67	.020	No	146	0.7876	.14983																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	52	2.0278	.60465	1.674	196	.096																																																																																												
	No	146	1.8745	.55319				Tensión laboral	Si	52	0.8681	.22710	2.378	67	.020	No	146	0.7876	.14983																																																																																
Tensión laboral	Si	52	0.8681	.22710	2.378	67	.020																																																																																												
	No	146	0.7876	.14983																																																																																															

Correlación entre Factores y Dolor de hombros

De acuerdo con la tabla 36, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el síntoma de dolor de hombros y F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t=-3.074$; $p=.002$) y F8 Inseguridad laboral ($t= 2.082$; $p=.039$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo apoyo social de compañeros en el trabajo o alta inseguridad laboral suele estar relacionado con la presencia de dolor de hombros.

Tabla 36

Relación de los factores con Dolor de hombros. Resultados del análisis t de student.

Factores	Dolor de hombros	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	96	3.3021	.46970	-.165	193.616	.869																																																																																												
	No	103	3.3143	.57624				F2 Autoridad de decisión	Si	96	3.1119	.54902	-.737	197	.462	No	103	3.1712	.58382	F3 Control de procesos laborales	Si	96	2.7731	.56733	-1.544	197	.124	No	103	2.8978	.57136	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	96	3.2106	.45334	.150	197	.881	No	103	3.2004	.49805	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	96	1.9191	.46413	1.332	197	.184	No	103	1.8295	.48376	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	96	2.8614	.63304	-3.074	197	.002	No	103	3.1123	.51596	F7 Apoyo social del superior	Si	96	2.9405	.64394	-1.779	197	.077	No	103	3.0980	.60459	F8 Inseguridad laboral	Si	96	2.0043	.58161	2.082	197	.039	No	103	1.8375	.54849	Tensión laboral	Si	96	0.8215	.18303	0.907	197	.366
F2 Autoridad de decisión	Si	96	3.1119	.54902	-.737	197	.462																																																																																												
	No	103	3.1712	.58382				F3 Control de procesos laborales	Si	96	2.7731	.56733	-1.544	197	.124	No	103	2.8978	.57136	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	96	3.2106	.45334	.150	197	.881	No	103	3.2004	.49805	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	96	1.9191	.46413	1.332	197	.184	No	103	1.8295	.48376	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	96	2.8614	.63304	-3.074	197	.002	No	103	3.1123	.51596	F7 Apoyo social del superior	Si	96	2.9405	.64394	-1.779	197	.077	No	103	3.0980	.60459	F8 Inseguridad laboral	Si	96	2.0043	.58161	2.082	197	.039	No	103	1.8375	.54849	Tensión laboral	Si	96	0.8215	.18303	0.907	197	.366	No	103	0.7988	.16984								
F3 Control de procesos laborales	Si	96	2.7731	.56733	-1.544	197	.124																																																																																												
	No	103	2.8978	.57136				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	96	3.2106	.45334	.150	197	.881	No	103	3.2004	.49805	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	96	1.9191	.46413	1.332	197	.184	No	103	1.8295	.48376	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	96	2.8614	.63304	-3.074	197	.002	No	103	3.1123	.51596	F7 Apoyo social del superior	Si	96	2.9405	.64394	-1.779	197	.077	No	103	3.0980	.60459	F8 Inseguridad laboral	Si	96	2.0043	.58161	2.082	197	.039	No	103	1.8375	.54849	Tensión laboral	Si	96	0.8215	.18303	0.907	197	.366	No	103	0.7988	.16984																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	96	3.2106	.45334	.150	197	.881																																																																																												
	No	103	3.2004	.49805				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	96	1.9191	.46413	1.332	197	.184	No	103	1.8295	.48376	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	96	2.8614	.63304	-3.074	197	.002	No	103	3.1123	.51596	F7 Apoyo social del superior	Si	96	2.9405	.64394	-1.779	197	.077	No	103	3.0980	.60459	F8 Inseguridad laboral	Si	96	2.0043	.58161	2.082	197	.039	No	103	1.8375	.54849	Tensión laboral	Si	96	0.8215	.18303	0.907	197	.366	No	103	0.7988	.16984																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	96	1.9191	.46413	1.332	197	.184																																																																																												
	No	103	1.8295	.48376				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	96	2.8614	.63304	-3.074	197	.002	No	103	3.1123	.51596	F7 Apoyo social del superior	Si	96	2.9405	.64394	-1.779	197	.077	No	103	3.0980	.60459	F8 Inseguridad laboral	Si	96	2.0043	.58161	2.082	197	.039	No	103	1.8375	.54849	Tensión laboral	Si	96	0.8215	.18303	0.907	197	.366	No	103	0.7988	.16984																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	96	2.8614	.63304	-3.074	197	.002																																																																																												
	No	103	3.1123	.51596				F7 Apoyo social del superior	Si	96	2.9405	.64394	-1.779	197	.077	No	103	3.0980	.60459	F8 Inseguridad laboral	Si	96	2.0043	.58161	2.082	197	.039	No	103	1.8375	.54849	Tensión laboral	Si	96	0.8215	.18303	0.907	197	.366	No	103	0.7988	.16984																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	96	2.9405	.64394	-1.779	197	.077																																																																																												
	No	103	3.0980	.60459				F8 Inseguridad laboral	Si	96	2.0043	.58161	2.082	197	.039	No	103	1.8375	.54849	Tensión laboral	Si	96	0.8215	.18303	0.907	197	.366	No	103	0.7988	.16984																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	96	2.0043	.58161	2.082	197	.039																																																																																												
	No	103	1.8375	.54849				Tensión laboral	Si	96	0.8215	.18303	0.907	197	.366	No	103	0.7988	.16984																																																																																
Tensión laboral	Si	96	0.8215	.18303	0.907	197	.366																																																																																												
	No	103	0.7988	.16984																																																																																															

Correlación entre Factores y Dolor de rodillas

De acuerdo con la tabla 37, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Dolor de rodillas y F3 Control de procesos laborales ($t = -2.075$; $p = .039$) y F5 Demandas físicas en el trabajo ($t = 2.422$; $p = .016$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales o altas demandas físicas en el trabajo suele estar relacionado con la presencia de dolor de rodillas.

Tabla 37

Relación de los factores con dolor de rodillas. Resultados del análisis t de student.

Factores	Dolor de rodillas	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	79	3.2907	.48895	-.365	198	.715																																																																																												
	No	121	3.3185	.54912				F2 Autoridad de decisión	Si	79	3.1083	.56528	-.678	198	.499	No	121	3.1638	.56660	F3 Control de procesos laborales	Si	79	2.7358	.51464	-2.075	198	.039	No	121	2.9055	.59609	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	79	3.1787	.48563	-.596	198	.552	No	121	3.2198	.46971	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	79	1.9726	.46618	2.422	198	.016	No	121	1.8085	.47003	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	79	2.9654	.57276	-.505	198	.614	No	121	3.0083	.59636	F7 Apoyo social del superior	Si	79	3.0294	.65527	.137	198	.891	No	121	3.0170	.60834	F8 Inseguridad laboral	Si	79	1.9367	.59390	.379	198	.705	No	121	1.9055	.55262	Tensión laboral	Si	79	0.8281	.18944	1.200	198	.232
F2 Autoridad de decisión	Si	79	3.1083	.56528	-.678	198	.499																																																																																												
	No	121	3.1638	.56660				F3 Control de procesos laborales	Si	79	2.7358	.51464	-2.075	198	.039	No	121	2.9055	.59609	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	79	3.1787	.48563	-.596	198	.552	No	121	3.2198	.46971	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	79	1.9726	.46618	2.422	198	.016	No	121	1.8085	.47003	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	79	2.9654	.57276	-.505	198	.614	No	121	3.0083	.59636	F7 Apoyo social del superior	Si	79	3.0294	.65527	.137	198	.891	No	121	3.0170	.60834	F8 Inseguridad laboral	Si	79	1.9367	.59390	.379	198	.705	No	121	1.9055	.55262	Tensión laboral	Si	79	0.8281	.18944	1.200	198	.232	No	121	0.7977	.16600								
F3 Control de procesos laborales	Si	79	2.7358	.51464	-2.075	198	.039																																																																																												
	No	121	2.9055	.59609				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	79	3.1787	.48563	-.596	198	.552	No	121	3.2198	.46971	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	79	1.9726	.46618	2.422	198	.016	No	121	1.8085	.47003	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	79	2.9654	.57276	-.505	198	.614	No	121	3.0083	.59636	F7 Apoyo social del superior	Si	79	3.0294	.65527	.137	198	.891	No	121	3.0170	.60834	F8 Inseguridad laboral	Si	79	1.9367	.59390	.379	198	.705	No	121	1.9055	.55262	Tensión laboral	Si	79	0.8281	.18944	1.200	198	.232	No	121	0.7977	.16600																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	79	3.1787	.48563	-.596	198	.552																																																																																												
	No	121	3.2198	.46971				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	79	1.9726	.46618	2.422	198	.016	No	121	1.8085	.47003	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	79	2.9654	.57276	-.505	198	.614	No	121	3.0083	.59636	F7 Apoyo social del superior	Si	79	3.0294	.65527	.137	198	.891	No	121	3.0170	.60834	F8 Inseguridad laboral	Si	79	1.9367	.59390	.379	198	.705	No	121	1.9055	.55262	Tensión laboral	Si	79	0.8281	.18944	1.200	198	.232	No	121	0.7977	.16600																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	79	1.9726	.46618	2.422	198	.016																																																																																												
	No	121	1.8085	.47003				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	79	2.9654	.57276	-.505	198	.614	No	121	3.0083	.59636	F7 Apoyo social del superior	Si	79	3.0294	.65527	.137	198	.891	No	121	3.0170	.60834	F8 Inseguridad laboral	Si	79	1.9367	.59390	.379	198	.705	No	121	1.9055	.55262	Tensión laboral	Si	79	0.8281	.18944	1.200	198	.232	No	121	0.7977	.16600																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	79	2.9654	.57276	-.505	198	.614																																																																																												
	No	121	3.0083	.59636				F7 Apoyo social del superior	Si	79	3.0294	.65527	.137	198	.891	No	121	3.0170	.60834	F8 Inseguridad laboral	Si	79	1.9367	.59390	.379	198	.705	No	121	1.9055	.55262	Tensión laboral	Si	79	0.8281	.18944	1.200	198	.232	No	121	0.7977	.16600																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	79	3.0294	.65527	.137	198	.891																																																																																												
	No	121	3.0170	.60834				F8 Inseguridad laboral	Si	79	1.9367	.59390	.379	198	.705	No	121	1.9055	.55262	Tensión laboral	Si	79	0.8281	.18944	1.200	198	.232	No	121	0.7977	.16600																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	79	1.9367	.59390	.379	198	.705																																																																																												
	No	121	1.9055	.55262				Tensión laboral	Si	79	0.8281	.18944	1.200	198	.232	No	121	0.7977	.16600																																																																																
Tensión laboral	Si	79	0.8281	.18944	1.200	198	.232																																																																																												
	No	121	0.7977	.16600																																																																																															

Correlación entre Factores y Dolor de cuello

De acuerdo con la tabla 38, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el Dolor de cuello los Factores de F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior F8 Inseguridad laboral o Tensión laboral.

Tabla 38.

Relación de los factores con dolor de cuello. Resultados del análisis t de student.

Factores	Dolor de cuello	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	85	3.3113	.50836	.089	198	.929																																																																																												
	No	115	3.3047	.53931				F2 Autoridad de decisión	Si	85	3.1390	.60150	-.062	198	.950	No	115	3.1440	.53969	F3 Control de procesos laborales	Si	85	2.8069	.54216	-.671	198	.503	No	115	2.8617	.59114	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	85	3.2210	.50117	.445	198	.657	No	115	3.1907	.45699	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	85	1.8895	.48269	.414	198	.680	No	115	1.8614	.46961	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	85	2.9245	.68983	-1.323	144.269	.188	No	115	3.0407	.49311	F7 Apoyo social del superior	Si	85	3.0625	.66359	.788	198	.432	No	115	2.9919	.59733	F8 Inseguridad laboral	Si	85	2.0062	.63271	1.843	156.882	.067	No	115	1.8525	.50803	Tensión laboral	Si	85	0.8165	.18478	0.471	198	.638
F2 Autoridad de decisión	Si	85	3.1390	.60150	-.062	198	.950																																																																																												
	No	115	3.1440	.53969				F3 Control de procesos laborales	Si	85	2.8069	.54216	-.671	198	.503	No	115	2.8617	.59114	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	85	3.2210	.50117	.445	198	.657	No	115	3.1907	.45699	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	85	1.8895	.48269	.414	198	.680	No	115	1.8614	.46961	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	85	2.9245	.68983	-1.323	144.269	.188	No	115	3.0407	.49311	F7 Apoyo social del superior	Si	85	3.0625	.66359	.788	198	.432	No	115	2.9919	.59733	F8 Inseguridad laboral	Si	85	2.0062	.63271	1.843	156.882	.067	No	115	1.8525	.50803	Tensión laboral	Si	85	0.8165	.18478	0.471	198	.638	No	115	0.8046	.16950								
F3 Control de procesos laborales	Si	85	2.8069	.54216	-.671	198	.503																																																																																												
	No	115	2.8617	.59114				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	85	3.2210	.50117	.445	198	.657	No	115	3.1907	.45699	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	85	1.8895	.48269	.414	198	.680	No	115	1.8614	.46961	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	85	2.9245	.68983	-1.323	144.269	.188	No	115	3.0407	.49311	F7 Apoyo social del superior	Si	85	3.0625	.66359	.788	198	.432	No	115	2.9919	.59733	F8 Inseguridad laboral	Si	85	2.0062	.63271	1.843	156.882	.067	No	115	1.8525	.50803	Tensión laboral	Si	85	0.8165	.18478	0.471	198	.638	No	115	0.8046	.16950																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	85	3.2210	.50117	.445	198	.657																																																																																												
	No	115	3.1907	.45699				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	85	1.8895	.48269	.414	198	.680	No	115	1.8614	.46961	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	85	2.9245	.68983	-1.323	144.269	.188	No	115	3.0407	.49311	F7 Apoyo social del superior	Si	85	3.0625	.66359	.788	198	.432	No	115	2.9919	.59733	F8 Inseguridad laboral	Si	85	2.0062	.63271	1.843	156.882	.067	No	115	1.8525	.50803	Tensión laboral	Si	85	0.8165	.18478	0.471	198	.638	No	115	0.8046	.16950																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	85	1.8895	.48269	.414	198	.680																																																																																												
	No	115	1.8614	.46961				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	85	2.9245	.68983	-1.323	144.269	.188	No	115	3.0407	.49311	F7 Apoyo social del superior	Si	85	3.0625	.66359	.788	198	.432	No	115	2.9919	.59733	F8 Inseguridad laboral	Si	85	2.0062	.63271	1.843	156.882	.067	No	115	1.8525	.50803	Tensión laboral	Si	85	0.8165	.18478	0.471	198	.638	No	115	0.8046	.16950																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	85	2.9245	.68983	-1.323	144.269	.188																																																																																												
	No	115	3.0407	.49311				F7 Apoyo social del superior	Si	85	3.0625	.66359	.788	198	.432	No	115	2.9919	.59733	F8 Inseguridad laboral	Si	85	2.0062	.63271	1.843	156.882	.067	No	115	1.8525	.50803	Tensión laboral	Si	85	0.8165	.18478	0.471	198	.638	No	115	0.8046	.16950																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	85	3.0625	.66359	.788	198	.432																																																																																												
	No	115	2.9919	.59733				F8 Inseguridad laboral	Si	85	2.0062	.63271	1.843	156.882	.067	No	115	1.8525	.50803	Tensión laboral	Si	85	0.8165	.18478	0.471	198	.638	No	115	0.8046	.16950																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	85	2.0062	.63271	1.843	156.882	.067																																																																																												
	No	115	1.8525	.50803				Tensión laboral	Si	85	0.8165	.18478	0.471	198	.638	No	115	0.8046	.16950																																																																																
Tensión laboral	Si	85	0.8165	.18478	0.471	198	.638																																																																																												
	No	115	0.8046	.16950																																																																																															

Correlación entre Factores y Dolor de cadera

De acuerdo con la tabla 39, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Dolor de cadera y F3 Control de procesos laborales ($t = -2.250$; $p = .026$), F5 Demandas físicas en el trabajo ($t = 2.938$; $p = .004$), F8 Inseguridad laboral ($t = 2.537$; $p = .012$) y Tensión laboral ($t = 2.040$; $p = .043$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales, altas demandas físicas en el trabajo, alta inseguridad laboral o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de dolor de cadera.

Tabla 39

Relación de los factores con dolor de cadera. Resultados del análisis t de student.

Factores	Dolor de cadera	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	59	3.2981	.49077	-.124	197	.901																																																																																												
	No	140	3.3083	.54110				F2 Autoridad de decisión	Si	59	3.1307	.57507	-.167	197	.868	No	140	3.1454	.56504	F3 Control de procesos laborales	Si	59	2.6966	.51925	-2.250	197	.026	No	140	2.8935	.58141	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	59	3.2494	.47201	.817	197	.415	No	140	3.1893	.47515	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	59	2.0236	.50420	2.938	197	.004	No	140	1.8109	.44972	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	59	2.9666	.60256	-.367	197	.714	No	140	3.0001	.58269	F7 Apoyo social del superior	Si	59	3.0235	.67683	.022	197	.982	No	140	3.0213	.60773	F8 Inseguridad laboral	Si	59	2.0737	.59930	2.537	197	.012	No	140	1.8525	.54536	Tensión laboral	Si	59	0.8495	.21747	2.040	197	.043
F2 Autoridad de decisión	Si	59	3.1307	.57507	-.167	197	.868																																																																																												
	No	140	3.1454	.56504				F3 Control de procesos laborales	Si	59	2.6966	.51925	-2.250	197	.026	No	140	2.8935	.58141	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	59	3.2494	.47201	.817	197	.415	No	140	3.1893	.47515	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	59	2.0236	.50420	2.938	197	.004	No	140	1.8109	.44972	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	59	2.9666	.60256	-.367	197	.714	No	140	3.0001	.58269	F7 Apoyo social del superior	Si	59	3.0235	.67683	.022	197	.982	No	140	3.0213	.60773	F8 Inseguridad laboral	Si	59	2.0737	.59930	2.537	197	.012	No	140	1.8525	.54536	Tensión laboral	Si	59	0.8495	.21747	2.040	197	.043	No	140	0.7944	.15262								
F3 Control de procesos laborales	Si	59	2.6966	.51925	-2.250	197	.026																																																																																												
	No	140	2.8935	.58141				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	59	3.2494	.47201	.817	197	.415	No	140	3.1893	.47515	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	59	2.0236	.50420	2.938	197	.004	No	140	1.8109	.44972	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	59	2.9666	.60256	-.367	197	.714	No	140	3.0001	.58269	F7 Apoyo social del superior	Si	59	3.0235	.67683	.022	197	.982	No	140	3.0213	.60773	F8 Inseguridad laboral	Si	59	2.0737	.59930	2.537	197	.012	No	140	1.8525	.54536	Tensión laboral	Si	59	0.8495	.21747	2.040	197	.043	No	140	0.7944	.15262																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	59	3.2494	.47201	.817	197	.415																																																																																												
	No	140	3.1893	.47515				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	59	2.0236	.50420	2.938	197	.004	No	140	1.8109	.44972	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	59	2.9666	.60256	-.367	197	.714	No	140	3.0001	.58269	F7 Apoyo social del superior	Si	59	3.0235	.67683	.022	197	.982	No	140	3.0213	.60773	F8 Inseguridad laboral	Si	59	2.0737	.59930	2.537	197	.012	No	140	1.8525	.54536	Tensión laboral	Si	59	0.8495	.21747	2.040	197	.043	No	140	0.7944	.15262																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	59	2.0236	.50420	2.938	197	.004																																																																																												
	No	140	1.8109	.44972				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	59	2.9666	.60256	-.367	197	.714	No	140	3.0001	.58269	F7 Apoyo social del superior	Si	59	3.0235	.67683	.022	197	.982	No	140	3.0213	.60773	F8 Inseguridad laboral	Si	59	2.0737	.59930	2.537	197	.012	No	140	1.8525	.54536	Tensión laboral	Si	59	0.8495	.21747	2.040	197	.043	No	140	0.7944	.15262																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	59	2.9666	.60256	-.367	197	.714																																																																																												
	No	140	3.0001	.58269				F7 Apoyo social del superior	Si	59	3.0235	.67683	.022	197	.982	No	140	3.0213	.60773	F8 Inseguridad laboral	Si	59	2.0737	.59930	2.537	197	.012	No	140	1.8525	.54536	Tensión laboral	Si	59	0.8495	.21747	2.040	197	.043	No	140	0.7944	.15262																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	59	3.0235	.67683	.022	197	.982																																																																																												
	No	140	3.0213	.60773				F8 Inseguridad laboral	Si	59	2.0737	.59930	2.537	197	.012	No	140	1.8525	.54536	Tensión laboral	Si	59	0.8495	.21747	2.040	197	.043	No	140	0.7944	.15262																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	59	2.0737	.59930	2.537	197	.012																																																																																												
	No	140	1.8525	.54536				Tensión laboral	Si	59	0.8495	.21747	2.040	197	.043	No	140	0.7944	.15262																																																																																
Tensión laboral	Si	59	0.8495	.21747	2.040	197	.043																																																																																												
	No	140	0.7944	.15262																																																																																															

Correlación entre Factores y Dolor muscular

De acuerdo con la tabla 40, existen diferencias estadísticamente significativas entre Dolor muscular y F3 Control de procesos laborales ($t = -3.270$; $p = .001$), F5 Demandas físicas en el trabajo ($t = 3.065$; $p = .002$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t = -2.462$; $p = .015$), F7 Apoyo social del superior ($t = -3.256$; $p = .001$) y F8 Inseguridad laboral ($t = 2.196$; $p = .029$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales, altas demandas físicas en el trabajo, bajo apoyo social de compañeros en el trabajo, bajo apoyo social del superior o alta inseguridad laboral suele estar relacionado con de dolor muscular.

Tabla 40

Relación de los factores dolor muscular. Resultados del análisis t de student.

Factores	Dolor muscular	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	94	3.2722	.50863	-.894	198	.372																																																																																												
	No	106	3.3388	.53973				F2 Autoridad de decisión	Si	94	3.0839	.55117	-1.368	198	.173	No	106	3.1933	.57527	F3 Control de procesos laborales	Si	94	2.7017	.54298	-3.270	198	.001	No	106	2.9597	.56855	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	94	3.1740	.47003	-.828	198	.409	No	106	3.2298	.48057	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	94	1.9802	.47931	3.065	198	.002	No	106	1.7785	.45100	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	94	2.8843	.56800	-2.462	198	.015	No	106	3.0862	.58812	F7 Apoyo social del superior	Si	94	2.8725	.66884	-3.256	198	.001	No	106	3.1544	.55502	F8 Inseguridad laboral	Si	94	2.0106	.55157	2.196	198	.029	No	106	1.8356	.57225	Tensión laboral	Si	94	0.8345	.19230	1.892	198	.060
F2 Autoridad de decisión	Si	94	3.0839	.55117	-1.368	198	.173																																																																																												
	No	106	3.1933	.57527				F3 Control de procesos laborales	Si	94	2.7017	.54298	-3.270	198	.001	No	106	2.9597	.56855	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	94	3.1740	.47003	-.828	198	.409	No	106	3.2298	.48057	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	94	1.9802	.47931	3.065	198	.002	No	106	1.7785	.45100	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	94	2.8843	.56800	-2.462	198	.015	No	106	3.0862	.58812	F7 Apoyo social del superior	Si	94	2.8725	.66884	-3.256	198	.001	No	106	3.1544	.55502	F8 Inseguridad laboral	Si	94	2.0106	.55157	2.196	198	.029	No	106	1.8356	.57225	Tensión laboral	Si	94	0.8345	.19230	1.892	198	.060	No	106	0.7877	.15742								
F3 Control de procesos laborales	Si	94	2.7017	.54298	-3.270	198	.001																																																																																												
	No	106	2.9597	.56855				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	94	3.1740	.47003	-.828	198	.409	No	106	3.2298	.48057	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	94	1.9802	.47931	3.065	198	.002	No	106	1.7785	.45100	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	94	2.8843	.56800	-2.462	198	.015	No	106	3.0862	.58812	F7 Apoyo social del superior	Si	94	2.8725	.66884	-3.256	198	.001	No	106	3.1544	.55502	F8 Inseguridad laboral	Si	94	2.0106	.55157	2.196	198	.029	No	106	1.8356	.57225	Tensión laboral	Si	94	0.8345	.19230	1.892	198	.060	No	106	0.7877	.15742																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	94	3.1740	.47003	-.828	198	.409																																																																																												
	No	106	3.2298	.48057				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	94	1.9802	.47931	3.065	198	.002	No	106	1.7785	.45100	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	94	2.8843	.56800	-2.462	198	.015	No	106	3.0862	.58812	F7 Apoyo social del superior	Si	94	2.8725	.66884	-3.256	198	.001	No	106	3.1544	.55502	F8 Inseguridad laboral	Si	94	2.0106	.55157	2.196	198	.029	No	106	1.8356	.57225	Tensión laboral	Si	94	0.8345	.19230	1.892	198	.060	No	106	0.7877	.15742																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	94	1.9802	.47931	3.065	198	.002																																																																																												
	No	106	1.7785	.45100				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	94	2.8843	.56800	-2.462	198	.015	No	106	3.0862	.58812	F7 Apoyo social del superior	Si	94	2.8725	.66884	-3.256	198	.001	No	106	3.1544	.55502	F8 Inseguridad laboral	Si	94	2.0106	.55157	2.196	198	.029	No	106	1.8356	.57225	Tensión laboral	Si	94	0.8345	.19230	1.892	198	.060	No	106	0.7877	.15742																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	94	2.8843	.56800	-2.462	198	.015																																																																																												
	No	106	3.0862	.58812				F7 Apoyo social del superior	Si	94	2.8725	.66884	-3.256	198	.001	No	106	3.1544	.55502	F8 Inseguridad laboral	Si	94	2.0106	.55157	2.196	198	.029	No	106	1.8356	.57225	Tensión laboral	Si	94	0.8345	.19230	1.892	198	.060	No	106	0.7877	.15742																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	94	2.8725	.66884	-3.256	198	.001																																																																																												
	No	106	3.1544	.55502				F8 Inseguridad laboral	Si	94	2.0106	.55157	2.196	198	.029	No	106	1.8356	.57225	Tensión laboral	Si	94	0.8345	.19230	1.892	198	.060	No	106	0.7877	.15742																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	94	2.0106	.55157	2.196	198	.029																																																																																												
	No	106	1.8356	.57225				Tensión laboral	Si	94	0.8345	.19230	1.892	198	.060	No	106	0.7877	.15742																																																																																
Tensión laboral	Si	94	0.8345	.19230	1.892	198	.060																																																																																												
	No	106	0.7877	.15742																																																																																															

Correlación entre Factores y Falta de motivación

De acuerdo con la tabla 41, existen diferencias estadísticamente significativas entre Falta de motivación y F1 Uso de habilidades ($t= -5.897$; $p= .000$), autoridad de decisión ($t= -4.858$; $p= .000$), F3 Control de procesos laborales ($t= -6.958$; $p= .000$), F5 Demandas físicas en el trabajo ($t= 4.215$; $p= .000$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t= -4.282$; $p= .000$), F7 Apoyo social del superior ($t= -5.628$; $p= .000$), F8 Inseguridad laboral ($t= 5.445$; $p= .000$) y Tensión laboral ($t= 5.490$; $p= .000$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo uso de habilidades, baja autoridad de decisión, bajo control de procesos laborales, altas demandas físicas en el trabajo, bajo apoyo social de compañeros en el trabajo, bajo apoyo social del superior, alta inseguridad laboral o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de falta de motivación.

Tabla 41

Relación de los factores con Falta de motivación. Resultados del análisis t de student.

Factores	Falta de motivación	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	57	2.9868	.56777	-5.897	198	.000																																																																																												
	No	143	3.4353	.44893				F2 Autoridad de decisión	Si	57	2.8504	.55679	-4.858	198	.000	No	143	3.2581	.52717	F3 Control de procesos laborales	Si	57	2.4392	.50257	-6.958	198	.000	No	143	2.9976	.51611	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	57	3.1604	.41304	-.878	123.420	.382	No	143	3.2208	.49823	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	57	2.0883	.44777	4.215	198	.000	No	143	1.7876	.45839	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	57	2.7217	.60723	-4.282	198	.000	No	143	3.0988	.54327	F7 Apoyo social del superior	Si	57	2.6548	.62925	-5.628	198	.000	No	143	3.1682	.56288	F8 Inseguridad laboral	Si	57	2.2417	.56661	5.445	198	.000	No	143	1.7888	.51638	Tensión laboral	Si	57	0.9318	.22106	5.490	71	.000
F2 Autoridad de decisión	Si	57	2.8504	.55679	-4.858	198	.000																																																																																												
	No	143	3.2581	.52717				F3 Control de procesos laborales	Si	57	2.4392	.50257	-6.958	198	.000	No	143	2.9976	.51611	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	57	3.1604	.41304	-.878	123.420	.382	No	143	3.2208	.49823	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	57	2.0883	.44777	4.215	198	.000	No	143	1.7876	.45839	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	57	2.7217	.60723	-4.282	198	.000	No	143	3.0988	.54327	F7 Apoyo social del superior	Si	57	2.6548	.62925	-5.628	198	.000	No	143	3.1682	.56288	F8 Inseguridad laboral	Si	57	2.2417	.56661	5.445	198	.000	No	143	1.7888	.51638	Tensión laboral	Si	57	0.9318	.22106	5.490	71	.000	No	143	0.7610	.12520								
F3 Control de procesos laborales	Si	57	2.4392	.50257	-6.958	198	.000																																																																																												
	No	143	2.9976	.51611				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	57	3.1604	.41304	-.878	123.420	.382	No	143	3.2208	.49823	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	57	2.0883	.44777	4.215	198	.000	No	143	1.7876	.45839	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	57	2.7217	.60723	-4.282	198	.000	No	143	3.0988	.54327	F7 Apoyo social del superior	Si	57	2.6548	.62925	-5.628	198	.000	No	143	3.1682	.56288	F8 Inseguridad laboral	Si	57	2.2417	.56661	5.445	198	.000	No	143	1.7888	.51638	Tensión laboral	Si	57	0.9318	.22106	5.490	71	.000	No	143	0.7610	.12520																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	57	3.1604	.41304	-.878	123.420	.382																																																																																												
	No	143	3.2208	.49823				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	57	2.0883	.44777	4.215	198	.000	No	143	1.7876	.45839	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	57	2.7217	.60723	-4.282	198	.000	No	143	3.0988	.54327	F7 Apoyo social del superior	Si	57	2.6548	.62925	-5.628	198	.000	No	143	3.1682	.56288	F8 Inseguridad laboral	Si	57	2.2417	.56661	5.445	198	.000	No	143	1.7888	.51638	Tensión laboral	Si	57	0.9318	.22106	5.490	71	.000	No	143	0.7610	.12520																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	57	2.0883	.44777	4.215	198	.000																																																																																												
	No	143	1.7876	.45839				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	57	2.7217	.60723	-4.282	198	.000	No	143	3.0988	.54327	F7 Apoyo social del superior	Si	57	2.6548	.62925	-5.628	198	.000	No	143	3.1682	.56288	F8 Inseguridad laboral	Si	57	2.2417	.56661	5.445	198	.000	No	143	1.7888	.51638	Tensión laboral	Si	57	0.9318	.22106	5.490	71	.000	No	143	0.7610	.12520																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	57	2.7217	.60723	-4.282	198	.000																																																																																												
	No	143	3.0988	.54327				F7 Apoyo social del superior	Si	57	2.6548	.62925	-5.628	198	.000	No	143	3.1682	.56288	F8 Inseguridad laboral	Si	57	2.2417	.56661	5.445	198	.000	No	143	1.7888	.51638	Tensión laboral	Si	57	0.9318	.22106	5.490	71	.000	No	143	0.7610	.12520																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	57	2.6548	.62925	-5.628	198	.000																																																																																												
	No	143	3.1682	.56288				F8 Inseguridad laboral	Si	57	2.2417	.56661	5.445	198	.000	No	143	1.7888	.51638	Tensión laboral	Si	57	0.9318	.22106	5.490	71	.000	No	143	0.7610	.12520																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	57	2.2417	.56661	5.445	198	.000																																																																																												
	No	143	1.7888	.51638				Tensión laboral	Si	57	0.9318	.22106	5.490	71	.000	No	143	0.7610	.12520																																																																																
Tensión laboral	Si	57	0.9318	.22106	5.490	71	.000																																																																																												
	No	143	0.7610	.12520																																																																																															

Correlación entre Factores y Ansiedad

De acuerdo con la tabla 42, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Ansiedad y F3 Control de procesos laborales ($t = -3.648$; $p = .000$), F8 Inseguridad laboral ($t = 2.712$; $p = .007$) y Tensión laboral ($t = 2.531$; $p = .012$). Este resultado indica que según la muestra estudiada un trabajo con bajo control de procesos laborales, alta inseguridad laboral o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de ansiedad.

Tabla 42

Relación de los factores con síntoma de ansiedad. Resultados del análisis t de student.

Factores	Ansiedad	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	77	3.2236	.60022	-1.699	132.646	.092																																																																																												
	No	123	3.3600	.46699				F2 Autoridad de decisión	Si	77	3.0951	.56103	-.926	198	.355	No	123	3.1712	.56829	F3 Control de procesos laborales	Si	77	2.6581	.57984	-3.648	198	.000	No	123	2.9514	.53598	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	77	3.2644	.50309	1.435	198	.153	No	123	3.1655	.45496	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	77	1.9339	.49929	1.433	198	.153	No	123	1.8354	.45579	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	77	2.9044	.64943	-1.597	139.378	.113	No	123	3.0457	.53832	F7 Apoyo social del superior	Si	77	2.9159	.71287	-1.805	133.123	.073	No	123	3.0883	.55721	F8 Inseguridad laboral	Si	77	2.0534	.61703	2.712	198	.007	No	123	1.8330	.51985	Tensión laboral	Si	77	0.8489	.19202	2.531	198	.012
F2 Autoridad de decisión	Si	77	3.0951	.56103	-.926	198	.355																																																																																												
	No	123	3.1712	.56829				F3 Control de procesos laborales	Si	77	2.6581	.57984	-3.648	198	.000	No	123	2.9514	.53598	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	77	3.2644	.50309	1.435	198	.153	No	123	3.1655	.45496	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	77	1.9339	.49929	1.433	198	.153	No	123	1.8354	.45579	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	77	2.9044	.64943	-1.597	139.378	.113	No	123	3.0457	.53832	F7 Apoyo social del superior	Si	77	2.9159	.71287	-1.805	133.123	.073	No	123	3.0883	.55721	F8 Inseguridad laboral	Si	77	2.0534	.61703	2.712	198	.007	No	123	1.8330	.51985	Tensión laboral	Si	77	0.8489	.19202	2.531	198	.012	No	123	0.7851	.16082								
F3 Control de procesos laborales	Si	77	2.6581	.57984	-3.648	198	.000																																																																																												
	No	123	2.9514	.53598				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	77	3.2644	.50309	1.435	198	.153	No	123	3.1655	.45496	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	77	1.9339	.49929	1.433	198	.153	No	123	1.8354	.45579	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	77	2.9044	.64943	-1.597	139.378	.113	No	123	3.0457	.53832	F7 Apoyo social del superior	Si	77	2.9159	.71287	-1.805	133.123	.073	No	123	3.0883	.55721	F8 Inseguridad laboral	Si	77	2.0534	.61703	2.712	198	.007	No	123	1.8330	.51985	Tensión laboral	Si	77	0.8489	.19202	2.531	198	.012	No	123	0.7851	.16082																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	77	3.2644	.50309	1.435	198	.153																																																																																												
	No	123	3.1655	.45496				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	77	1.9339	.49929	1.433	198	.153	No	123	1.8354	.45579	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	77	2.9044	.64943	-1.597	139.378	.113	No	123	3.0457	.53832	F7 Apoyo social del superior	Si	77	2.9159	.71287	-1.805	133.123	.073	No	123	3.0883	.55721	F8 Inseguridad laboral	Si	77	2.0534	.61703	2.712	198	.007	No	123	1.8330	.51985	Tensión laboral	Si	77	0.8489	.19202	2.531	198	.012	No	123	0.7851	.16082																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	77	1.9339	.49929	1.433	198	.153																																																																																												
	No	123	1.8354	.45579				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	77	2.9044	.64943	-1.597	139.378	.113	No	123	3.0457	.53832	F7 Apoyo social del superior	Si	77	2.9159	.71287	-1.805	133.123	.073	No	123	3.0883	.55721	F8 Inseguridad laboral	Si	77	2.0534	.61703	2.712	198	.007	No	123	1.8330	.51985	Tensión laboral	Si	77	0.8489	.19202	2.531	198	.012	No	123	0.7851	.16082																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	77	2.9044	.64943	-1.597	139.378	.113																																																																																												
	No	123	3.0457	.53832				F7 Apoyo social del superior	Si	77	2.9159	.71287	-1.805	133.123	.073	No	123	3.0883	.55721	F8 Inseguridad laboral	Si	77	2.0534	.61703	2.712	198	.007	No	123	1.8330	.51985	Tensión laboral	Si	77	0.8489	.19202	2.531	198	.012	No	123	0.7851	.16082																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	77	2.9159	.71287	-1.805	133.123	.073																																																																																												
	No	123	3.0883	.55721				F8 Inseguridad laboral	Si	77	2.0534	.61703	2.712	198	.007	No	123	1.8330	.51985	Tensión laboral	Si	77	0.8489	.19202	2.531	198	.012	No	123	0.7851	.16082																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	77	2.0534	.61703	2.712	198	.007																																																																																												
	No	123	1.8330	.51985				Tensión laboral	Si	77	0.8489	.19202	2.531	198	.012	No	123	0.7851	.16082																																																																																
Tensión laboral	Si	77	0.8489	.19202	2.531	198	.012																																																																																												
	No	123	0.7851	.16082																																																																																															

Correlación entre Factores y Apatía

De acuerdo con la tabla 43, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Apatía y los Factores de F1 Uso de habilidades ($t = -4.285$; $p = .000$), F3 Control de procesos laborales ($t = -3.818$; $p = .000$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t = -3.006$; $p = .003$), F7 Apoyo social del superior ($t = -2.580$; $p = .011$), F8 Inseguridad laboral ($t = 2.231$; $p = .027$) y con el índice de tensión laboral ($t = 3.897$; $p = .000$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo uso de habilidades, bajo control de procesos laborales, bajo apoyo social de compañeros en el trabajo, bajo apoyo social del superior, alta inseguridad laboral o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de apatía.

Tabla 43

Relación de los factores con Apatía. Resultados del análisis t de student.

Factores	Apatía	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	35	2.9740	.60715	-4.285	197	.000																																																																																												
	No	164	3.3760	.47950				F2 Autoridad de decisión	Si	35	2.9777	.56567	-1.892	197	.060	No	164	3.1759	.56240	F3 Control de procesos laborales	Si	35	2.5122	.46672	-3.819	197	.000	No	164	2.9040	.56699	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	35	3.2571	.41980	.687	197	.493	No	164	3.1964	.48509	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	35	2.0000	.42576	1.737	197	.084	No	164	1.8471	.48218	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	35	2.7246	.65041	-3.006	197	.003	No	164	3.0468	.55893	F7 Apoyo social del superior	Si	35	2.7771	.66954	-2.580	197	.011	No	164	3.0743	.60732	F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.1111	.61274	2.231	197	.027	No	164	1.8769	.55304	Tensión laboral	Si	35	0.9122	.18282	3.897	197	.000
F2 Autoridad de decisión	Si	35	2.9777	.56567	-1.892	197	.060																																																																																												
	No	164	3.1759	.56240				F3 Control de procesos laborales	Si	35	2.5122	.46672	-3.819	197	.000	No	164	2.9040	.56699	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	35	3.2571	.41980	.687	197	.493	No	164	3.1964	.48509	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	35	2.0000	.42576	1.737	197	.084	No	164	1.8471	.48218	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	35	2.7246	.65041	-3.006	197	.003	No	164	3.0468	.55893	F7 Apoyo social del superior	Si	35	2.7771	.66954	-2.580	197	.011	No	164	3.0743	.60732	F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.1111	.61274	2.231	197	.027	No	164	1.8769	.55304	Tensión laboral	Si	35	0.9122	.18282	3.897	197	.000	No	164	0.7891	.16677								
F3 Control de procesos laborales	Si	35	2.5122	.46672	-3.819	197	.000																																																																																												
	No	164	2.9040	.56699				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	35	3.2571	.41980	.687	197	.493	No	164	3.1964	.48509	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	35	2.0000	.42576	1.737	197	.084	No	164	1.8471	.48218	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	35	2.7246	.65041	-3.006	197	.003	No	164	3.0468	.55893	F7 Apoyo social del superior	Si	35	2.7771	.66954	-2.580	197	.011	No	164	3.0743	.60732	F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.1111	.61274	2.231	197	.027	No	164	1.8769	.55304	Tensión laboral	Si	35	0.9122	.18282	3.897	197	.000	No	164	0.7891	.16677																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	35	3.2571	.41980	.687	197	.493																																																																																												
	No	164	3.1964	.48509				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	35	2.0000	.42576	1.737	197	.084	No	164	1.8471	.48218	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	35	2.7246	.65041	-3.006	197	.003	No	164	3.0468	.55893	F7 Apoyo social del superior	Si	35	2.7771	.66954	-2.580	197	.011	No	164	3.0743	.60732	F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.1111	.61274	2.231	197	.027	No	164	1.8769	.55304	Tensión laboral	Si	35	0.9122	.18282	3.897	197	.000	No	164	0.7891	.16677																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	35	2.0000	.42576	1.737	197	.084																																																																																												
	No	164	1.8471	.48218				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	35	2.7246	.65041	-3.006	197	.003	No	164	3.0468	.55893	F7 Apoyo social del superior	Si	35	2.7771	.66954	-2.580	197	.011	No	164	3.0743	.60732	F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.1111	.61274	2.231	197	.027	No	164	1.8769	.55304	Tensión laboral	Si	35	0.9122	.18282	3.897	197	.000	No	164	0.7891	.16677																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	35	2.7246	.65041	-3.006	197	.003																																																																																												
	No	164	3.0468	.55893				F7 Apoyo social del superior	Si	35	2.7771	.66954	-2.580	197	.011	No	164	3.0743	.60732	F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.1111	.61274	2.231	197	.027	No	164	1.8769	.55304	Tensión laboral	Si	35	0.9122	.18282	3.897	197	.000	No	164	0.7891	.16677																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	35	2.7771	.66954	-2.580	197	.011																																																																																												
	No	164	3.0743	.60732				F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.1111	.61274	2.231	197	.027	No	164	1.8769	.55304	Tensión laboral	Si	35	0.9122	.18282	3.897	197	.000	No	164	0.7891	.16677																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.1111	.61274	2.231	197	.027																																																																																												
	No	164	1.8769	.55304				Tensión laboral	Si	35	0.9122	.18282	3.897	197	.000	No	164	0.7891	.16677																																																																																
Tensión laboral	Si	35	0.9122	.18282	3.897	197	.000																																																																																												
	No	164	0.7891	.16677																																																																																															

Correlación entre Factores y Depresión

De acuerdo con la tabla 44, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Depresión con el Factores de F3 Control de procesos laborales ($t= -3.078$; $p= .002$) y con Tensión laboral ($t= 2.072$; $p= .044$). Este resultado indica que según la muestra estudiada un trabajo con bajo control de procesos laborales o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de depresión.

Tabla 44.

Relación de los factores con Depresión. Resultados del análisis t de student.

Factores	Depresión	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	39	3.1273	.66088	-1.992	48.098	.052																																																																																												
	No	161	3.3512	.47892				F2 Autoridad de decisión	Si	39	3.0483	.60418	-1.153	198	.250	No	161	3.1646	.55510	F3 Control de procesos laborales	Si	39	2.5916	.53377	-3.078	198	.002	No	161	2.8982	.56400	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	39	3.2088	.48484	.076	198	.939	No	161	3.2023	.47445	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	39	1.9652	.48697	1.351	198	.178	No	161	1.8511	.46991	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	39	2.8583	.67769	-1.411	51.241	.164	No	161	3.0236	.55926	F7 Apoyo social del superior	Si	39	2.8920	.74917	-1.254	50.023	.216	No	161	3.0533	.59036	F8 Inseguridad laboral	Si	39	1.9947	.61235	.941	198	.348	No	161	1.8992	.55717	Tensión laboral	Si	39	0.8744	.22954	2.072	47	.044
F2 Autoridad de decisión	Si	39	3.0483	.60418	-1.153	198	.250																																																																																												
	No	161	3.1646	.55510				F3 Control de procesos laborales	Si	39	2.5916	.53377	-3.078	198	.002	No	161	2.8982	.56400	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	39	3.2088	.48484	.076	198	.939	No	161	3.2023	.47445	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	39	1.9652	.48697	1.351	198	.178	No	161	1.8511	.46991	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	39	2.8583	.67769	-1.411	51.241	.164	No	161	3.0236	.55926	F7 Apoyo social del superior	Si	39	2.8920	.74917	-1.254	50.023	.216	No	161	3.0533	.59036	F8 Inseguridad laboral	Si	39	1.9947	.61235	.941	198	.348	No	161	1.8992	.55717	Tensión laboral	Si	39	0.8744	.22954	2.072	47	.044	No	161	0.7940	.15703								
F3 Control de procesos laborales	Si	39	2.5916	.53377	-3.078	198	.002																																																																																												
	No	161	2.8982	.56400				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	39	3.2088	.48484	.076	198	.939	No	161	3.2023	.47445	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	39	1.9652	.48697	1.351	198	.178	No	161	1.8511	.46991	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	39	2.8583	.67769	-1.411	51.241	.164	No	161	3.0236	.55926	F7 Apoyo social del superior	Si	39	2.8920	.74917	-1.254	50.023	.216	No	161	3.0533	.59036	F8 Inseguridad laboral	Si	39	1.9947	.61235	.941	198	.348	No	161	1.8992	.55717	Tensión laboral	Si	39	0.8744	.22954	2.072	47	.044	No	161	0.7940	.15703																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	39	3.2088	.48484	.076	198	.939																																																																																												
	No	161	3.2023	.47445				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	39	1.9652	.48697	1.351	198	.178	No	161	1.8511	.46991	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	39	2.8583	.67769	-1.411	51.241	.164	No	161	3.0236	.55926	F7 Apoyo social del superior	Si	39	2.8920	.74917	-1.254	50.023	.216	No	161	3.0533	.59036	F8 Inseguridad laboral	Si	39	1.9947	.61235	.941	198	.348	No	161	1.8992	.55717	Tensión laboral	Si	39	0.8744	.22954	2.072	47	.044	No	161	0.7940	.15703																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	39	1.9652	.48697	1.351	198	.178																																																																																												
	No	161	1.8511	.46991				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	39	2.8583	.67769	-1.411	51.241	.164	No	161	3.0236	.55926	F7 Apoyo social del superior	Si	39	2.8920	.74917	-1.254	50.023	.216	No	161	3.0533	.59036	F8 Inseguridad laboral	Si	39	1.9947	.61235	.941	198	.348	No	161	1.8992	.55717	Tensión laboral	Si	39	0.8744	.22954	2.072	47	.044	No	161	0.7940	.15703																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	39	2.8583	.67769	-1.411	51.241	.164																																																																																												
	No	161	3.0236	.55926				F7 Apoyo social del superior	Si	39	2.8920	.74917	-1.254	50.023	.216	No	161	3.0533	.59036	F8 Inseguridad laboral	Si	39	1.9947	.61235	.941	198	.348	No	161	1.8992	.55717	Tensión laboral	Si	39	0.8744	.22954	2.072	47	.044	No	161	0.7940	.15703																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	39	2.8920	.74917	-1.254	50.023	.216																																																																																												
	No	161	3.0533	.59036				F8 Inseguridad laboral	Si	39	1.9947	.61235	.941	198	.348	No	161	1.8992	.55717	Tensión laboral	Si	39	0.8744	.22954	2.072	47	.044	No	161	0.7940	.15703																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	39	1.9947	.61235	.941	198	.348																																																																																												
	No	161	1.8992	.55717				Tensión laboral	Si	39	0.8744	.22954	2.072	47	.044	No	161	0.7940	.15703																																																																																
Tensión laboral	Si	39	0.8744	.22954	2.072	47	.044																																																																																												
	No	161	0.7940	.15703																																																																																															

Correlación entre Factores e Irritabilidad

De acuerdo con la tabla 45, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el síntoma de irritabilidad y los Factores de F1 Uso de habilidades ($t = -2.551$; $p = .012$), F3 Control de procesos laborales ($t = -3.453$; $p = .001$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t = -3.666$; $p = .000$), F7 Apoyo social del superior ($t = -2.964$; $p = .003$), F8 Inseguridad laboral ($t = 3.646$; $p = .000$) y con el Tensión laboral ($t = 2.508$; $p = .013$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo uso de habilidades, bajo control de procesos laborales, bajo apoyo social de compañeros en el trabajo, bajo apoyo social del superior, alta inseguridad laboral o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de irritabilidad.

Tabla 45.

Relación de los factores con irritabilidad. Resultados del análisis t de student.

Factores	Irritabilidad	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	64	3.1713	.56529	-2.551	198	.012																																																																																												
	No	136	3.3716	.49434				F2 Autoridad de decisión	Si	64	3.0308	.54895	-1.918	198	.057	No	136	3.1941	.56733	F3 Control de procesos laborales	Si	64	2.6409	.52304	-3.453	198	.001	No	136	2.9314	.56938	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	64	3.1886	.48983	-.305	198	.761	No	136	3.2106	.46994	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	64	1.9609	.46829	1.802	198	.073	No	136	1.8321	.47307	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	64	2.7765	.62683	-3.666	198	.000	No	136	3.0924	.53924	F7 Apoyo social del superior	Si	64	2.8344	.68062	-2.964	198	.003	No	136	3.1101	.58000	F8 Inseguridad laboral	Si	64	2.1250	.61841	3.646	198	.000	No	136	1.8204	.51692	Tensión laboral	Si	64	0.8562	.19691	2.604	198	.010
F2 Autoridad de decisión	Si	64	3.0308	.54895	-1.918	198	.057																																																																																												
	No	136	3.1941	.56733				F3 Control de procesos laborales	Si	64	2.6409	.52304	-3.453	198	.001	No	136	2.9314	.56938	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	64	3.1886	.48983	-.305	198	.761	No	136	3.2106	.46994	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	64	1.9609	.46829	1.802	198	.073	No	136	1.8321	.47307	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	64	2.7765	.62683	-3.666	198	.000	No	136	3.0924	.53924	F7 Apoyo social del superior	Si	64	2.8344	.68062	-2.964	198	.003	No	136	3.1101	.58000	F8 Inseguridad laboral	Si	64	2.1250	.61841	3.646	198	.000	No	136	1.8204	.51692	Tensión laboral	Si	64	0.8562	.19691	2.604	198	.010	No	136	0.7878	.16111								
F3 Control de procesos laborales	Si	64	2.6409	.52304	-3.453	198	.001																																																																																												
	No	136	2.9314	.56938				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	64	3.1886	.48983	-.305	198	.761	No	136	3.2106	.46994	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	64	1.9609	.46829	1.802	198	.073	No	136	1.8321	.47307	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	64	2.7765	.62683	-3.666	198	.000	No	136	3.0924	.53924	F7 Apoyo social del superior	Si	64	2.8344	.68062	-2.964	198	.003	No	136	3.1101	.58000	F8 Inseguridad laboral	Si	64	2.1250	.61841	3.646	198	.000	No	136	1.8204	.51692	Tensión laboral	Si	64	0.8562	.19691	2.604	198	.010	No	136	0.7878	.16111																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	64	3.1886	.48983	-.305	198	.761																																																																																												
	No	136	3.2106	.46994				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	64	1.9609	.46829	1.802	198	.073	No	136	1.8321	.47307	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	64	2.7765	.62683	-3.666	198	.000	No	136	3.0924	.53924	F7 Apoyo social del superior	Si	64	2.8344	.68062	-2.964	198	.003	No	136	3.1101	.58000	F8 Inseguridad laboral	Si	64	2.1250	.61841	3.646	198	.000	No	136	1.8204	.51692	Tensión laboral	Si	64	0.8562	.19691	2.604	198	.010	No	136	0.7878	.16111																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	64	1.9609	.46829	1.802	198	.073																																																																																												
	No	136	1.8321	.47307				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	64	2.7765	.62683	-3.666	198	.000	No	136	3.0924	.53924	F7 Apoyo social del superior	Si	64	2.8344	.68062	-2.964	198	.003	No	136	3.1101	.58000	F8 Inseguridad laboral	Si	64	2.1250	.61841	3.646	198	.000	No	136	1.8204	.51692	Tensión laboral	Si	64	0.8562	.19691	2.604	198	.010	No	136	0.7878	.16111																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	64	2.7765	.62683	-3.666	198	.000																																																																																												
	No	136	3.0924	.53924				F7 Apoyo social del superior	Si	64	2.8344	.68062	-2.964	198	.003	No	136	3.1101	.58000	F8 Inseguridad laboral	Si	64	2.1250	.61841	3.646	198	.000	No	136	1.8204	.51692	Tensión laboral	Si	64	0.8562	.19691	2.604	198	.010	No	136	0.7878	.16111																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	64	2.8344	.68062	-2.964	198	.003																																																																																												
	No	136	3.1101	.58000				F8 Inseguridad laboral	Si	64	2.1250	.61841	3.646	198	.000	No	136	1.8204	.51692	Tensión laboral	Si	64	0.8562	.19691	2.604	198	.010	No	136	0.7878	.16111																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	64	2.1250	.61841	3.646	198	.000																																																																																												
	No	136	1.8204	.51692				Tensión laboral	Si	64	0.8562	.19691	2.604	198	.010	No	136	0.7878	.16111																																																																																
Tensión laboral	Si	64	0.8562	.19691	2.604	198	.010																																																																																												
	No	136	0.7878	.16111																																																																																															

Correlación entre Factores e Insomnio

De acuerdo con la tabla 46, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Insomnio y los Factores de F3 Control de procesos laborales ($t = -2.442$; $p = .015$) y F8 Inseguridad laboral ($t = 2.598$; $p = .010$). Este resultado indica que según la muestra estudiada un trabajo con bajo control de procesos laborales o alta inseguridad laboral suele estar relacionado con la presencia de insomnio.

Tabla 46.

Relación de los factores con insomnio. Resultados del análisis t de student.

Factores	Insomnio	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	81	3.2820	.56588	-.566	198	.572																																																																																												
	No	119	3.3249	.49713				F2 Autoridad de decisión	Si	81	3.1319	.57365	-.205	198	.838	No	119	3.1487	.56191	F3 Control de procesos laborales	Si	81	2.7206	.57838	-	198	.015	No	119	2.9187	.55251	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	81	3.2792	.48833	1.869	198	.063	No	119	3.1521	.46115	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	81	1.9118	.43666	.947	198	.345	No	119	1.8471	.49826	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	81	2.9057	.64114	-	198	.088	No	119	3.0496	.54048	F7 Apoyo social del superior	Si	81	2.9246	.70010	-	146.671	.082	No	119	3.0881	.56304	F8 Inseguridad laboral	Si	81	2.0425	.62776	2.598	198	.010	No	119	1.8330	.50892	Tensión laboral	Si	81	0.8336	.18294	1.594	198	.112
F2 Autoridad de decisión	Si	81	3.1319	.57365	-.205	198	.838																																																																																												
	No	119	3.1487	.56191				F3 Control de procesos laborales	Si	81	2.7206	.57838	-	198	.015	No	119	2.9187	.55251	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	81	3.2792	.48833	1.869	198	.063	No	119	3.1521	.46115	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	81	1.9118	.43666	.947	198	.345	No	119	1.8471	.49826	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	81	2.9057	.64114	-	198	.088	No	119	3.0496	.54048	F7 Apoyo social del superior	Si	81	2.9246	.70010	-	146.671	.082	No	119	3.0881	.56304	F8 Inseguridad laboral	Si	81	2.0425	.62776	2.598	198	.010	No	119	1.8330	.50892	Tensión laboral	Si	81	0.8336	.18294	1.594	198	.112	No	119	0.7934	.16962								
F3 Control de procesos laborales	Si	81	2.7206	.57838	-	198	.015																																																																																												
	No	119	2.9187	.55251				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	81	3.2792	.48833	1.869	198	.063	No	119	3.1521	.46115	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	81	1.9118	.43666	.947	198	.345	No	119	1.8471	.49826	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	81	2.9057	.64114	-	198	.088	No	119	3.0496	.54048	F7 Apoyo social del superior	Si	81	2.9246	.70010	-	146.671	.082	No	119	3.0881	.56304	F8 Inseguridad laboral	Si	81	2.0425	.62776	2.598	198	.010	No	119	1.8330	.50892	Tensión laboral	Si	81	0.8336	.18294	1.594	198	.112	No	119	0.7934	.16962																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	81	3.2792	.48833	1.869	198	.063																																																																																												
	No	119	3.1521	.46115				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	81	1.9118	.43666	.947	198	.345	No	119	1.8471	.49826	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	81	2.9057	.64114	-	198	.088	No	119	3.0496	.54048	F7 Apoyo social del superior	Si	81	2.9246	.70010	-	146.671	.082	No	119	3.0881	.56304	F8 Inseguridad laboral	Si	81	2.0425	.62776	2.598	198	.010	No	119	1.8330	.50892	Tensión laboral	Si	81	0.8336	.18294	1.594	198	.112	No	119	0.7934	.16962																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	81	1.9118	.43666	.947	198	.345																																																																																												
	No	119	1.8471	.49826				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	81	2.9057	.64114	-	198	.088	No	119	3.0496	.54048	F7 Apoyo social del superior	Si	81	2.9246	.70010	-	146.671	.082	No	119	3.0881	.56304	F8 Inseguridad laboral	Si	81	2.0425	.62776	2.598	198	.010	No	119	1.8330	.50892	Tensión laboral	Si	81	0.8336	.18294	1.594	198	.112	No	119	0.7934	.16962																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	81	2.9057	.64114	-	198	.088																																																																																												
	No	119	3.0496	.54048				F7 Apoyo social del superior	Si	81	2.9246	.70010	-	146.671	.082	No	119	3.0881	.56304	F8 Inseguridad laboral	Si	81	2.0425	.62776	2.598	198	.010	No	119	1.8330	.50892	Tensión laboral	Si	81	0.8336	.18294	1.594	198	.112	No	119	0.7934	.16962																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	81	2.9246	.70010	-	146.671	.082																																																																																												
	No	119	3.0881	.56304				F8 Inseguridad laboral	Si	81	2.0425	.62776	2.598	198	.010	No	119	1.8330	.50892	Tensión laboral	Si	81	0.8336	.18294	1.594	198	.112	No	119	0.7934	.16962																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	81	2.0425	.62776	2.598	198	.010																																																																																												
	No	119	1.8330	.50892				Tensión laboral	Si	81	0.8336	.18294	1.594	198	.112	No	119	0.7934	.16962																																																																																
Tensión laboral	Si	81	0.8336	.18294	1.594	198	.112																																																																																												
	No	119	0.7934	.16962																																																																																															

Correlación entre Factores y Problemas para dormir

De acuerdo con la tabla 47, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Problemas para dormir y los Factores de F3 Control de procesos laborales ($t = -2.732$; $p = .007$) y F4 Demandas psicológicas en el trabajo ($t = 3.118$; $p = .002$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales y altas demandas psicológicas en el trabajo suele estar relacionado con la presencia de problemas para dormir.

Tabla 47

Relación de los factores problemas para dormir. Resultados del análisis t de student.

Factores	Problemas para dormir	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	77	3.3047	.55255	-0.92	197	.927																																																																																												
	No	122	3.3118	.51077				F2 Autoridad de decisión	Si	77	3.1599	.57035	.319	197	.750	No	122	3.1336	.56555	F3 Control de procesos laborales	Si	77	2.7025	.59478	-2.732	197	.007	No	122	2.9260	.54076	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	77	3.3349	.45916	3.118	197	.002	No	122	3.1235	.46974	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	77	1.9093	.46600	.910	197	.364	No	122	1.8465	.47939	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	77	2.8936	.64417	-1.947	197	.053	No	122	3.0584	.53859	F7 Apoyo social del superior	Si	77	2.9232	.70430	-1.708	136.557	.090	No	122	3.0860	.56707	F8 Inseguridad laboral	Si	77	1.9969	.63831	1.570	197	.118	No	122	1.8673	.51777	Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.663	197	.098
F2 Autoridad de decisión	Si	77	3.1599	.57035	.319	197	.750																																																																																												
	No	122	3.1336	.56555				F3 Control de procesos laborales	Si	77	2.7025	.59478	-2.732	197	.007	No	122	2.9260	.54076	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	77	3.3349	.45916	3.118	197	.002	No	122	3.1235	.46974	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	77	1.9093	.46600	.910	197	.364	No	122	1.8465	.47939	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	77	2.8936	.64417	-1.947	197	.053	No	122	3.0584	.53859	F7 Apoyo social del superior	Si	77	2.9232	.70430	-1.708	136.557	.090	No	122	3.0860	.56707	F8 Inseguridad laboral	Si	77	1.9969	.63831	1.570	197	.118	No	122	1.8673	.51777	Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.663	197	.098	No	122	0.7928	.16718								
F3 Control de procesos laborales	Si	77	2.7025	.59478	-2.732	197	.007																																																																																												
	No	122	2.9260	.54076				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	77	3.3349	.45916	3.118	197	.002	No	122	3.1235	.46974	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	77	1.9093	.46600	.910	197	.364	No	122	1.8465	.47939	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	77	2.8936	.64417	-1.947	197	.053	No	122	3.0584	.53859	F7 Apoyo social del superior	Si	77	2.9232	.70430	-1.708	136.557	.090	No	122	3.0860	.56707	F8 Inseguridad laboral	Si	77	1.9969	.63831	1.570	197	.118	No	122	1.8673	.51777	Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.663	197	.098	No	122	0.7928	.16718																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	77	3.3349	.45916	3.118	197	.002																																																																																												
	No	122	3.1235	.46974				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	77	1.9093	.46600	.910	197	.364	No	122	1.8465	.47939	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	77	2.8936	.64417	-1.947	197	.053	No	122	3.0584	.53859	F7 Apoyo social del superior	Si	77	2.9232	.70430	-1.708	136.557	.090	No	122	3.0860	.56707	F8 Inseguridad laboral	Si	77	1.9969	.63831	1.570	197	.118	No	122	1.8673	.51777	Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.663	197	.098	No	122	0.7928	.16718																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	77	1.9093	.46600	.910	197	.364																																																																																												
	No	122	1.8465	.47939				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	77	2.8936	.64417	-1.947	197	.053	No	122	3.0584	.53859	F7 Apoyo social del superior	Si	77	2.9232	.70430	-1.708	136.557	.090	No	122	3.0860	.56707	F8 Inseguridad laboral	Si	77	1.9969	.63831	1.570	197	.118	No	122	1.8673	.51777	Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.663	197	.098	No	122	0.7928	.16718																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	77	2.8936	.64417	-1.947	197	.053																																																																																												
	No	122	3.0584	.53859				F7 Apoyo social del superior	Si	77	2.9232	.70430	-1.708	136.557	.090	No	122	3.0860	.56707	F8 Inseguridad laboral	Si	77	1.9969	.63831	1.570	197	.118	No	122	1.8673	.51777	Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.663	197	.098	No	122	0.7928	.16718																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	77	2.9232	.70430	-1.708	136.557	.090																																																																																												
	No	122	3.0860	.56707				F8 Inseguridad laboral	Si	77	1.9969	.63831	1.570	197	.118	No	122	1.8673	.51777	Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.663	197	.098	No	122	0.7928	.16718																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	77	1.9969	.63831	1.570	197	.118																																																																																												
	No	122	1.8673	.51777				Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.663	197	.098	No	122	0.7928	.16718																																																																																
Tensión laboral	Si	77	0.8352	.18758	1.663	197	.098																																																																																												
	No	122	0.7928	.16718																																																																																															

Correlación entre Factores y Sueño retrasado

De acuerdo con la tabla 48, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Sueño retrasado y los Factores de F3 Control de procesos laborales ($t= -3.757$; $p= .000$), F4 Demandas psicológicas en el trabajo ($t= 2.558$; $p= .011$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t= -2.121$; $p= .035$), F7 Apoyo social del superior ($t= -2.201$; $p= .029$), F8 Inseguridad laboral ($t= 2.379$; $p= .018$) y Tensión laboral ($t= 2.097$; $p= .037$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales, altas demandas psicológicas en el trabajo, bajo apoyo social de compañeros en el trabajo, bajo apoyo social del superior, alta inseguridad laboral o alta tensión laboral está relacionado con presencia de sueño retrasado.

Tabla 48.

Relación de los factores con sueño retrasado. Resultados del análisis t de student.

Factores	Sueño retrasado	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	78	3.3088	.49254	.049	197	.961																																																																																												
	No	121	3.3050	.54886				F2 Autoridad de decisión	Si	78	3.1307	.56350	-.161	197	.872	No	121	3.1439	.56820	F3 Control de procesos laborales	Si	78	2.6541	.53828	-3.757	197	.000	No	121	2.9560	.56284	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	78	3.3049	.41341	2.558	197	.011	No	121	3.1316	.49774	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	78	1.9478	.46878	1.888	197	.060	No	121	1.8191	.46972	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	78	2.8903	.63476	-2.121	197	.035	No	121	3.0674	.53290	F7 Apoyo social del superior	Si	78	2.8934	.71010	-2.201	136.004	.029	No	121	3.1024	.55478	F8 Inseguridad laboral	Si	78	2.0395	.61996	2.379	197	.018	No	121	1.8461	.51785	Tensión laboral	Si	78	0.8415	.20123	2.097	197	.037
F2 Autoridad de decisión	Si	78	3.1307	.56350	-.161	197	.872																																																																																												
	No	121	3.1439	.56820				F3 Control de procesos laborales	Si	78	2.6541	.53828	-3.757	197	.000	No	121	2.9560	.56284	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	78	3.3049	.41341	2.558	197	.011	No	121	3.1316	.49774	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	78	1.9478	.46878	1.888	197	.060	No	121	1.8191	.46972	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	78	2.8903	.63476	-2.121	197	.035	No	121	3.0674	.53290	F7 Apoyo social del superior	Si	78	2.8934	.71010	-2.201	136.004	.029	No	121	3.1024	.55478	F8 Inseguridad laboral	Si	78	2.0395	.61996	2.379	197	.018	No	121	1.8461	.51785	Tensión laboral	Si	78	0.8415	.20123	2.097	197	.037	No	121	0.7883	.15513								
F3 Control de procesos laborales	Si	78	2.6541	.53828	-3.757	197	.000																																																																																												
	No	121	2.9560	.56284				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	78	3.3049	.41341	2.558	197	.011	No	121	3.1316	.49774	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	78	1.9478	.46878	1.888	197	.060	No	121	1.8191	.46972	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	78	2.8903	.63476	-2.121	197	.035	No	121	3.0674	.53290	F7 Apoyo social del superior	Si	78	2.8934	.71010	-2.201	136.004	.029	No	121	3.1024	.55478	F8 Inseguridad laboral	Si	78	2.0395	.61996	2.379	197	.018	No	121	1.8461	.51785	Tensión laboral	Si	78	0.8415	.20123	2.097	197	.037	No	121	0.7883	.15513																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	78	3.3049	.41341	2.558	197	.011																																																																																												
	No	121	3.1316	.49774				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	78	1.9478	.46878	1.888	197	.060	No	121	1.8191	.46972	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	78	2.8903	.63476	-2.121	197	.035	No	121	3.0674	.53290	F7 Apoyo social del superior	Si	78	2.8934	.71010	-2.201	136.004	.029	No	121	3.1024	.55478	F8 Inseguridad laboral	Si	78	2.0395	.61996	2.379	197	.018	No	121	1.8461	.51785	Tensión laboral	Si	78	0.8415	.20123	2.097	197	.037	No	121	0.7883	.15513																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	78	1.9478	.46878	1.888	197	.060																																																																																												
	No	121	1.8191	.46972				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	78	2.8903	.63476	-2.121	197	.035	No	121	3.0674	.53290	F7 Apoyo social del superior	Si	78	2.8934	.71010	-2.201	136.004	.029	No	121	3.1024	.55478	F8 Inseguridad laboral	Si	78	2.0395	.61996	2.379	197	.018	No	121	1.8461	.51785	Tensión laboral	Si	78	0.8415	.20123	2.097	197	.037	No	121	0.7883	.15513																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	78	2.8903	.63476	-2.121	197	.035																																																																																												
	No	121	3.0674	.53290				F7 Apoyo social del superior	Si	78	2.8934	.71010	-2.201	136.004	.029	No	121	3.1024	.55478	F8 Inseguridad laboral	Si	78	2.0395	.61996	2.379	197	.018	No	121	1.8461	.51785	Tensión laboral	Si	78	0.8415	.20123	2.097	197	.037	No	121	0.7883	.15513																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	78	2.8934	.71010	-2.201	136.004	.029																																																																																												
	No	121	3.1024	.55478				F8 Inseguridad laboral	Si	78	2.0395	.61996	2.379	197	.018	No	121	1.8461	.51785	Tensión laboral	Si	78	0.8415	.20123	2.097	197	.037	No	121	0.7883	.15513																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	78	2.0395	.61996	2.379	197	.018																																																																																												
	No	121	1.8461	.51785				Tensión laboral	Si	78	0.8415	.20123	2.097	197	.037	No	121	0.7883	.15513																																																																																
Tensión laboral	Si	78	0.8415	.20123	2.097	197	.037																																																																																												
	No	121	0.7883	.15513																																																																																															

Correlación entre Factores y Pesadillas

De acuerdo con la tabla 49, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Pesadillas y los Factores de F1 Uso de habilidades ($t = -2.021$; $p = .045$), F3 Control de procesos laborales ($t = -3.355$; $p = .001$), F4 Demandas psicológicas en el trabajo ($t = 2.490$; $p = .014$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t = -3.154$; $p = .002$) y Tensión laboral ($t = 2.550$; $p = .012$). Este resultado indica que según la muestra estudiada un trabajo con bajo uso de habilidades, bajo control de procesos laborales, altas demandas psicológicas en el trabajo, bajo apoyo social de compañeros en el trabajo o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de pesadillas.

Tabla 49.

Relación de los factores con pesadillas. Resultados del análisis t de student.

Factores	Pesadillas	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	27	3.1190	.66964	-2.021	198	.045																																																																																												
	No	173	3.3369	.49474				F2 Autoridad de decisión	Si	27	3.0470	.59358	-.937	198	.350	No	173	3.1567	.56112	F3 Control de procesos laborales	Si	27	2.5046	.62715	-3.355	198	.001	No	173	2.8905	.54437	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	27	3.4127	.40471	2.490	198	.014	No	173	3.1709	.47817	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	27	1.8697	.38151	-.043	198	.966	No	173	1.8739	.48803	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	27	2.6677	.52595	-3.154	198	.002	No	173	3.0418	.58016	F7 Apoyo social del superior	Si	27	2.7737	.78322	-1.825	30.786	.078	No	173	3.0606	.59080	F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.47623	1.133	198	.259	No	173	1.8999	.58017	Tensión laboral	Si	27	0.8888	.19361	2.550	198	.012
F2 Autoridad de decisión	Si	27	3.0470	.59358	-.937	198	.350																																																																																												
	No	173	3.1567	.56112				F3 Control de procesos laborales	Si	27	2.5046	.62715	-3.355	198	.001	No	173	2.8905	.54437	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	27	3.4127	.40471	2.490	198	.014	No	173	3.1709	.47817	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	27	1.8697	.38151	-.043	198	.966	No	173	1.8739	.48803	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	27	2.6677	.52595	-3.154	198	.002	No	173	3.0418	.58016	F7 Apoyo social del superior	Si	27	2.7737	.78322	-1.825	30.786	.078	No	173	3.0606	.59080	F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.47623	1.133	198	.259	No	173	1.8999	.58017	Tensión laboral	Si	27	0.8888	.19361	2.550	198	.012	No	173	0.7973	.17016								
F3 Control de procesos laborales	Si	27	2.5046	.62715	-3.355	198	.001																																																																																												
	No	173	2.8905	.54437				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	27	3.4127	.40471	2.490	198	.014	No	173	3.1709	.47817	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	27	1.8697	.38151	-.043	198	.966	No	173	1.8739	.48803	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	27	2.6677	.52595	-3.154	198	.002	No	173	3.0418	.58016	F7 Apoyo social del superior	Si	27	2.7737	.78322	-1.825	30.786	.078	No	173	3.0606	.59080	F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.47623	1.133	198	.259	No	173	1.8999	.58017	Tensión laboral	Si	27	0.8888	.19361	2.550	198	.012	No	173	0.7973	.17016																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	27	3.4127	.40471	2.490	198	.014																																																																																												
	No	173	3.1709	.47817				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	27	1.8697	.38151	-.043	198	.966	No	173	1.8739	.48803	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	27	2.6677	.52595	-3.154	198	.002	No	173	3.0418	.58016	F7 Apoyo social del superior	Si	27	2.7737	.78322	-1.825	30.786	.078	No	173	3.0606	.59080	F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.47623	1.133	198	.259	No	173	1.8999	.58017	Tensión laboral	Si	27	0.8888	.19361	2.550	198	.012	No	173	0.7973	.17016																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	27	1.8697	.38151	-.043	198	.966																																																																																												
	No	173	1.8739	.48803				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	27	2.6677	.52595	-3.154	198	.002	No	173	3.0418	.58016	F7 Apoyo social del superior	Si	27	2.7737	.78322	-1.825	30.786	.078	No	173	3.0606	.59080	F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.47623	1.133	198	.259	No	173	1.8999	.58017	Tensión laboral	Si	27	0.8888	.19361	2.550	198	.012	No	173	0.7973	.17016																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	27	2.6677	.52595	-3.154	198	.002																																																																																												
	No	173	3.0418	.58016				F7 Apoyo social del superior	Si	27	2.7737	.78322	-1.825	30.786	.078	No	173	3.0606	.59080	F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.47623	1.133	198	.259	No	173	1.8999	.58017	Tensión laboral	Si	27	0.8888	.19361	2.550	198	.012	No	173	0.7973	.17016																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	27	2.7737	.78322	-1.825	30.786	.078																																																																																												
	No	173	3.0606	.59080				F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.47623	1.133	198	.259	No	173	1.8999	.58017	Tensión laboral	Si	27	0.8888	.19361	2.550	198	.012	No	173	0.7973	.17016																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.47623	1.133	198	.259																																																																																												
	No	173	1.8999	.58017				Tensión laboral	Si	27	0.8888	.19361	2.550	198	.012	No	173	0.7973	.17016																																																																																
Tensión laboral	Si	27	0.8888	.19361	2.550	198	.012																																																																																												
	No	173	0.7973	.17016																																																																																															

Correlación entre Factores y Dificultades para recordar

De acuerdo con la tabla 50, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Dificultades para recordar y los Factores de F1 Uso de habilidades ($t = -2.527$; $p = .012$), F2 Autoridad de decisión ($t = -2.275$; $p = .024$), F3 Control de procesos laborales ($t = -3.949$; $p = .000$), F5 Demandas físicas en el trabajo ($t = 2.090$; $p = .038$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t = -2.031$; $p = .044$), F7 Apoyo social del superior ($t = -3.157$; $p = .002$), F8 Inseguridad laboral ($t = 3.021$; $p = .003$) y Tensión laboral ($t = 2.789$; $p = .006$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo uso de habilidades, baja autoridad de decisión, bajo control de procesos laborales, altas demandas físicas en el trabajo, bajo apoyo social de compañeros en el trabajo, bajo apoyo social del superior, alta inseguridad laboral o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de dificultades para recordar.

Tabla 50.

Relación de los factores con dificultades para recordar. Resultados del análisis t de student.

Factores	Dificultades para recordar	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	67	3.1786	.51720	-2.527	197	.012																																																																																												
	No	132	3.3753	.51983				F2 Autoridad de decisión	Si	67	3.0169	.54662	-2.275	197	.024	No	132	3.2081	.56698	F3 Control de procesos laborales	Si	67	2.6215	.53699	-3.949	197	.000	No	132	2.9483	.55874	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	67	3.1777	.43275	-.583	197	.561	No	132	3.2193	.49727	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	67	1.9686	.41898	2.090	197	.038	No	132	1.8212	.49383	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	67	2.8794	.65521	-2.031	197	.044	No	132	3.0557	.53610	F7 Apoyo social del superior	Si	67	2.8303	.69026	-3.157	197	.002	No	132	3.1208	.57068	F8 Inseguridad laboral	Si	67	2.0846	.64393	3.021	197	.003	No	132	1.8318	.50915	Tensión laboral	Si	67	0.8573	.19724	2.789	197	.006
F2 Autoridad de decisión	Si	67	3.0169	.54662	-2.275	197	.024																																																																																												
	No	132	3.2081	.56698				F3 Control de procesos laborales	Si	67	2.6215	.53699	-3.949	197	.000	No	132	2.9483	.55874	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	67	3.1777	.43275	-.583	197	.561	No	132	3.2193	.49727	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	67	1.9686	.41898	2.090	197	.038	No	132	1.8212	.49383	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	67	2.8794	.65521	-2.031	197	.044	No	132	3.0557	.53610	F7 Apoyo social del superior	Si	67	2.8303	.69026	-3.157	197	.002	No	132	3.1208	.57068	F8 Inseguridad laboral	Si	67	2.0846	.64393	3.021	197	.003	No	132	1.8318	.50915	Tensión laboral	Si	67	0.8573	.19724	2.789	197	.006	No	132	0.7848	.15967								
F3 Control de procesos laborales	Si	67	2.6215	.53699	-3.949	197	.000																																																																																												
	No	132	2.9483	.55874				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	67	3.1777	.43275	-.583	197	.561	No	132	3.2193	.49727	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	67	1.9686	.41898	2.090	197	.038	No	132	1.8212	.49383	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	67	2.8794	.65521	-2.031	197	.044	No	132	3.0557	.53610	F7 Apoyo social del superior	Si	67	2.8303	.69026	-3.157	197	.002	No	132	3.1208	.57068	F8 Inseguridad laboral	Si	67	2.0846	.64393	3.021	197	.003	No	132	1.8318	.50915	Tensión laboral	Si	67	0.8573	.19724	2.789	197	.006	No	132	0.7848	.15967																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	67	3.1777	.43275	-.583	197	.561																																																																																												
	No	132	3.2193	.49727				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	67	1.9686	.41898	2.090	197	.038	No	132	1.8212	.49383	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	67	2.8794	.65521	-2.031	197	.044	No	132	3.0557	.53610	F7 Apoyo social del superior	Si	67	2.8303	.69026	-3.157	197	.002	No	132	3.1208	.57068	F8 Inseguridad laboral	Si	67	2.0846	.64393	3.021	197	.003	No	132	1.8318	.50915	Tensión laboral	Si	67	0.8573	.19724	2.789	197	.006	No	132	0.7848	.15967																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	67	1.9686	.41898	2.090	197	.038																																																																																												
	No	132	1.8212	.49383				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	67	2.8794	.65521	-2.031	197	.044	No	132	3.0557	.53610	F7 Apoyo social del superior	Si	67	2.8303	.69026	-3.157	197	.002	No	132	3.1208	.57068	F8 Inseguridad laboral	Si	67	2.0846	.64393	3.021	197	.003	No	132	1.8318	.50915	Tensión laboral	Si	67	0.8573	.19724	2.789	197	.006	No	132	0.7848	.15967																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	67	2.8794	.65521	-2.031	197	.044																																																																																												
	No	132	3.0557	.53610				F7 Apoyo social del superior	Si	67	2.8303	.69026	-3.157	197	.002	No	132	3.1208	.57068	F8 Inseguridad laboral	Si	67	2.0846	.64393	3.021	197	.003	No	132	1.8318	.50915	Tensión laboral	Si	67	0.8573	.19724	2.789	197	.006	No	132	0.7848	.15967																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	67	2.8303	.69026	-3.157	197	.002																																																																																												
	No	132	3.1208	.57068				F8 Inseguridad laboral	Si	67	2.0846	.64393	3.021	197	.003	No	132	1.8318	.50915	Tensión laboral	Si	67	0.8573	.19724	2.789	197	.006	No	132	0.7848	.15967																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	67	2.0846	.64393	3.021	197	.003																																																																																												
	No	132	1.8318	.50915				Tensión laboral	Si	67	0.8573	.19724	2.789	197	.006	No	132	0.7848	.15967																																																																																
Tensión laboral	Si	67	0.8573	.19724	2.789	197	.006																																																																																												
	No	132	0.7848	.15967																																																																																															

Correlación entre Factores y Tensión

De acuerdo con la tabla 51, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Tensión y los Factores de F3 Control de procesos laborales ($t= -3.410$; $p= .001$) y F5 Demandas físicas en el trabajo ($t= 2.040$; $p= .043$), F8 Inseguridad laboral ($t= 1.976$; $p= .050$) y Tensión laboral ($t= 2.089$; $p= .038$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales, altas demandas físicas en el trabajo, alta inseguridad laboral o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de tensión.

Tabla 51.

Relación de los factores con tensión. Resultados del análisis t de student.

Factores	Tensión	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	113	3.2851	.53071	-0.687	198	.493																																																																																												
	No	87	3.3366	.51931				F2 Autoridad de decisión	Si	113	3.1070	.54701	-0.995	198	.321	No	87	3.1872	.58833	F3 Control de procesos laborales	Si	113	2.7209	.55960	-3.410	198	.001	No	87	2.9911	.54997	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	113	3.2417	.47635	1.294	198	.197	No	87	3.1541	.47200	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	113	1.9329	.47845	2.040	198	.043	No	87	1.7960	.45992	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	113	2.9489	.63313	-1.168	198	.244	No	87	3.0465	.51703	F7 Apoyo social del superior	Si	113	2.9832	.67483	-1.022	197.097	.308	No	87	3.0722	.55526	F8 Inseguridad laboral	Si	113	1.9870	.60536	1.976	198	.050	No	87	1.8281	.50486	Tensión laboral	Si	113	0.8323	.18391	2.089	198	.038
F2 Autoridad de decisión	Si	113	3.1070	.54701	-0.995	198	.321																																																																																												
	No	87	3.1872	.58833				F3 Control de procesos laborales	Si	113	2.7209	.55960	-3.410	198	.001	No	87	2.9911	.54997	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	113	3.2417	.47635	1.294	198	.197	No	87	3.1541	.47200	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	113	1.9329	.47845	2.040	198	.043	No	87	1.7960	.45992	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	113	2.9489	.63313	-1.168	198	.244	No	87	3.0465	.51703	F7 Apoyo social del superior	Si	113	2.9832	.67483	-1.022	197.097	.308	No	87	3.0722	.55526	F8 Inseguridad laboral	Si	113	1.9870	.60536	1.976	198	.050	No	87	1.8281	.50486	Tensión laboral	Si	113	0.8323	.18391	2.089	198	.038	No	87	0.7803	.16102								
F3 Control de procesos laborales	Si	113	2.7209	.55960	-3.410	198	.001																																																																																												
	No	87	2.9911	.54997				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	113	3.2417	.47635	1.294	198	.197	No	87	3.1541	.47200	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	113	1.9329	.47845	2.040	198	.043	No	87	1.7960	.45992	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	113	2.9489	.63313	-1.168	198	.244	No	87	3.0465	.51703	F7 Apoyo social del superior	Si	113	2.9832	.67483	-1.022	197.097	.308	No	87	3.0722	.55526	F8 Inseguridad laboral	Si	113	1.9870	.60536	1.976	198	.050	No	87	1.8281	.50486	Tensión laboral	Si	113	0.8323	.18391	2.089	198	.038	No	87	0.7803	.16102																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	113	3.2417	.47635	1.294	198	.197																																																																																												
	No	87	3.1541	.47200				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	113	1.9329	.47845	2.040	198	.043	No	87	1.7960	.45992	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	113	2.9489	.63313	-1.168	198	.244	No	87	3.0465	.51703	F7 Apoyo social del superior	Si	113	2.9832	.67483	-1.022	197.097	.308	No	87	3.0722	.55526	F8 Inseguridad laboral	Si	113	1.9870	.60536	1.976	198	.050	No	87	1.8281	.50486	Tensión laboral	Si	113	0.8323	.18391	2.089	198	.038	No	87	0.7803	.16102																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	113	1.9329	.47845	2.040	198	.043																																																																																												
	No	87	1.7960	.45992				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	113	2.9489	.63313	-1.168	198	.244	No	87	3.0465	.51703	F7 Apoyo social del superior	Si	113	2.9832	.67483	-1.022	197.097	.308	No	87	3.0722	.55526	F8 Inseguridad laboral	Si	113	1.9870	.60536	1.976	198	.050	No	87	1.8281	.50486	Tensión laboral	Si	113	0.8323	.18391	2.089	198	.038	No	87	0.7803	.16102																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	113	2.9489	.63313	-1.168	198	.244																																																																																												
	No	87	3.0465	.51703				F7 Apoyo social del superior	Si	113	2.9832	.67483	-1.022	197.097	.308	No	87	3.0722	.55526	F8 Inseguridad laboral	Si	113	1.9870	.60536	1.976	198	.050	No	87	1.8281	.50486	Tensión laboral	Si	113	0.8323	.18391	2.089	198	.038	No	87	0.7803	.16102																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	113	2.9832	.67483	-1.022	197.097	.308																																																																																												
	No	87	3.0722	.55526				F8 Inseguridad laboral	Si	113	1.9870	.60536	1.976	198	.050	No	87	1.8281	.50486	Tensión laboral	Si	113	0.8323	.18391	2.089	198	.038	No	87	0.7803	.16102																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	113	1.9870	.60536	1.976	198	.050																																																																																												
	No	87	1.8281	.50486				Tensión laboral	Si	113	0.8323	.18391	2.089	198	.038	No	87	0.7803	.16102																																																																																
Tensión laboral	Si	113	0.8323	.18391	2.089	198	.038																																																																																												
	No	87	0.7803	.16102																																																																																															

Correlación entre Factores y Dificultades para concentrarse

De acuerdo con la tabla 52, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Dificultades para concentrarse y los Factores F1 Uso de habilidades ($t = -2.398$; $p = .017$), F2 Autoridad de decisión ($t = -2.535$; $p = .013$), F3 Control de procesos laborales ($t = -3.964$; $p = .000$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t = -2.266$; $p = .025$), F7 Apoyo social del superior ($t = -2.498$; $p = .013$), F8 Inseguridad laboral ($t = 3.224$; $p = .001$) y Tensión laboral ($t = 2.008$; $p = .046$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo uso de habilidades, baja autoridad de decisión, bajo control de procesos laborales, bajo apoyo social de compañeros en el trabajo, bajo apoyo social del superior, alta inseguridad laboral o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de dificultades para concentrarse.

Tabla 52.

Relación de los factores dificultades para concentrarse. Resultados del análisis t de student.

Factores	Dificultades para concentrarse		Media	Desviación estándar	t	gl	p
	Si	No					
F1 Uso de habilidades	Si	55	3.1630	.50836	-	196	.017
	No	143	3.3604	.52266	2.398		
F2 Autoridad de decisión	Si	55	2.9821	.53762	-	102.805	.013
	No	143	3.2016	.56632	2.535		
F3 Control de procesos laborales	Si	55	2.5870	.49672	-	196	.000
	No	143	2.9346	.57254	3.964		
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	55	3.1052	.52970	-	196	.072
	No	143	3.2413	.45042	1.811		
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	55	1.9708	.40424	-	196	.059
	No	143	1.8288	.49375	1.900		
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	55	2.8449	.56352	-	196	.025
	No	143	3.0529	.58411	2.266		
F7 Apoyo social del superior	Si	55	2.8461	.66390	-	196	.013
	No	143	3.0919	.60305	2.498		
F8 Inseguridad laboral	Si	55	2.1253	.52392	-	196	.001
	No	143	1.8408	.56785	3.224		
Tensión laboral	Si	55	0.8497	.19535	-	196	.046
	No	143	0.7939	.16688	2.008		

Correlación entre Factores y Desgaste mental

De acuerdo con la tabla 53, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Desgaste mental y los Factores de F3 Control de procesos laborales ($t = -2.613$; $p = .010$), F7 Apoyo social del superior ($t = -2.159$; $p = .033$), F8 Inseguridad laboral ($t = 2.347$; $p = .021$) y Tensión laboral ($t = 2.721$; $p = .007$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales, bajo apoyo social del superior, alta inseguridad laboral o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de desgaste mental.

Tabla 53.

Relación de los factores con el síntoma de desgaste mental. Resultados del análisis t de student.

Factores	Desgaste mental	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	65	3.2341	.54860	-1.404	197	.162																																																																																												
	No	134	3.3454	.51276				F2 Autoridad de decisión	Si	65	3.0803	.56854	-1.102	197	.272	No	134	3.1746	.56449	F3 Control de procesos laborales	Si	65	2.6885	.56027	-2.613	197	.010	No	134	2.9109	.56473	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	65	3.2846	.43421	1.644	197	.102	No	134	3.1668	.49171	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	65	1.9514	.45737	1.677	197	.095	No	134	1.8317	.47874	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	65	2.8944	.62274	-1.724	197	.086	No	134	3.0457	.55889	F7 Apoyo social del superior	Si	65	2.8738	.72936	-2.159	101.791	.033	No	134	3.0954	.55971	F8 Inseguridad laboral	Si	65	2.0632	.65712	2.347	102.503	.021	No	134	1.8459	.50904	Tensión laboral	Si	65	0.8572	.20304	2.721	197	.007
F2 Autoridad de decisión	Si	65	3.0803	.56854	-1.102	197	.272																																																																																												
	No	134	3.1746	.56449				F3 Control de procesos laborales	Si	65	2.6885	.56027	-2.613	197	.010	No	134	2.9109	.56473	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	65	3.2846	.43421	1.644	197	.102	No	134	3.1668	.49171	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	65	1.9514	.45737	1.677	197	.095	No	134	1.8317	.47874	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	65	2.8944	.62274	-1.724	197	.086	No	134	3.0457	.55889	F7 Apoyo social del superior	Si	65	2.8738	.72936	-2.159	101.791	.033	No	134	3.0954	.55971	F8 Inseguridad laboral	Si	65	2.0632	.65712	2.347	102.503	.021	No	134	1.8459	.50904	Tensión laboral	Si	65	0.8572	.20304	2.721	197	.007	No	134	0.7859	.15704								
F3 Control de procesos laborales	Si	65	2.6885	.56027	-2.613	197	.010																																																																																												
	No	134	2.9109	.56473				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	65	3.2846	.43421	1.644	197	.102	No	134	3.1668	.49171	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	65	1.9514	.45737	1.677	197	.095	No	134	1.8317	.47874	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	65	2.8944	.62274	-1.724	197	.086	No	134	3.0457	.55889	F7 Apoyo social del superior	Si	65	2.8738	.72936	-2.159	101.791	.033	No	134	3.0954	.55971	F8 Inseguridad laboral	Si	65	2.0632	.65712	2.347	102.503	.021	No	134	1.8459	.50904	Tensión laboral	Si	65	0.8572	.20304	2.721	197	.007	No	134	0.7859	.15704																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	65	3.2846	.43421	1.644	197	.102																																																																																												
	No	134	3.1668	.49171				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	65	1.9514	.45737	1.677	197	.095	No	134	1.8317	.47874	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	65	2.8944	.62274	-1.724	197	.086	No	134	3.0457	.55889	F7 Apoyo social del superior	Si	65	2.8738	.72936	-2.159	101.791	.033	No	134	3.0954	.55971	F8 Inseguridad laboral	Si	65	2.0632	.65712	2.347	102.503	.021	No	134	1.8459	.50904	Tensión laboral	Si	65	0.8572	.20304	2.721	197	.007	No	134	0.7859	.15704																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	65	1.9514	.45737	1.677	197	.095																																																																																												
	No	134	1.8317	.47874				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	65	2.8944	.62274	-1.724	197	.086	No	134	3.0457	.55889	F7 Apoyo social del superior	Si	65	2.8738	.72936	-2.159	101.791	.033	No	134	3.0954	.55971	F8 Inseguridad laboral	Si	65	2.0632	.65712	2.347	102.503	.021	No	134	1.8459	.50904	Tensión laboral	Si	65	0.8572	.20304	2.721	197	.007	No	134	0.7859	.15704																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	65	2.8944	.62274	-1.724	197	.086																																																																																												
	No	134	3.0457	.55889				F7 Apoyo social del superior	Si	65	2.8738	.72936	-2.159	101.791	.033	No	134	3.0954	.55971	F8 Inseguridad laboral	Si	65	2.0632	.65712	2.347	102.503	.021	No	134	1.8459	.50904	Tensión laboral	Si	65	0.8572	.20304	2.721	197	.007	No	134	0.7859	.15704																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	65	2.8738	.72936	-2.159	101.791	.033																																																																																												
	No	134	3.0954	.55971				F8 Inseguridad laboral	Si	65	2.0632	.65712	2.347	102.503	.021	No	134	1.8459	.50904	Tensión laboral	Si	65	0.8572	.20304	2.721	197	.007	No	134	0.7859	.15704																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	65	2.0632	.65712	2.347	102.503	.021																																																																																												
	No	134	1.8459	.50904				Tensión laboral	Si	65	0.8572	.20304	2.721	197	.007	No	134	0.7859	.15704																																																																																
Tensión laboral	Si	65	0.8572	.20304	2.721	197	.007																																																																																												
	No	134	0.7859	.15704																																																																																															

Correlación entre Factores y Fatiga

De acuerdo con la tabla 54, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Fatiga y los Factores de F3 Control de procesos laborales ($t= -5.179$; $p= .000$), F5 Demandas físicas en el trabajo ($t= 3.202$; $p= .002$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t= -3.213$; $p= .002$), F7 Apoyo social del superior ($t= -3.765$; $p= .000$), F8 Inseguridad laboral ($t= 2.550$; $p= .012$) y Tensión laboral ($t= 3.429$; $p= .001$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales, altas demandas físicas en el trabajo, bajo apoyo social de compañeros en el trabajo, bajo apoyo social del superior, alta inseguridad laboral o alta tensión laboral suele estar relacionado con la presencia de fatiga.

Tabla 54.

Relación de los factores con fatiga. Resultados del análisis t de student.

Factores	Fatiga	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	92	3.2700	.52846	-9.08	197	.365																																																																																												
	No	107	3.3380	.52476				F2 Autoridad de decisión	Si	92	3.0566	.57408	-1.954	197	.052	No	107	3.2129	.55234	F3 Control de procesos laborales	Si	92	2.6300	.53997	-5.179	197	.000	No	107	3.0243	.53147	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	92	3.2554	.44174	1.439	197	.152	No	107	3.1582	.50206	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	92	1.9864	.43994	3.202	197	.002	No	107	1.7749	.48476	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	92	2.8563	.62498	-3.213	197	.002	No	107	3.1167	.51822	F7 Apoyo social del superior	Si	92	2.8557	.66092	-3.765	197	.000	No	107	3.1772	.54331	F8 Inseguridad laboral	Si	92	2.0302	.63783	2.550	168.473	.012	No	107	1.8226	.48594	Tensión laboral	Si	92	0.8549	.19350	3.429	197	.001
F2 Autoridad de decisión	Si	92	3.0566	.57408	-1.954	197	.052																																																																																												
	No	107	3.2129	.55234				F3 Control de procesos laborales	Si	92	2.6300	.53997	-5.179	197	.000	No	107	3.0243	.53147	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	92	3.2554	.44174	1.439	197	.152	No	107	3.1582	.50206	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	92	1.9864	.43994	3.202	197	.002	No	107	1.7749	.48476	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	92	2.8563	.62498	-3.213	197	.002	No	107	3.1167	.51822	F7 Apoyo social del superior	Si	92	2.8557	.66092	-3.765	197	.000	No	107	3.1772	.54331	F8 Inseguridad laboral	Si	92	2.0302	.63783	2.550	168.473	.012	No	107	1.8226	.48594	Tensión laboral	Si	92	0.8549	.19350	3.429	197	.001	No	107	0.7712	.15031								
F3 Control de procesos laborales	Si	92	2.6300	.53997	-5.179	197	.000																																																																																												
	No	107	3.0243	.53147				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	92	3.2554	.44174	1.439	197	.152	No	107	3.1582	.50206	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	92	1.9864	.43994	3.202	197	.002	No	107	1.7749	.48476	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	92	2.8563	.62498	-3.213	197	.002	No	107	3.1167	.51822	F7 Apoyo social del superior	Si	92	2.8557	.66092	-3.765	197	.000	No	107	3.1772	.54331	F8 Inseguridad laboral	Si	92	2.0302	.63783	2.550	168.473	.012	No	107	1.8226	.48594	Tensión laboral	Si	92	0.8549	.19350	3.429	197	.001	No	107	0.7712	.15031																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	92	3.2554	.44174	1.439	197	.152																																																																																												
	No	107	3.1582	.50206				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	92	1.9864	.43994	3.202	197	.002	No	107	1.7749	.48476	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	92	2.8563	.62498	-3.213	197	.002	No	107	3.1167	.51822	F7 Apoyo social del superior	Si	92	2.8557	.66092	-3.765	197	.000	No	107	3.1772	.54331	F8 Inseguridad laboral	Si	92	2.0302	.63783	2.550	168.473	.012	No	107	1.8226	.48594	Tensión laboral	Si	92	0.8549	.19350	3.429	197	.001	No	107	0.7712	.15031																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	92	1.9864	.43994	3.202	197	.002																																																																																												
	No	107	1.7749	.48476				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	92	2.8563	.62498	-3.213	197	.002	No	107	3.1167	.51822	F7 Apoyo social del superior	Si	92	2.8557	.66092	-3.765	197	.000	No	107	3.1772	.54331	F8 Inseguridad laboral	Si	92	2.0302	.63783	2.550	168.473	.012	No	107	1.8226	.48594	Tensión laboral	Si	92	0.8549	.19350	3.429	197	.001	No	107	0.7712	.15031																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	92	2.8563	.62498	-3.213	197	.002																																																																																												
	No	107	3.1167	.51822				F7 Apoyo social del superior	Si	92	2.8557	.66092	-3.765	197	.000	No	107	3.1772	.54331	F8 Inseguridad laboral	Si	92	2.0302	.63783	2.550	168.473	.012	No	107	1.8226	.48594	Tensión laboral	Si	92	0.8549	.19350	3.429	197	.001	No	107	0.7712	.15031																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	92	2.8557	.66092	-3.765	197	.000																																																																																												
	No	107	3.1772	.54331				F8 Inseguridad laboral	Si	92	2.0302	.63783	2.550	168.473	.012	No	107	1.8226	.48594	Tensión laboral	Si	92	0.8549	.19350	3.429	197	.001	No	107	0.7712	.15031																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	92	2.0302	.63783	2.550	168.473	.012																																																																																												
	No	107	1.8226	.48594				Tensión laboral	Si	92	0.8549	.19350	3.429	197	.001	No	107	0.7712	.15031																																																																																
Tensión laboral	Si	92	0.8549	.19350	3.429	197	.001																																																																																												
	No	107	0.7712	.15031																																																																																															

Correlación entre Factores y Disminución de peso

De acuerdo con la tabla 55, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Disminución de peso y los Factores F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t= -2.512$; $p= .013$), y F8 Inseguridad laboral ($t= 3.342$; $p= .001$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo apoyo social de compañeros en el trabajo o alta inseguridad laboral suele estar relacionado con la presencia de disminución de peso.

Tabla 55.

Relación de los factores con disminución de peso. Resultados del análisis t de student.

Factores	Disminución de peso	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	45	3.2278	.52107	-1.158	198	.248																																																																																												
	No	155	3.3306	.52566				F2 Autoridad de decisión	Si	45	3.0264	.52104	-1.563	198	.120	No	155	3.1754	.57477	F3 Control de procesos laborales	Si	45	2.7131	.50766	-1.683	198	.094	No	155	2.8748	.58344	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	45	3.1206	.48822	-1.332	198	.184	No	155	3.2276	.47031	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	45	1.9897	.44527	1.881	198	.061	No	155	1.8396	.47837	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	45	2.8006	.57373	-2.512	198	.013	No	155	3.0467	.57973	F7 Apoyo social del superior	Si	45	2.8627	.69099	-1.952	198	.052	No	155	3.0681	.59994	F8 Inseguridad laboral	Si	45	2.1608	.56134	3.342	198	.001	No	155	1.8473	.55193	Tensión laboral	Si	45	0.8398	.17802	1.307	198	.193
F2 Autoridad de decisión	Si	45	3.0264	.52104	-1.563	198	.120																																																																																												
	No	155	3.1754	.57477				F3 Control de procesos laborales	Si	45	2.7131	.50766	-1.683	198	.094	No	155	2.8748	.58344	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	45	3.1206	.48822	-1.332	198	.184	No	155	3.2276	.47031	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	45	1.9897	.44527	1.881	198	.061	No	155	1.8396	.47837	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	45	2.8006	.57373	-2.512	198	.013	No	155	3.0467	.57973	F7 Apoyo social del superior	Si	45	2.8627	.69099	-1.952	198	.052	No	155	3.0681	.59994	F8 Inseguridad laboral	Si	45	2.1608	.56134	3.342	198	.001	No	155	1.8473	.55193	Tensión laboral	Si	45	0.8398	.17802	1.307	198	.193	No	155	0.8009	.17476								
F3 Control de procesos laborales	Si	45	2.7131	.50766	-1.683	198	.094																																																																																												
	No	155	2.8748	.58344				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	45	3.1206	.48822	-1.332	198	.184	No	155	3.2276	.47031	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	45	1.9897	.44527	1.881	198	.061	No	155	1.8396	.47837	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	45	2.8006	.57373	-2.512	198	.013	No	155	3.0467	.57973	F7 Apoyo social del superior	Si	45	2.8627	.69099	-1.952	198	.052	No	155	3.0681	.59994	F8 Inseguridad laboral	Si	45	2.1608	.56134	3.342	198	.001	No	155	1.8473	.55193	Tensión laboral	Si	45	0.8398	.17802	1.307	198	.193	No	155	0.8009	.17476																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	45	3.1206	.48822	-1.332	198	.184																																																																																												
	No	155	3.2276	.47031				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	45	1.9897	.44527	1.881	198	.061	No	155	1.8396	.47837	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	45	2.8006	.57373	-2.512	198	.013	No	155	3.0467	.57973	F7 Apoyo social del superior	Si	45	2.8627	.69099	-1.952	198	.052	No	155	3.0681	.59994	F8 Inseguridad laboral	Si	45	2.1608	.56134	3.342	198	.001	No	155	1.8473	.55193	Tensión laboral	Si	45	0.8398	.17802	1.307	198	.193	No	155	0.8009	.17476																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	45	1.9897	.44527	1.881	198	.061																																																																																												
	No	155	1.8396	.47837				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	45	2.8006	.57373	-2.512	198	.013	No	155	3.0467	.57973	F7 Apoyo social del superior	Si	45	2.8627	.69099	-1.952	198	.052	No	155	3.0681	.59994	F8 Inseguridad laboral	Si	45	2.1608	.56134	3.342	198	.001	No	155	1.8473	.55193	Tensión laboral	Si	45	0.8398	.17802	1.307	198	.193	No	155	0.8009	.17476																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	45	2.8006	.57373	-2.512	198	.013																																																																																												
	No	155	3.0467	.57973				F7 Apoyo social del superior	Si	45	2.8627	.69099	-1.952	198	.052	No	155	3.0681	.59994	F8 Inseguridad laboral	Si	45	2.1608	.56134	3.342	198	.001	No	155	1.8473	.55193	Tensión laboral	Si	45	0.8398	.17802	1.307	198	.193	No	155	0.8009	.17476																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	45	2.8627	.69099	-1.952	198	.052																																																																																												
	No	155	3.0681	.59994				F8 Inseguridad laboral	Si	45	2.1608	.56134	3.342	198	.001	No	155	1.8473	.55193	Tensión laboral	Si	45	0.8398	.17802	1.307	198	.193	No	155	0.8009	.17476																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	45	2.1608	.56134	3.342	198	.001																																																																																												
	No	155	1.8473	.55193				Tensión laboral	Si	45	0.8398	.17802	1.307	198	.193	No	155	0.8009	.17476																																																																																
Tensión laboral	Si	45	0.8398	.17802	1.307	198	.193																																																																																												
	No	155	0.8009	.17476																																																																																															

Correlación entre Factores y Exceso de apetito

De acuerdo con la tabla 56, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Exceso de apetito y F3 Control de procesos laborales ($t = -3.663$; $p = .000$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales suele estar relacionado con la presencia de exceso de apetito.

Tabla 56.

Relación de los factores con exceso de apetito. Resultados del análisis t de student.

Factores	Exceso de apetito	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	55	3.2818	.48065	-4.25	198	.671																																																																																												
	No	145	3.3172	.54226				F2 Autoridad de decisión	Si	55	3.1155	.55803	-4.06	198	.685	No	145	3.1519	.56965	F3 Control de procesos laborales	Si	55	2.6058	.60102	-3.663	198	.000	No	145	2.9267	.53400	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	55	3.1818	.43856	-3.98	198	.691	No	145	3.2118	.48968	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	55	1.9721	.50699	1.824	198	.070	No	145	1.8359	.45743	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	55	2.9139	.59936	-1.152	198	.251	No	145	3.0207	.58035	F7 Apoyo social del superior	Si	55	2.9117	.68755	-1.539	198	.125	No	145	3.0637	.59780	F8 Inseguridad laboral	Si	55	1.9886	.62895	1.086	198	.279	No	145	1.8910	.54303	Tensión laboral	Si	55	0.8306	.20088	1.034	198	.302
F2 Autoridad de decisión	Si	55	3.1155	.55803	-4.06	198	.685																																																																																												
	No	145	3.1519	.56965				F3 Control de procesos laborales	Si	55	2.6058	.60102	-3.663	198	.000	No	145	2.9267	.53400	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	55	3.1818	.43856	-3.98	198	.691	No	145	3.2118	.48968	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	55	1.9721	.50699	1.824	198	.070	No	145	1.8359	.45743	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	55	2.9139	.59936	-1.152	198	.251	No	145	3.0207	.58035	F7 Apoyo social del superior	Si	55	2.9117	.68755	-1.539	198	.125	No	145	3.0637	.59780	F8 Inseguridad laboral	Si	55	1.9886	.62895	1.086	198	.279	No	145	1.8910	.54303	Tensión laboral	Si	55	0.8306	.20088	1.034	198	.302	No	145	0.8018	.16538								
F3 Control de procesos laborales	Si	55	2.6058	.60102	-3.663	198	.000																																																																																												
	No	145	2.9267	.53400				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	55	3.1818	.43856	-3.98	198	.691	No	145	3.2118	.48968	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	55	1.9721	.50699	1.824	198	.070	No	145	1.8359	.45743	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	55	2.9139	.59936	-1.152	198	.251	No	145	3.0207	.58035	F7 Apoyo social del superior	Si	55	2.9117	.68755	-1.539	198	.125	No	145	3.0637	.59780	F8 Inseguridad laboral	Si	55	1.9886	.62895	1.086	198	.279	No	145	1.8910	.54303	Tensión laboral	Si	55	0.8306	.20088	1.034	198	.302	No	145	0.8018	.16538																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	55	3.1818	.43856	-3.98	198	.691																																																																																												
	No	145	3.2118	.48968				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	55	1.9721	.50699	1.824	198	.070	No	145	1.8359	.45743	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	55	2.9139	.59936	-1.152	198	.251	No	145	3.0207	.58035	F7 Apoyo social del superior	Si	55	2.9117	.68755	-1.539	198	.125	No	145	3.0637	.59780	F8 Inseguridad laboral	Si	55	1.9886	.62895	1.086	198	.279	No	145	1.8910	.54303	Tensión laboral	Si	55	0.8306	.20088	1.034	198	.302	No	145	0.8018	.16538																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	55	1.9721	.50699	1.824	198	.070																																																																																												
	No	145	1.8359	.45743				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	55	2.9139	.59936	-1.152	198	.251	No	145	3.0207	.58035	F7 Apoyo social del superior	Si	55	2.9117	.68755	-1.539	198	.125	No	145	3.0637	.59780	F8 Inseguridad laboral	Si	55	1.9886	.62895	1.086	198	.279	No	145	1.8910	.54303	Tensión laboral	Si	55	0.8306	.20088	1.034	198	.302	No	145	0.8018	.16538																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	55	2.9139	.59936	-1.152	198	.251																																																																																												
	No	145	3.0207	.58035				F7 Apoyo social del superior	Si	55	2.9117	.68755	-1.539	198	.125	No	145	3.0637	.59780	F8 Inseguridad laboral	Si	55	1.9886	.62895	1.086	198	.279	No	145	1.8910	.54303	Tensión laboral	Si	55	0.8306	.20088	1.034	198	.302	No	145	0.8018	.16538																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	55	2.9117	.68755	-1.539	198	.125																																																																																												
	No	145	3.0637	.59780				F8 Inseguridad laboral	Si	55	1.9886	.62895	1.086	198	.279	No	145	1.8910	.54303	Tensión laboral	Si	55	0.8306	.20088	1.034	198	.302	No	145	0.8018	.16538																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	55	1.9886	.62895	1.086	198	.279																																																																																												
	No	145	1.8910	.54303				Tensión laboral	Si	55	0.8306	.20088	1.034	198	.302	No	145	0.8018	.16538																																																																																
Tensión laboral	Si	55	0.8306	.20088	1.034	198	.302																																																																																												
	No	145	0.8018	.16538																																																																																															

Correlación entre Factores y Aumento de peso

De acuerdo con la tabla 57, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el síntoma de aumento de peso y F3 Control de procesos laborales ($t = -1.988$; $p = .048$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales suele estar relacionado con la presencia de aumento de peso.

Tabla 57.

Relación de los factores con aumento de peso. Resultados del análisis t de student.

Factores	Aumento de peso	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	76	3.3334	.51941	.545	198	.586																																																																																												
	No	124	3.2916	.53001				F2 Autoridad de decisión	Si	76	3.1682	.58922	.514	198	.608	No	124	3.1258	.55196	F3 Control de procesos laborales	Si	76	2.7368	.61362	-1.988	198	.048	No	124	2.9007	.53472	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	76	3.2227	.46525	.446	198	.656	No	124	3.1918	.48281	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	76	1.9164	.47472	1.004	198	.316	No	124	1.8470	.47388	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	76	2.9799	.62230	-.215	198	.830	No	124	2.9983	.56520	F7 Apoyo social del superior	Si	76	2.9817	.67869	-.710	198	.479	No	124	3.0465	.59239	F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9209	.58284	.059	198	.953	No	124	1.9160	.56111	Tensión laboral	Si	76	0.8163	.19512	0.414	198	.679
F2 Autoridad de decisión	Si	76	3.1682	.58922	.514	198	.608																																																																																												
	No	124	3.1258	.55196				F3 Control de procesos laborales	Si	76	2.7368	.61362	-1.988	198	.048	No	124	2.9007	.53472	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	76	3.2227	.46525	.446	198	.656	No	124	3.1918	.48281	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	76	1.9164	.47472	1.004	198	.316	No	124	1.8470	.47388	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	76	2.9799	.62230	-.215	198	.830	No	124	2.9983	.56520	F7 Apoyo social del superior	Si	76	2.9817	.67869	-.710	198	.479	No	124	3.0465	.59239	F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9209	.58284	.059	198	.953	No	124	1.9160	.56111	Tensión laboral	Si	76	0.8163	.19512	0.414	198	.679	No	124	0.8056	.16354								
F3 Control de procesos laborales	Si	76	2.7368	.61362	-1.988	198	.048																																																																																												
	No	124	2.9007	.53472				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	76	3.2227	.46525	.446	198	.656	No	124	3.1918	.48281	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	76	1.9164	.47472	1.004	198	.316	No	124	1.8470	.47388	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	76	2.9799	.62230	-.215	198	.830	No	124	2.9983	.56520	F7 Apoyo social del superior	Si	76	2.9817	.67869	-.710	198	.479	No	124	3.0465	.59239	F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9209	.58284	.059	198	.953	No	124	1.9160	.56111	Tensión laboral	Si	76	0.8163	.19512	0.414	198	.679	No	124	0.8056	.16354																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	76	3.2227	.46525	.446	198	.656																																																																																												
	No	124	3.1918	.48281				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	76	1.9164	.47472	1.004	198	.316	No	124	1.8470	.47388	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	76	2.9799	.62230	-.215	198	.830	No	124	2.9983	.56520	F7 Apoyo social del superior	Si	76	2.9817	.67869	-.710	198	.479	No	124	3.0465	.59239	F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9209	.58284	.059	198	.953	No	124	1.9160	.56111	Tensión laboral	Si	76	0.8163	.19512	0.414	198	.679	No	124	0.8056	.16354																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	76	1.9164	.47472	1.004	198	.316																																																																																												
	No	124	1.8470	.47388				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	76	2.9799	.62230	-.215	198	.830	No	124	2.9983	.56520	F7 Apoyo social del superior	Si	76	2.9817	.67869	-.710	198	.479	No	124	3.0465	.59239	F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9209	.58284	.059	198	.953	No	124	1.9160	.56111	Tensión laboral	Si	76	0.8163	.19512	0.414	198	.679	No	124	0.8056	.16354																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	76	2.9799	.62230	-.215	198	.830																																																																																												
	No	124	2.9983	.56520				F7 Apoyo social del superior	Si	76	2.9817	.67869	-.710	198	.479	No	124	3.0465	.59239	F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9209	.58284	.059	198	.953	No	124	1.9160	.56111	Tensión laboral	Si	76	0.8163	.19512	0.414	198	.679	No	124	0.8056	.16354																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	76	2.9817	.67869	-.710	198	.479																																																																																												
	No	124	3.0465	.59239				F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9209	.58284	.059	198	.953	No	124	1.9160	.56111	Tensión laboral	Si	76	0.8163	.19512	0.414	198	.679	No	124	0.8056	.16354																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	76	1.9209	.58284	.059	198	.953																																																																																												
	No	124	1.9160	.56111				Tensión laboral	Si	76	0.8163	.19512	0.414	198	.679	No	124	0.8056	.16354																																																																																
Tensión laboral	Si	76	0.8163	.19512	0.414	198	.679																																																																																												
	No	124	0.8056	.16354																																																																																															

Correlación entre Factores y Falta de apetito

De acuerdo con la tabla 58, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Falta de apetito y F3 Control de procesos laborales ($t = -2.157$; $p = .032$). Este resultado indica que según la muestra estudiada, un trabajo con bajo control de procesos laborales suele estar relacionado con la presencia de falta de apetito.

Tabla 58.

Relación de los factores con falta de apetito. Resultados del análisis t de student.

Factores	Falta de apetito	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	22	3.1518	.54090	-1.479	198	.141																																																																																												
	No	178	3.3267	.52143				F2 Autoridad de decisión	Si	22	3.0490	.45511	-.817	198	.415	No	178	3.1534	.57751	F3 Control de procesos laborales	Si	22	2.5933	.48570	-2.157	198	.032	No	178	2.8687	.57359	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	22	3.3506	.47835	1.544	198	.124	No	178	3.1854	.47307	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	22	1.9789	.41779	1.107	198	.269	No	178	1.8603	.48017	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.7790	.50863	-1.811	198	.072	No	178	3.0176	.59092	F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.8091	.70570	-1.699	198	.091	No	178	3.0482	.61217	F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.1364	.59878	1.926	198	.056	No	178	1.8908	.55994	Tensión laboral	Si	22	0.8766	.15864	1.905	198	.058
F2 Autoridad de decisión	Si	22	3.0490	.45511	-.817	198	.415																																																																																												
	No	178	3.1534	.57751				F3 Control de procesos laborales	Si	22	2.5933	.48570	-2.157	198	.032	No	178	2.8687	.57359	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	22	3.3506	.47835	1.544	198	.124	No	178	3.1854	.47307	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	22	1.9789	.41779	1.107	198	.269	No	178	1.8603	.48017	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.7790	.50863	-1.811	198	.072	No	178	3.0176	.59092	F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.8091	.70570	-1.699	198	.091	No	178	3.0482	.61217	F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.1364	.59878	1.926	198	.056	No	178	1.8908	.55994	Tensión laboral	Si	22	0.8766	.15864	1.905	198	.058	No	178	0.8014	.17646								
F3 Control de procesos laborales	Si	22	2.5933	.48570	-2.157	198	.032																																																																																												
	No	178	2.8687	.57359				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	22	3.3506	.47835	1.544	198	.124	No	178	3.1854	.47307	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	22	1.9789	.41779	1.107	198	.269	No	178	1.8603	.48017	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.7790	.50863	-1.811	198	.072	No	178	3.0176	.59092	F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.8091	.70570	-1.699	198	.091	No	178	3.0482	.61217	F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.1364	.59878	1.926	198	.056	No	178	1.8908	.55994	Tensión laboral	Si	22	0.8766	.15864	1.905	198	.058	No	178	0.8014	.17646																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	22	3.3506	.47835	1.544	198	.124																																																																																												
	No	178	3.1854	.47307				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	22	1.9789	.41779	1.107	198	.269	No	178	1.8603	.48017	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.7790	.50863	-1.811	198	.072	No	178	3.0176	.59092	F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.8091	.70570	-1.699	198	.091	No	178	3.0482	.61217	F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.1364	.59878	1.926	198	.056	No	178	1.8908	.55994	Tensión laboral	Si	22	0.8766	.15864	1.905	198	.058	No	178	0.8014	.17646																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	22	1.9789	.41779	1.107	198	.269																																																																																												
	No	178	1.8603	.48017				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.7790	.50863	-1.811	198	.072	No	178	3.0176	.59092	F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.8091	.70570	-1.699	198	.091	No	178	3.0482	.61217	F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.1364	.59878	1.926	198	.056	No	178	1.8908	.55994	Tensión laboral	Si	22	0.8766	.15864	1.905	198	.058	No	178	0.8014	.17646																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.7790	.50863	-1.811	198	.072																																																																																												
	No	178	3.0176	.59092				F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.8091	.70570	-1.699	198	.091	No	178	3.0482	.61217	F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.1364	.59878	1.926	198	.056	No	178	1.8908	.55994	Tensión laboral	Si	22	0.8766	.15864	1.905	198	.058	No	178	0.8014	.17646																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.8091	.70570	-1.699	198	.091																																																																																												
	No	178	3.0482	.61217				F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.1364	.59878	1.926	198	.056	No	178	1.8908	.55994	Tensión laboral	Si	22	0.8766	.15864	1.905	198	.058	No	178	0.8014	.17646																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	22	2.1364	.59878	1.926	198	.056																																																																																												
	No	178	1.8908	.55994				Tensión laboral	Si	22	0.8766	.15864	1.905	198	.058	No	178	0.8014	.17646																																																																																
Tensión laboral	Si	22	0.8766	.15864	1.905	198	.058																																																																																												
	No	178	0.8014	.17646																																																																																															

Relación de los Factores de la EDCA con los Trastornos psicósomáticos

En este apartado la Enfermedad de Raynaud y el Hipertiroidismo no se sometieron al análisis debido a que solamente se reportó un caso por trastorno.

Correlación entre Factores y Enfermedad coronaria

En la Tabla 59, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los Factores F2 Autoridad de decisión (U=83.500; p=.033), F5 Demandas físicas en el trabajo (U=77.500; p=.028), Tensión laboral (U=70.000; p=.023) y la Enfermedad coronaria. Los resultados indican que los trabajadores que refieren enfermedad coronaria tienen mayores demandas físicas en el trabajo, mayor tensión laboral y menor autoridad de decisión.

Tabla 59.

Relación entre los factores con la enfermedad coronaria. Resultados del U de Mann-Whitney.

Factores	Enfermedad coronaria	N	Media	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p
F1 Uso de habilidades	Si	3	2.8750	61.00	177.000	.232
	No	197	3.3141	101.10		
F2 Autoridad de decisión	Si	3	2.5855	29.83	83.500	.033
	No	197	3.1504	101.58		
F3 Control de procesos laborales	Si	3	2.6250	84.33	247.000	.625
	No	197	2.8417	100.75		
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	3	3.0000	75.17	219.500	.443
	No	197	3.2067	100.89		
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	3	2.5000	173.17	77.500	.028
	No	197	1.8638	99.39		
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	3	2.7407	74.33	217.000	.429
	No	197	2.9951	100.90		
F7 Apoyo social del superior	Si	3	2.7000	77.33	226.000	.484
	No	197	3.0268	100.85		
F8 Inseguridad laboral	Si	3	2.5185	157.17	125.500	.087
	No	197	1.9087	99.64		
Tensión laboral	Si	3	1.0150	175.67	70.000	.023
	No	197	.8066	99.36		

Correlación entre Factores y Cefaleas migrañosas

De acuerdo con la Tabla 60, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los Factores F4 Demandas psicológicas en el trabajo ($t= 2.278$; $p=.024$), F7 Apoyo social del superior ($t=-2.320$; $p=.025$) y Cefaleas migrañosas. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que refieren Cefaleas migrañosas tienen mayores demandas psicológicas en el trabajo en comparación con los que no refieren cefaleas migrañosas. Los trabajadores que no refieren cefaleas migrañosas tienen mayor apoyo social del superior.

Tabla 60.

Relación entre los factores con cefaleas migrañosas. Resultados del análisis t student.

Factores	Cefaleas migrañosas	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	37	3.2669	.60392	-.511	196	.610																																																																																												
	No	161	3.3160	.50852				F2 Autoridad de decisión	Si	37	3.0644	.65069	-.918	196	.360	No	161	3.1595	.54792	F3 Control de procesos laborales	Si	37	2.7196	.65973	-1.215	48.026	.230	No	161	2.8614	.54748	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	37	3.3668	.39056	2.278	196	.024	No	161	3.1717	.48589	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	37	1.7712	.43266	-1.449	196	.149	No	161	1.8968	.48416	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	37	2.9369	.65919	-.608	196	.544	No	161	3.0023	.57297	F7 Apoyo social del superior	Si	37	2.7438	.85816	-2.320	42.952	.025	No	161	3.0861	.54699	F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.0150	.68951	1.152	196	.251	No	161	1.8953	.53996	Tensión laboral	Si	37	.8521	.24553	1.211	43	.233
F2 Autoridad de decisión	Si	37	3.0644	.65069	-.918	196	.360																																																																																												
	No	161	3.1595	.54792				F3 Control de procesos laborales	Si	37	2.7196	.65973	-1.215	48.026	.230	No	161	2.8614	.54748	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	37	3.3668	.39056	2.278	196	.024	No	161	3.1717	.48589	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	37	1.7712	.43266	-1.449	196	.149	No	161	1.8968	.48416	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	37	2.9369	.65919	-.608	196	.544	No	161	3.0023	.57297	F7 Apoyo social del superior	Si	37	2.7438	.85816	-2.320	42.952	.025	No	161	3.0861	.54699	F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.0150	.68951	1.152	196	.251	No	161	1.8953	.53996	Tensión laboral	Si	37	.8521	.24553	1.211	43	.233	No	161	.8011	.15528								
F3 Control de procesos laborales	Si	37	2.7196	.65973	-1.215	48.026	.230																																																																																												
	No	161	2.8614	.54748				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	37	3.3668	.39056	2.278	196	.024	No	161	3.1717	.48589	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	37	1.7712	.43266	-1.449	196	.149	No	161	1.8968	.48416	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	37	2.9369	.65919	-.608	196	.544	No	161	3.0023	.57297	F7 Apoyo social del superior	Si	37	2.7438	.85816	-2.320	42.952	.025	No	161	3.0861	.54699	F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.0150	.68951	1.152	196	.251	No	161	1.8953	.53996	Tensión laboral	Si	37	.8521	.24553	1.211	43	.233	No	161	.8011	.15528																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	37	3.3668	.39056	2.278	196	.024																																																																																												
	No	161	3.1717	.48589				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	37	1.7712	.43266	-1.449	196	.149	No	161	1.8968	.48416	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	37	2.9369	.65919	-.608	196	.544	No	161	3.0023	.57297	F7 Apoyo social del superior	Si	37	2.7438	.85816	-2.320	42.952	.025	No	161	3.0861	.54699	F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.0150	.68951	1.152	196	.251	No	161	1.8953	.53996	Tensión laboral	Si	37	.8521	.24553	1.211	43	.233	No	161	.8011	.15528																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	37	1.7712	.43266	-1.449	196	.149																																																																																												
	No	161	1.8968	.48416				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	37	2.9369	.65919	-.608	196	.544	No	161	3.0023	.57297	F7 Apoyo social del superior	Si	37	2.7438	.85816	-2.320	42.952	.025	No	161	3.0861	.54699	F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.0150	.68951	1.152	196	.251	No	161	1.8953	.53996	Tensión laboral	Si	37	.8521	.24553	1.211	43	.233	No	161	.8011	.15528																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	37	2.9369	.65919	-.608	196	.544																																																																																												
	No	161	3.0023	.57297				F7 Apoyo social del superior	Si	37	2.7438	.85816	-2.320	42.952	.025	No	161	3.0861	.54699	F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.0150	.68951	1.152	196	.251	No	161	1.8953	.53996	Tensión laboral	Si	37	.8521	.24553	1.211	43	.233	No	161	.8011	.15528																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	37	2.7438	.85816	-2.320	42.952	.025																																																																																												
	No	161	3.0861	.54699				F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.0150	.68951	1.152	196	.251	No	161	1.8953	.53996	Tensión laboral	Si	37	.8521	.24553	1.211	43	.233	No	161	.8011	.15528																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.0150	.68951	1.152	196	.251																																																																																												
	No	161	1.8953	.53996				Tensión laboral	Si	37	.8521	.24553	1.211	43	.233	No	161	.8011	.15528																																																																																
Tensión laboral	Si	37	.8521	.24553	1.211	43	.233																																																																																												
	No	161	.8011	.15528																																																																																															

Correlación entre Factores y Taquicardia

De acuerdo con la Tabla 61, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y Taquicardia.

Tabla 61.

Relación entre los factores con taquicardia. Resultados del análisis t student.

Factores	Taquicardia	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	12	3.3854	.50694	.529	198	.597																																																																																												
	No	188	3.3025	.52714				F2 Autoridad de decisión	Si	12	3.2115	.52390	.439	198	.661	No	188	3.1374	.56887	F3 Control de procesos laborales	Si	12	2.6354	.54475	-1.274	198	.204	No	188	2.8514	.57060	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	12	3.0238	.35432	-1.354	198	.177	No	188	3.2150	.48040	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	12	1.9375	.46313	.483	198	.630	No	188	1.8692	.47582	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	12	2.7037	.49766	-1.763	198	.079	No	188	3.0097	.58763	F7 Apoyo social del superior	Si	12	2.8917	.68152	-.743	198	.458	No	188	3.0302	.62301	F8 Inseguridad laboral	Si	12	2.1296	.60457	1.335	198	.183	No	188	1.9043	.56460	Tensión laboral	Si	12	.7726	.16905	-.754	198	.452
F2 Autoridad de decisión	Si	12	3.2115	.52390	.439	198	.661																																																																																												
	No	188	3.1374	.56887				F3 Control de procesos laborales	Si	12	2.6354	.54475	-1.274	198	.204	No	188	2.8514	.57060	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	12	3.0238	.35432	-1.354	198	.177	No	188	3.2150	.48040	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	12	1.9375	.46313	.483	198	.630	No	188	1.8692	.47582	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	12	2.7037	.49766	-1.763	198	.079	No	188	3.0097	.58763	F7 Apoyo social del superior	Si	12	2.8917	.68152	-.743	198	.458	No	188	3.0302	.62301	F8 Inseguridad laboral	Si	12	2.1296	.60457	1.335	198	.183	No	188	1.9043	.56460	Tensión laboral	Si	12	.7726	.16905	-.754	198	.452	No	188	.8121	.17639								
F3 Control de procesos laborales	Si	12	2.6354	.54475	-1.274	198	.204																																																																																												
	No	188	2.8514	.57060				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	12	3.0238	.35432	-1.354	198	.177	No	188	3.2150	.48040	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	12	1.9375	.46313	.483	198	.630	No	188	1.8692	.47582	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	12	2.7037	.49766	-1.763	198	.079	No	188	3.0097	.58763	F7 Apoyo social del superior	Si	12	2.8917	.68152	-.743	198	.458	No	188	3.0302	.62301	F8 Inseguridad laboral	Si	12	2.1296	.60457	1.335	198	.183	No	188	1.9043	.56460	Tensión laboral	Si	12	.7726	.16905	-.754	198	.452	No	188	.8121	.17639																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	12	3.0238	.35432	-1.354	198	.177																																																																																												
	No	188	3.2150	.48040				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	12	1.9375	.46313	.483	198	.630	No	188	1.8692	.47582	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	12	2.7037	.49766	-1.763	198	.079	No	188	3.0097	.58763	F7 Apoyo social del superior	Si	12	2.8917	.68152	-.743	198	.458	No	188	3.0302	.62301	F8 Inseguridad laboral	Si	12	2.1296	.60457	1.335	198	.183	No	188	1.9043	.56460	Tensión laboral	Si	12	.7726	.16905	-.754	198	.452	No	188	.8121	.17639																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	12	1.9375	.46313	.483	198	.630																																																																																												
	No	188	1.8692	.47582				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	12	2.7037	.49766	-1.763	198	.079	No	188	3.0097	.58763	F7 Apoyo social del superior	Si	12	2.8917	.68152	-.743	198	.458	No	188	3.0302	.62301	F8 Inseguridad laboral	Si	12	2.1296	.60457	1.335	198	.183	No	188	1.9043	.56460	Tensión laboral	Si	12	.7726	.16905	-.754	198	.452	No	188	.8121	.17639																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	12	2.7037	.49766	-1.763	198	.079																																																																																												
	No	188	3.0097	.58763				F7 Apoyo social del superior	Si	12	2.8917	.68152	-.743	198	.458	No	188	3.0302	.62301	F8 Inseguridad laboral	Si	12	2.1296	.60457	1.335	198	.183	No	188	1.9043	.56460	Tensión laboral	Si	12	.7726	.16905	-.754	198	.452	No	188	.8121	.17639																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	12	2.8917	.68152	-.743	198	.458																																																																																												
	No	188	3.0302	.62301				F8 Inseguridad laboral	Si	12	2.1296	.60457	1.335	198	.183	No	188	1.9043	.56460	Tensión laboral	Si	12	.7726	.16905	-.754	198	.452	No	188	.8121	.17639																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	12	2.1296	.60457	1.335	198	.183																																																																																												
	No	188	1.9043	.56460				Tensión laboral	Si	12	.7726	.16905	-.754	198	.452	No	188	.8121	.17639																																																																																
Tensión laboral	Si	12	.7726	.16905	-.754	198	.452																																																																																												
	No	188	.8121	.17639																																																																																															

Correlación entre Factores y Arritmias cardiacas

De acuerdo con la Tabla 62, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los Factores F2 Autoridad de decisión ($t = -2.051$; $p = .042$); F3 Control de procesos laborales ($t = -3.086$; $p = .002$); F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t = -2.511$; $p = .013$), F8 Inseguridad laboral ($t = 3.014$; $p = .003$) y Arritmias cardiacas. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que no refieren Arritmias cardiacas tienen mayor autoridad de decisión, mayor control de procesos laborales y mayor apoyo social de compañeros en el trabajo en comparación con los que refieren Arritmias cardiacas. Los trabajadores que refieren Arritmias cardiacas tienen mayor inseguridad laboral.

Tabla 62.

Relación entre los con Arritmias cardiacas. Resultados del análisis t student.

Factores	Arritmias cardiacas	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	6	3.1042	.82695	-.617	5.121	.563																																																																																												
	No	194	3.3138	.51502				F2 Autoridad de decisión	Si	6	2.6795	.93507	-2.051	198	.042	No	194	3.1562	.54773	F3 Control de procesos laborales	Si	6	2.1458	.46379	-3.086	198	.002	No	194	2.8599	.56049	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.2857	.28571	.429	198	.668	No	194	3.2010	.48018	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	2.2292	.53861	1.878	198	.062	No	194	1.8623	.46935	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	2.4074	.63505	-2.511	198	.013	No	194	3.0094	.57688	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.5500	.90056	-1.888	198	.061	No	194	3.0365	.61280	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.5926	.68011	3.014	198	.003	No	194	1.8970	.55326	Tensión laboral	Si	6	1.0408	.39508	1.473	5	.200
F2 Autoridad de decisión	Si	6	2.6795	.93507	-2.051	198	.042																																																																																												
	No	194	3.1562	.54773				F3 Control de procesos laborales	Si	6	2.1458	.46379	-3.086	198	.002	No	194	2.8599	.56049	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.2857	.28571	.429	198	.668	No	194	3.2010	.48018	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	2.2292	.53861	1.878	198	.062	No	194	1.8623	.46935	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	2.4074	.63505	-2.511	198	.013	No	194	3.0094	.57688	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.5500	.90056	-1.888	198	.061	No	194	3.0365	.61280	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.5926	.68011	3.014	198	.003	No	194	1.8970	.55326	Tensión laboral	Si	6	1.0408	.39508	1.473	5	.200	No	194	.8025	.16159								
F3 Control de procesos laborales	Si	6	2.1458	.46379	-3.086	198	.002																																																																																												
	No	194	2.8599	.56049				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.2857	.28571	.429	198	.668	No	194	3.2010	.48018	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	2.2292	.53861	1.878	198	.062	No	194	1.8623	.46935	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	2.4074	.63505	-2.511	198	.013	No	194	3.0094	.57688	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.5500	.90056	-1.888	198	.061	No	194	3.0365	.61280	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.5926	.68011	3.014	198	.003	No	194	1.8970	.55326	Tensión laboral	Si	6	1.0408	.39508	1.473	5	.200	No	194	.8025	.16159																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.2857	.28571	.429	198	.668																																																																																												
	No	194	3.2010	.48018				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	2.2292	.53861	1.878	198	.062	No	194	1.8623	.46935	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	2.4074	.63505	-2.511	198	.013	No	194	3.0094	.57688	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.5500	.90056	-1.888	198	.061	No	194	3.0365	.61280	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.5926	.68011	3.014	198	.003	No	194	1.8970	.55326	Tensión laboral	Si	6	1.0408	.39508	1.473	5	.200	No	194	.8025	.16159																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	2.2292	.53861	1.878	198	.062																																																																																												
	No	194	1.8623	.46935				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	2.4074	.63505	-2.511	198	.013	No	194	3.0094	.57688	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.5500	.90056	-1.888	198	.061	No	194	3.0365	.61280	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.5926	.68011	3.014	198	.003	No	194	1.8970	.55326	Tensión laboral	Si	6	1.0408	.39508	1.473	5	.200	No	194	.8025	.16159																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	2.4074	.63505	-2.511	198	.013																																																																																												
	No	194	3.0094	.57688				F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.5500	.90056	-1.888	198	.061	No	194	3.0365	.61280	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.5926	.68011	3.014	198	.003	No	194	1.8970	.55326	Tensión laboral	Si	6	1.0408	.39508	1.473	5	.200	No	194	.8025	.16159																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.5500	.90056	-1.888	198	.061																																																																																												
	No	194	3.0365	.61280				F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.5926	.68011	3.014	198	.003	No	194	1.8970	.55326	Tensión laboral	Si	6	1.0408	.39508	1.473	5	.200	No	194	.8025	.16159																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.5926	.68011	3.014	198	.003																																																																																												
	No	194	1.8970	.55326				Tensión laboral	Si	6	1.0408	.39508	1.473	5	.200	No	194	.8025	.16159																																																																																
Tensión laboral	Si	6	1.0408	.39508	1.473	5	.200																																																																																												
	No	194	.8025	.16159																																																																																															

Correlación entre Factores e Hipertensión arterial

De acuerdo con la Tabla 63 se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral e Hipertensión arterial.

Tabla 63.

Relación entre los factores con Hipertensión arterial. Resultados del análisis t student.

Factores	Hipertensión arterial	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	22	3.1591	.59535	-1.409	198	.160																																																																																												
	No	178	3.3258	.51465				F2 Autoridad de decisión	Si	22	2.9376	.68930	-1.806	198	.072	No	178	3.1671	.54507	F3 Control de procesos laborales	Si	22	2.7532	.53870	-.742	198	.459	No	178	2.8490	.57441	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	22	3.0184	.42133	-1.951	198	.053	No	178	3.2265	.47761	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	22	1.9375	.55333	.672	198	.502	No	178	1.8654	.46468	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.9596	.64200	-.268	198	.789	No	178	2.9952	.58063	F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.8000	.66189	-1.773	198	.078	No	178	3.0493	.61750	F8 Inseguridad laboral	Si	22	1.9444	.52313	.232	198	.817	No	178	1.9146	.57461	Tensión laboral	Si	22	.8549	.24472	.947	23	.353
F2 Autoridad de decisión	Si	22	2.9376	.68930	-1.806	198	.072																																																																																												
	No	178	3.1671	.54507				F3 Control de procesos laborales	Si	22	2.7532	.53870	-.742	198	.459	No	178	2.8490	.57441	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	22	3.0184	.42133	-1.951	198	.053	No	178	3.2265	.47761	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	22	1.9375	.55333	.672	198	.502	No	178	1.8654	.46468	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.9596	.64200	-.268	198	.789	No	178	2.9952	.58063	F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.8000	.66189	-1.773	198	.078	No	178	3.0493	.61750	F8 Inseguridad laboral	Si	22	1.9444	.52313	.232	198	.817	No	178	1.9146	.57461	Tensión laboral	Si	22	.8549	.24472	.947	23	.353	No	178	.8041	.16540								
F3 Control de procesos laborales	Si	22	2.7532	.53870	-.742	198	.459																																																																																												
	No	178	2.8490	.57441				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	22	3.0184	.42133	-1.951	198	.053	No	178	3.2265	.47761	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	22	1.9375	.55333	.672	198	.502	No	178	1.8654	.46468	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.9596	.64200	-.268	198	.789	No	178	2.9952	.58063	F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.8000	.66189	-1.773	198	.078	No	178	3.0493	.61750	F8 Inseguridad laboral	Si	22	1.9444	.52313	.232	198	.817	No	178	1.9146	.57461	Tensión laboral	Si	22	.8549	.24472	.947	23	.353	No	178	.8041	.16540																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	22	3.0184	.42133	-1.951	198	.053																																																																																												
	No	178	3.2265	.47761				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	22	1.9375	.55333	.672	198	.502	No	178	1.8654	.46468	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.9596	.64200	-.268	198	.789	No	178	2.9952	.58063	F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.8000	.66189	-1.773	198	.078	No	178	3.0493	.61750	F8 Inseguridad laboral	Si	22	1.9444	.52313	.232	198	.817	No	178	1.9146	.57461	Tensión laboral	Si	22	.8549	.24472	.947	23	.353	No	178	.8041	.16540																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	22	1.9375	.55333	.672	198	.502																																																																																												
	No	178	1.8654	.46468				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.9596	.64200	-.268	198	.789	No	178	2.9952	.58063	F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.8000	.66189	-1.773	198	.078	No	178	3.0493	.61750	F8 Inseguridad laboral	Si	22	1.9444	.52313	.232	198	.817	No	178	1.9146	.57461	Tensión laboral	Si	22	.8549	.24472	.947	23	.353	No	178	.8041	.16540																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	22	2.9596	.64200	-.268	198	.789																																																																																												
	No	178	2.9952	.58063				F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.8000	.66189	-1.773	198	.078	No	178	3.0493	.61750	F8 Inseguridad laboral	Si	22	1.9444	.52313	.232	198	.817	No	178	1.9146	.57461	Tensión laboral	Si	22	.8549	.24472	.947	23	.353	No	178	.8041	.16540																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	22	2.8000	.66189	-1.773	198	.078																																																																																												
	No	178	3.0493	.61750				F8 Inseguridad laboral	Si	22	1.9444	.52313	.232	198	.817	No	178	1.9146	.57461	Tensión laboral	Si	22	.8549	.24472	.947	23	.353	No	178	.8041	.16540																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	22	1.9444	.52313	.232	198	.817																																																																																												
	No	178	1.9146	.57461				Tensión laboral	Si	22	.8549	.24472	.947	23	.353	No	178	.8041	.16540																																																																																
Tensión laboral	Si	22	.8549	.24472	.947	23	.353																																																																																												
	No	178	.8041	.16540																																																																																															

Correlación entre Factores y Síndrome de hiperventilación

De acuerdo con la Tabla 64, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en el Factor F3 Control de procesos laborales ($t=-2.080$; $p=.039$), y el Síndrome de hiperventilación. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que no refieren el Síndrome de hiperventilación tienen mayor control de procesos laborales en comparación con los que refieren el trastorno.

Tabla 64.

Relación entre los factores con hiperventilación. Resultados del análisis t student.

Factores	Síndrome de hiperventilación	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	13	3.1538	.78917	-.738	12.698	.474																																																																																												
	No	185	3.3176	.50421				F2 Autoridad de decisión	Si	13	2.9813	.75006	-1.063	196	.289	No	185	3.1543	.55323	F3 Control de procesos laborales	Si	13	2.5192	.69193	-2.080	196	.039	No	185	2.8571	.55707	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	13	3.1868	.50300	-.173	196	.863	No	185	3.2104	.47370	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	13	1.8462	.57770	-.198	196	.843	No	185	1.8732	.46898	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.8718	.73681	-.786	196	.433	No	185	3.0038	.57383	F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7154	.74705	-1.837	196	.068	No	185	3.0447	.61611	F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.0342	.70475	.765	196	.445	No	185	1.9089	.56151	Tensión laboral	Si	13	.8709	.30194	.767	13	.457
F2 Autoridad de decisión	Si	13	2.9813	.75006	-1.063	196	.289																																																																																												
	No	185	3.1543	.55323				F3 Control de procesos laborales	Si	13	2.5192	.69193	-2.080	196	.039	No	185	2.8571	.55707	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	13	3.1868	.50300	-.173	196	.863	No	185	3.2104	.47370	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	13	1.8462	.57770	-.198	196	.843	No	185	1.8732	.46898	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.8718	.73681	-.786	196	.433	No	185	3.0038	.57383	F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7154	.74705	-1.837	196	.068	No	185	3.0447	.61611	F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.0342	.70475	.765	196	.445	No	185	1.9089	.56151	Tensión laboral	Si	13	.8709	.30194	.767	13	.457	No	185	.8060	.16406								
F3 Control de procesos laborales	Si	13	2.5192	.69193	-2.080	196	.039																																																																																												
	No	185	2.8571	.55707				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	13	3.1868	.50300	-.173	196	.863	No	185	3.2104	.47370	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	13	1.8462	.57770	-.198	196	.843	No	185	1.8732	.46898	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.8718	.73681	-.786	196	.433	No	185	3.0038	.57383	F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7154	.74705	-1.837	196	.068	No	185	3.0447	.61611	F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.0342	.70475	.765	196	.445	No	185	1.9089	.56151	Tensión laboral	Si	13	.8709	.30194	.767	13	.457	No	185	.8060	.16406																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	13	3.1868	.50300	-.173	196	.863																																																																																												
	No	185	3.2104	.47370				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	13	1.8462	.57770	-.198	196	.843	No	185	1.8732	.46898	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.8718	.73681	-.786	196	.433	No	185	3.0038	.57383	F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7154	.74705	-1.837	196	.068	No	185	3.0447	.61611	F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.0342	.70475	.765	196	.445	No	185	1.9089	.56151	Tensión laboral	Si	13	.8709	.30194	.767	13	.457	No	185	.8060	.16406																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	13	1.8462	.57770	-.198	196	.843																																																																																												
	No	185	1.8732	.46898				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.8718	.73681	-.786	196	.433	No	185	3.0038	.57383	F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7154	.74705	-1.837	196	.068	No	185	3.0447	.61611	F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.0342	.70475	.765	196	.445	No	185	1.9089	.56151	Tensión laboral	Si	13	.8709	.30194	.767	13	.457	No	185	.8060	.16406																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.8718	.73681	-.786	196	.433																																																																																												
	No	185	3.0038	.57383				F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7154	.74705	-1.837	196	.068	No	185	3.0447	.61611	F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.0342	.70475	.765	196	.445	No	185	1.9089	.56151	Tensión laboral	Si	13	.8709	.30194	.767	13	.457	No	185	.8060	.16406																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7154	.74705	-1.837	196	.068																																																																																												
	No	185	3.0447	.61611				F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.0342	.70475	.765	196	.445	No	185	1.9089	.56151	Tensión laboral	Si	13	.8709	.30194	.767	13	.457	No	185	.8060	.16406																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	13	2.0342	.70475	.765	196	.445																																																																																												
	No	185	1.9089	.56151				Tensión laboral	Si	13	.8709	.30194	.767	13	.457	No	185	.8060	.16406																																																																																
Tensión laboral	Si	13	.8709	.30194	.767	13	.457																																																																																												
	No	185	.8060	.16406																																																																																															

Correlación entre Factores y Alergias respiratorias

En la Tabla 65 se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los Factores F2 Autoridad de decisión ($t=-2.910$; $p=.004$), F3 Control de procesos laborales ($t=-3.055$; $p=.003$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t=-2.126$; $p=.035$), F7 Apoyo social del superior ($t=-2.112$; $p=.038$), F8 Inseguridad laboral ($t=2.197$; $p=.029$), Tensión laboral ($t=3.108$; $p=.002$) y alergias respiratorias. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que no refieren Alergias respiratorias tienen mayor autoridad de decisión, control de procesos laborales, apoyo social de compañeros en el trabajo, apoyo social del superior en comparación con los que refieren alergias. Los trabajadores que refieren alergias tienen mayor inseguridad laboral e índice de tensión laboral.

Tabla 65.

Relación entre los factores con Alergias respiratorias. Resultados del análisis t student.

Factores	Alergias respiratorias	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	48	3.2448	.55301	-.933	197	.352																																																																																												
	No	151	3.3262	.51779				F2 Autoridad de decisión	Si	48	2.9372	.58444	-2.910	197	.004	No	151	3.2053	.54690	F3 Control de procesos laborales	Si	48	2.6239	.50167	-3.055	197	.003	No	151	2.9072	.57685	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	48	3.2634	.46738	1.006	197	.316	No	151	3.1840	.47922	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	48	1.9874	.38214	1.891	197	.060	No	151	1.8396	.49633	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	48	2.8426	.60764	-2.126	197	.035	No	151	3.0459	.56729	F7 Apoyo social del superior	Si	48	2.8414	.74026	-2.112	65.542	.038	No	151	3.0873	.56833	F8 Inseguridad laboral	Si	48	2.0738	.58371	2.197	197	.029	No	151	1.8685	.55770	Tensión laboral	Si	48	.8776	.20218	3.108	197	.002
F2 Autoridad de decisión	Si	48	2.9372	.58444	-2.910	197	.004																																																																																												
	No	151	3.2053	.54690				F3 Control de procesos laborales	Si	48	2.6239	.50167	-3.055	197	.003	No	151	2.9072	.57685	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	48	3.2634	.46738	1.006	197	.316	No	151	3.1840	.47922	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	48	1.9874	.38214	1.891	197	.060	No	151	1.8396	.49633	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	48	2.8426	.60764	-2.126	197	.035	No	151	3.0459	.56729	F7 Apoyo social del superior	Si	48	2.8414	.74026	-2.112	65.542	.038	No	151	3.0873	.56833	F8 Inseguridad laboral	Si	48	2.0738	.58371	2.197	197	.029	No	151	1.8685	.55770	Tensión laboral	Si	48	.8776	.20218	3.108	197	.002	No	151	.7889	.16185								
F3 Control de procesos laborales	Si	48	2.6239	.50167	-3.055	197	.003																																																																																												
	No	151	2.9072	.57685				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	48	3.2634	.46738	1.006	197	.316	No	151	3.1840	.47922	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	48	1.9874	.38214	1.891	197	.060	No	151	1.8396	.49633	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	48	2.8426	.60764	-2.126	197	.035	No	151	3.0459	.56729	F7 Apoyo social del superior	Si	48	2.8414	.74026	-2.112	65.542	.038	No	151	3.0873	.56833	F8 Inseguridad laboral	Si	48	2.0738	.58371	2.197	197	.029	No	151	1.8685	.55770	Tensión laboral	Si	48	.8776	.20218	3.108	197	.002	No	151	.7889	.16185																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	48	3.2634	.46738	1.006	197	.316																																																																																												
	No	151	3.1840	.47922				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	48	1.9874	.38214	1.891	197	.060	No	151	1.8396	.49633	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	48	2.8426	.60764	-2.126	197	.035	No	151	3.0459	.56729	F7 Apoyo social del superior	Si	48	2.8414	.74026	-2.112	65.542	.038	No	151	3.0873	.56833	F8 Inseguridad laboral	Si	48	2.0738	.58371	2.197	197	.029	No	151	1.8685	.55770	Tensión laboral	Si	48	.8776	.20218	3.108	197	.002	No	151	.7889	.16185																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	48	1.9874	.38214	1.891	197	.060																																																																																												
	No	151	1.8396	.49633				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	48	2.8426	.60764	-2.126	197	.035	No	151	3.0459	.56729	F7 Apoyo social del superior	Si	48	2.8414	.74026	-2.112	65.542	.038	No	151	3.0873	.56833	F8 Inseguridad laboral	Si	48	2.0738	.58371	2.197	197	.029	No	151	1.8685	.55770	Tensión laboral	Si	48	.8776	.20218	3.108	197	.002	No	151	.7889	.16185																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	48	2.8426	.60764	-2.126	197	.035																																																																																												
	No	151	3.0459	.56729				F7 Apoyo social del superior	Si	48	2.8414	.74026	-2.112	65.542	.038	No	151	3.0873	.56833	F8 Inseguridad laboral	Si	48	2.0738	.58371	2.197	197	.029	No	151	1.8685	.55770	Tensión laboral	Si	48	.8776	.20218	3.108	197	.002	No	151	.7889	.16185																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	48	2.8414	.74026	-2.112	65.542	.038																																																																																												
	No	151	3.0873	.56833				F8 Inseguridad laboral	Si	48	2.0738	.58371	2.197	197	.029	No	151	1.8685	.55770	Tensión laboral	Si	48	.8776	.20218	3.108	197	.002	No	151	.7889	.16185																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	48	2.0738	.58371	2.197	197	.029																																																																																												
	No	151	1.8685	.55770				Tensión laboral	Si	48	.8776	.20218	3.108	197	.002	No	151	.7889	.16185																																																																																
Tensión laboral	Si	48	.8776	.20218	3.108	197	.002																																																																																												
	No	151	.7889	.16185																																																																																															

Correlación entre Factores y Alteraciones respiratorias

De acuerdo con la Tabla 66, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los Factores F3 Control de procesos laborales ($t=-2.334$; $p=.021$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t=-2.463$; $p=.015$), F7 Apoyo social del superior ($t=-2.583$; $p=.011$) y Alteraciones respiratorias. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que no refieren Alteraciones respiratorias tienen mayor control de procesos laborales, mayor apoyo social del superior y de compañeros en el trabajo en comparación con los que refieren Alteraciones respiratorias.

Tabla 66.

Relación entre los factores con Alteraciones respiratorias. Resultados del análisis t student.

Factores	Alteraciones respiratorias	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	27	3.2593	.65498	-4.89	197	.626																																																																																												
	No	172	3.3125	.50408				F2 Autoridad de decisión	Si	27	3.0907	.56496	-4.96	197	.621	No	172	3.1490	.56811	F3 Control de procesos laborales	Si	27	2.5999	.55305	-2.334	197	.021	No	172	2.8721	.56482	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	27	3.2310	.49711	.282	197	.779	No	172	3.2033	.47147	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	27	2.0168	.44792	1.687	197	.093	No	172	1.8515	.47684	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	27	2.7346	.69017	-2.463	197	.015	No	172	3.0303	.56130	F7 Apoyo social del superior	Si	27	2.7362	.70604	-2.583	197	.011	No	172	3.0669	.60406	F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.52913	1.128	197	.261	No	172	1.9000	.57487	Tensión laboral	Si	27	.8453	.15361	1.101	197	.272
F2 Autoridad de decisión	Si	27	3.0907	.56496	-4.96	197	.621																																																																																												
	No	172	3.1490	.56811				F3 Control de procesos laborales	Si	27	2.5999	.55305	-2.334	197	.021	No	172	2.8721	.56482	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	27	3.2310	.49711	.282	197	.779	No	172	3.2033	.47147	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	27	2.0168	.44792	1.687	197	.093	No	172	1.8515	.47684	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	27	2.7346	.69017	-2.463	197	.015	No	172	3.0303	.56130	F7 Apoyo social del superior	Si	27	2.7362	.70604	-2.583	197	.011	No	172	3.0669	.60406	F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.52913	1.128	197	.261	No	172	1.9000	.57487	Tensión laboral	Si	27	.8453	.15361	1.101	197	.272	No	172	.8053	.17863								
F3 Control de procesos laborales	Si	27	2.5999	.55305	-2.334	197	.021																																																																																												
	No	172	2.8721	.56482				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	27	3.2310	.49711	.282	197	.779	No	172	3.2033	.47147	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	27	2.0168	.44792	1.687	197	.093	No	172	1.8515	.47684	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	27	2.7346	.69017	-2.463	197	.015	No	172	3.0303	.56130	F7 Apoyo social del superior	Si	27	2.7362	.70604	-2.583	197	.011	No	172	3.0669	.60406	F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.52913	1.128	197	.261	No	172	1.9000	.57487	Tensión laboral	Si	27	.8453	.15361	1.101	197	.272	No	172	.8053	.17863																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	27	3.2310	.49711	.282	197	.779																																																																																												
	No	172	3.2033	.47147				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	27	2.0168	.44792	1.687	197	.093	No	172	1.8515	.47684	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	27	2.7346	.69017	-2.463	197	.015	No	172	3.0303	.56130	F7 Apoyo social del superior	Si	27	2.7362	.70604	-2.583	197	.011	No	172	3.0669	.60406	F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.52913	1.128	197	.261	No	172	1.9000	.57487	Tensión laboral	Si	27	.8453	.15361	1.101	197	.272	No	172	.8053	.17863																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	27	2.0168	.44792	1.687	197	.093																																																																																												
	No	172	1.8515	.47684				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	27	2.7346	.69017	-2.463	197	.015	No	172	3.0303	.56130	F7 Apoyo social del superior	Si	27	2.7362	.70604	-2.583	197	.011	No	172	3.0669	.60406	F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.52913	1.128	197	.261	No	172	1.9000	.57487	Tensión laboral	Si	27	.8453	.15361	1.101	197	.272	No	172	.8053	.17863																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	27	2.7346	.69017	-2.463	197	.015																																																																																												
	No	172	3.0303	.56130				F7 Apoyo social del superior	Si	27	2.7362	.70604	-2.583	197	.011	No	172	3.0669	.60406	F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.52913	1.128	197	.261	No	172	1.9000	.57487	Tensión laboral	Si	27	.8453	.15361	1.101	197	.272	No	172	.8053	.17863																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	27	2.7362	.70604	-2.583	197	.011																																																																																												
	No	172	3.0669	.60406				F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.52913	1.128	197	.261	No	172	1.9000	.57487	Tensión laboral	Si	27	.8453	.15361	1.101	197	.272	No	172	.8053	.17863																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	27	2.0329	.52913	1.128	197	.261																																																																																												
	No	172	1.9000	.57487				Tensión laboral	Si	27	.8453	.15361	1.101	197	.272	No	172	.8053	.17863																																																																																
Tensión laboral	Si	27	.8453	.15361	1.101	197	.272																																																																																												
	No	172	.8053	.17863																																																																																															

Correlación entre Factores y Asma bronquial

De acuerdo con la Tabla 67, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y Asma bronquial.

Tabla 67

Relación entre los factores con Asma bronquial. Resultados del análisis t student.

Factores	Asma bronquial	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	10	3.1625	.66940	-.881	197	.379																																																																																												
	No	189	3.3128	.51789				F2 Autoridad de decisión	Si	10	3.1846	.65090	.249	197	.804	No	189	3.1388	.56369	F3 Control de procesos laborales	Si	10	2.6625	.63751	-.983	197	.327	No	189	2.8443	.56617	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	10	3.3143	.55859	.733	197	.464	No	189	3.2014	.46997	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	10	2.0339	.44388	1.093	197	.276	No	189	1.8655	.47654	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	10	2.8111	.75731	-.989	197	.324	No	189	2.9996	.57797	F7 Apoyo social del superior	Si	10	3.0500	.70750	.144	197	.885	No	189	3.0205	.62482	F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.8889	.62196	-.166	197	.868	No	189	1.9196	.56828	Tensión laboral	Si	10	.8706	.18556	1.106	197	.270
F2 Autoridad de decisión	Si	10	3.1846	.65090	.249	197	.804																																																																																												
	No	189	3.1388	.56369				F3 Control de procesos laborales	Si	10	2.6625	.63751	-.983	197	.327	No	189	2.8443	.56617	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	10	3.3143	.55859	.733	197	.464	No	189	3.2014	.46997	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	10	2.0339	.44388	1.093	197	.276	No	189	1.8655	.47654	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	10	2.8111	.75731	-.989	197	.324	No	189	2.9996	.57797	F7 Apoyo social del superior	Si	10	3.0500	.70750	.144	197	.885	No	189	3.0205	.62482	F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.8889	.62196	-.166	197	.868	No	189	1.9196	.56828	Tensión laboral	Si	10	.8706	.18556	1.106	197	.270	No	189	.8076	.17503								
F3 Control de procesos laborales	Si	10	2.6625	.63751	-.983	197	.327																																																																																												
	No	189	2.8443	.56617				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	10	3.3143	.55859	.733	197	.464	No	189	3.2014	.46997	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	10	2.0339	.44388	1.093	197	.276	No	189	1.8655	.47654	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	10	2.8111	.75731	-.989	197	.324	No	189	2.9996	.57797	F7 Apoyo social del superior	Si	10	3.0500	.70750	.144	197	.885	No	189	3.0205	.62482	F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.8889	.62196	-.166	197	.868	No	189	1.9196	.56828	Tensión laboral	Si	10	.8706	.18556	1.106	197	.270	No	189	.8076	.17503																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	10	3.3143	.55859	.733	197	.464																																																																																												
	No	189	3.2014	.46997				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	10	2.0339	.44388	1.093	197	.276	No	189	1.8655	.47654	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	10	2.8111	.75731	-.989	197	.324	No	189	2.9996	.57797	F7 Apoyo social del superior	Si	10	3.0500	.70750	.144	197	.885	No	189	3.0205	.62482	F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.8889	.62196	-.166	197	.868	No	189	1.9196	.56828	Tensión laboral	Si	10	.8706	.18556	1.106	197	.270	No	189	.8076	.17503																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	10	2.0339	.44388	1.093	197	.276																																																																																												
	No	189	1.8655	.47654				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	10	2.8111	.75731	-.989	197	.324	No	189	2.9996	.57797	F7 Apoyo social del superior	Si	10	3.0500	.70750	.144	197	.885	No	189	3.0205	.62482	F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.8889	.62196	-.166	197	.868	No	189	1.9196	.56828	Tensión laboral	Si	10	.8706	.18556	1.106	197	.270	No	189	.8076	.17503																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	10	2.8111	.75731	-.989	197	.324																																																																																												
	No	189	2.9996	.57797				F7 Apoyo social del superior	Si	10	3.0500	.70750	.144	197	.885	No	189	3.0205	.62482	F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.8889	.62196	-.166	197	.868	No	189	1.9196	.56828	Tensión laboral	Si	10	.8706	.18556	1.106	197	.270	No	189	.8076	.17503																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	10	3.0500	.70750	.144	197	.885																																																																																												
	No	189	3.0205	.62482				F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.8889	.62196	-.166	197	.868	No	189	1.9196	.56828	Tensión laboral	Si	10	.8706	.18556	1.106	197	.270	No	189	.8076	.17503																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.8889	.62196	-.166	197	.868																																																																																												
	No	189	1.9196	.56828				Tensión laboral	Si	10	.8706	.18556	1.106	197	.270	No	189	.8076	.17503																																																																																
Tensión laboral	Si	10	.8706	.18556	1.106	197	.270																																																																																												
	No	189	.8076	.17503																																																																																															

Correlación entre Factores y Dispepsia funcional

De acuerdo con la Tabla 68, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y Dispepsia funcional.

Tabla 68.

Relación entre los factores con dispepsia funcional. Resultados del análisis t student.

Factores	Dispepsia funcional	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	10	3.0750	.60725	-1.435	192	.153																																																																																												
	No	184	3.3220	.52603				F2 Autoridad de decisión	Si	10	3.0103	.56046	-.783	192	.435	No	184	3.1551	.57015	F3 Control de procesos laborales	Si	10	2.6196	.67575	-1.262	192	.208	No	184	2.8559	.57119	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	10	3.3429	.47714	.881	192	.379	No	184	3.2065	.47664	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	10	1.9750	.40740	.709	192	.479	No	184	1.8650	.48111	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	10	2.7333	.74480	-1.432	192	.154	No	184	3.0069	.57963	F7 Apoyo social del superior	Si	10	2.8500	.71531	-.856	192	.393	No	184	3.0260	.62864	F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.9778	.53876	.320	192	.749	No	184	1.9179	.57750	Tensión laboral	Si	10	.8970	.16697	1.598	192	.112
F2 Autoridad de decisión	Si	10	3.0103	.56046	-.783	192	.435																																																																																												
	No	184	3.1551	.57015				F3 Control de procesos laborales	Si	10	2.6196	.67575	-1.262	192	.208	No	184	2.8559	.57119	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	10	3.3429	.47714	.881	192	.379	No	184	3.2065	.47664	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	10	1.9750	.40740	.709	192	.479	No	184	1.8650	.48111	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	10	2.7333	.74480	-1.432	192	.154	No	184	3.0069	.57963	F7 Apoyo social del superior	Si	10	2.8500	.71531	-.856	192	.393	No	184	3.0260	.62864	F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.9778	.53876	.320	192	.749	No	184	1.9179	.57750	Tensión laboral	Si	10	.8970	.16697	1.598	192	.112	No	184	.8056	.17662								
F3 Control de procesos laborales	Si	10	2.6196	.67575	-1.262	192	.208																																																																																												
	No	184	2.8559	.57119				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	10	3.3429	.47714	.881	192	.379	No	184	3.2065	.47664	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	10	1.9750	.40740	.709	192	.479	No	184	1.8650	.48111	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	10	2.7333	.74480	-1.432	192	.154	No	184	3.0069	.57963	F7 Apoyo social del superior	Si	10	2.8500	.71531	-.856	192	.393	No	184	3.0260	.62864	F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.9778	.53876	.320	192	.749	No	184	1.9179	.57750	Tensión laboral	Si	10	.8970	.16697	1.598	192	.112	No	184	.8056	.17662																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	10	3.3429	.47714	.881	192	.379																																																																																												
	No	184	3.2065	.47664				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	10	1.9750	.40740	.709	192	.479	No	184	1.8650	.48111	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	10	2.7333	.74480	-1.432	192	.154	No	184	3.0069	.57963	F7 Apoyo social del superior	Si	10	2.8500	.71531	-.856	192	.393	No	184	3.0260	.62864	F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.9778	.53876	.320	192	.749	No	184	1.9179	.57750	Tensión laboral	Si	10	.8970	.16697	1.598	192	.112	No	184	.8056	.17662																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	10	1.9750	.40740	.709	192	.479																																																																																												
	No	184	1.8650	.48111				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	10	2.7333	.74480	-1.432	192	.154	No	184	3.0069	.57963	F7 Apoyo social del superior	Si	10	2.8500	.71531	-.856	192	.393	No	184	3.0260	.62864	F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.9778	.53876	.320	192	.749	No	184	1.9179	.57750	Tensión laboral	Si	10	.8970	.16697	1.598	192	.112	No	184	.8056	.17662																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	10	2.7333	.74480	-1.432	192	.154																																																																																												
	No	184	3.0069	.57963				F7 Apoyo social del superior	Si	10	2.8500	.71531	-.856	192	.393	No	184	3.0260	.62864	F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.9778	.53876	.320	192	.749	No	184	1.9179	.57750	Tensión laboral	Si	10	.8970	.16697	1.598	192	.112	No	184	.8056	.17662																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	10	2.8500	.71531	-.856	192	.393																																																																																												
	No	184	3.0260	.62864				F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.9778	.53876	.320	192	.749	No	184	1.9179	.57750	Tensión laboral	Si	10	.8970	.16697	1.598	192	.112	No	184	.8056	.17662																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	10	1.9778	.53876	.320	192	.749																																																																																												
	No	184	1.9179	.57750				Tensión laboral	Si	10	.8970	.16697	1.598	192	.112	No	184	.8056	.17662																																																																																
Tensión laboral	Si	10	.8970	.16697	1.598	192	.112																																																																																												
	No	184	.8056	.17662																																																																																															

Correlación entre Factores y Úlcera péptica

De acuerdo con la Tabla 69, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y Úlcera péptica.

Tabla 69

Relación entre los factores con Úlcera péptica. Resultados del análisis t student.

Factores	Úlcera péptica	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	29	3.3017	.57817	-.074	197	.941																																																																																												
	No	170	3.3096	.51872				F2 Autoridad de decisión	Si	29	2.9726	.69785	-1.798	197	.074	No	170	3.1752	.53497	F3 Control de procesos laborales	Si	29	2.7488	.61540	-.925	197	.356	No	170	2.8550	.56393	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	29	3.2783	.39877	.910	197	.364	No	170	3.1912	.48837	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	29	1.8676	.44301	-.039	197	.969	No	170	1.8714	.48040	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	29	2.8314	.66177	-1.591	197	.113	No	170	3.0185	.57163	F7 Apoyo social del superior	Si	29	2.8490	.73116	-1.604	197	.110	No	170	3.0503	.60522	F8 Inseguridad laboral	Si	29	1.9919	.62788	.755	197	.451	No	170	1.9054	.55990	Tensión laboral	Si	29	.8615	.25559	1.261	32	.217
F2 Autoridad de decisión	Si	29	2.9726	.69785	-1.798	197	.074																																																																																												
	No	170	3.1752	.53497				F3 Control de procesos laborales	Si	29	2.7488	.61540	-.925	197	.356	No	170	2.8550	.56393	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	29	3.2783	.39877	.910	197	.364	No	170	3.1912	.48837	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	29	1.8676	.44301	-.039	197	.969	No	170	1.8714	.48040	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	29	2.8314	.66177	-1.591	197	.113	No	170	3.0185	.57163	F7 Apoyo social del superior	Si	29	2.8490	.73116	-1.604	197	.110	No	170	3.0503	.60522	F8 Inseguridad laboral	Si	29	1.9919	.62788	.755	197	.451	No	170	1.9054	.55990	Tensión laboral	Si	29	.8615	.25559	1.261	32	.217	No	170	.7997	.15745								
F3 Control de procesos laborales	Si	29	2.7488	.61540	-.925	197	.356																																																																																												
	No	170	2.8550	.56393				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	29	3.2783	.39877	.910	197	.364	No	170	3.1912	.48837	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	29	1.8676	.44301	-.039	197	.969	No	170	1.8714	.48040	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	29	2.8314	.66177	-1.591	197	.113	No	170	3.0185	.57163	F7 Apoyo social del superior	Si	29	2.8490	.73116	-1.604	197	.110	No	170	3.0503	.60522	F8 Inseguridad laboral	Si	29	1.9919	.62788	.755	197	.451	No	170	1.9054	.55990	Tensión laboral	Si	29	.8615	.25559	1.261	32	.217	No	170	.7997	.15745																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	29	3.2783	.39877	.910	197	.364																																																																																												
	No	170	3.1912	.48837				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	29	1.8676	.44301	-.039	197	.969	No	170	1.8714	.48040	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	29	2.8314	.66177	-1.591	197	.113	No	170	3.0185	.57163	F7 Apoyo social del superior	Si	29	2.8490	.73116	-1.604	197	.110	No	170	3.0503	.60522	F8 Inseguridad laboral	Si	29	1.9919	.62788	.755	197	.451	No	170	1.9054	.55990	Tensión laboral	Si	29	.8615	.25559	1.261	32	.217	No	170	.7997	.15745																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	29	1.8676	.44301	-.039	197	.969																																																																																												
	No	170	1.8714	.48040				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	29	2.8314	.66177	-1.591	197	.113	No	170	3.0185	.57163	F7 Apoyo social del superior	Si	29	2.8490	.73116	-1.604	197	.110	No	170	3.0503	.60522	F8 Inseguridad laboral	Si	29	1.9919	.62788	.755	197	.451	No	170	1.9054	.55990	Tensión laboral	Si	29	.8615	.25559	1.261	32	.217	No	170	.7997	.15745																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	29	2.8314	.66177	-1.591	197	.113																																																																																												
	No	170	3.0185	.57163				F7 Apoyo social del superior	Si	29	2.8490	.73116	-1.604	197	.110	No	170	3.0503	.60522	F8 Inseguridad laboral	Si	29	1.9919	.62788	.755	197	.451	No	170	1.9054	.55990	Tensión laboral	Si	29	.8615	.25559	1.261	32	.217	No	170	.7997	.15745																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	29	2.8490	.73116	-1.604	197	.110																																																																																												
	No	170	3.0503	.60522				F8 Inseguridad laboral	Si	29	1.9919	.62788	.755	197	.451	No	170	1.9054	.55990	Tensión laboral	Si	29	.8615	.25559	1.261	32	.217	No	170	.7997	.15745																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	29	1.9919	.62788	.755	197	.451																																																																																												
	No	170	1.9054	.55990				Tensión laboral	Si	29	.8615	.25559	1.261	32	.217	No	170	.7997	.15745																																																																																
Tensión laboral	Si	29	.8615	.25559	1.261	32	.217																																																																																												
	No	170	.7997	.15745																																																																																															

Correlación entre Factores y Síndrome de colon irritable

En la Tabla 70 se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los Factores F4 Demandas psicológicas en el trabajo ($t=2.035$; $p=.043$), F7 Apoyo social del superior ($t=-2.396$; $p=.020$), Tensión laboral ($t=2.211$; $p=.031$) y el Síndrome de colon irritable. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que refieren el Síndrome de colon irritable tienen mayores demandas psicológicas en el trabajo y mayor índice de tensión laboral en comparación con los que no refieren el trastorno. Los trabajadores que no refieren Síndrome de colon irritable tienen mayor apoyo social del superior.

Tabla 70.

Relación entre los factores con Síndrome de colon irritable. Resultados del análisis t student.

Factores	Síndrome de colon irritable	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	40	3.1688	.71306	-1.463	47.523	.150																																																																																												
	No	160	3.3422	.46294				F2 Autoridad de decisión	Si	40	3.1026	.64768	-.491	198	.624	No	160	3.1517	.54461	F3 Control de procesos laborales	Si	40	2.7094	.62541	-1.607	198	.110	No	160	2.8707	.55279	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	40	3.3393	.49771	2.035	198	.043	No	160	3.1696	.46493	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	40	1.8969	.41901	.350	198	.727	No	160	1.8674	.48807	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	40	2.9444	.71876	-.482	50.985	.632	No	160	3.0030	.54999	F7 Apoyo social del superior	Si	40	2.7856	.72235	-2.396	52.583	.020	No	160	3.0810	.58689	F8 Inseguridad laboral	Si	40	1.9559	.70046	.473	198	.637	No	160	1.9083	.53198	Tensión laboral	Si	40	.8696	.19705	2.211	54	.031
F2 Autoridad de decisión	Si	40	3.1026	.64768	-.491	198	.624																																																																																												
	No	160	3.1517	.54461				F3 Control de procesos laborales	Si	40	2.7094	.62541	-1.607	198	.110	No	160	2.8707	.55279	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	40	3.3393	.49771	2.035	198	.043	No	160	3.1696	.46493	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	40	1.8969	.41901	.350	198	.727	No	160	1.8674	.48807	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	40	2.9444	.71876	-.482	50.985	.632	No	160	3.0030	.54999	F7 Apoyo social del superior	Si	40	2.7856	.72235	-2.396	52.583	.020	No	160	3.0810	.58689	F8 Inseguridad laboral	Si	40	1.9559	.70046	.473	198	.637	No	160	1.9083	.53198	Tensión laboral	Si	40	.8696	.19705	2.211	54	.031	No	160	.7947	.16742								
F3 Control de procesos laborales	Si	40	2.7094	.62541	-1.607	198	.110																																																																																												
	No	160	2.8707	.55279				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	40	3.3393	.49771	2.035	198	.043	No	160	3.1696	.46493	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	40	1.8969	.41901	.350	198	.727	No	160	1.8674	.48807	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	40	2.9444	.71876	-.482	50.985	.632	No	160	3.0030	.54999	F7 Apoyo social del superior	Si	40	2.7856	.72235	-2.396	52.583	.020	No	160	3.0810	.58689	F8 Inseguridad laboral	Si	40	1.9559	.70046	.473	198	.637	No	160	1.9083	.53198	Tensión laboral	Si	40	.8696	.19705	2.211	54	.031	No	160	.7947	.16742																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	40	3.3393	.49771	2.035	198	.043																																																																																												
	No	160	3.1696	.46493				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	40	1.8969	.41901	.350	198	.727	No	160	1.8674	.48807	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	40	2.9444	.71876	-.482	50.985	.632	No	160	3.0030	.54999	F7 Apoyo social del superior	Si	40	2.7856	.72235	-2.396	52.583	.020	No	160	3.0810	.58689	F8 Inseguridad laboral	Si	40	1.9559	.70046	.473	198	.637	No	160	1.9083	.53198	Tensión laboral	Si	40	.8696	.19705	2.211	54	.031	No	160	.7947	.16742																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	40	1.8969	.41901	.350	198	.727																																																																																												
	No	160	1.8674	.48807				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	40	2.9444	.71876	-.482	50.985	.632	No	160	3.0030	.54999	F7 Apoyo social del superior	Si	40	2.7856	.72235	-2.396	52.583	.020	No	160	3.0810	.58689	F8 Inseguridad laboral	Si	40	1.9559	.70046	.473	198	.637	No	160	1.9083	.53198	Tensión laboral	Si	40	.8696	.19705	2.211	54	.031	No	160	.7947	.16742																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	40	2.9444	.71876	-.482	50.985	.632																																																																																												
	No	160	3.0030	.54999				F7 Apoyo social del superior	Si	40	2.7856	.72235	-2.396	52.583	.020	No	160	3.0810	.58689	F8 Inseguridad laboral	Si	40	1.9559	.70046	.473	198	.637	No	160	1.9083	.53198	Tensión laboral	Si	40	.8696	.19705	2.211	54	.031	No	160	.7947	.16742																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	40	2.7856	.72235	-2.396	52.583	.020																																																																																												
	No	160	3.0810	.58689				F8 Inseguridad laboral	Si	40	1.9559	.70046	.473	198	.637	No	160	1.9083	.53198	Tensión laboral	Si	40	.8696	.19705	2.211	54	.031	No	160	.7947	.16742																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	40	1.9559	.70046	.473	198	.637																																																																																												
	No	160	1.9083	.53198				Tensión laboral	Si	40	.8696	.19705	2.211	54	.031	No	160	.7947	.16742																																																																																
Tensión laboral	Si	40	.8696	.19705	2.211	54	.031																																																																																												
	No	160	.7947	.16742																																																																																															

Correlación entre Factores y Colitis

De acuerdo con la Tabla 71, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y Colitis.

Tabla 71.

Relación entre los factores con Colitis. Resultados del análisis t student.

Factores	Colitis	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	58	3.1897	.60663	-1.884	88.133	.063																																																																																												
	No	141	3.3582	.48277				F2 Autoridad de decisión	Si	58	3.0933	.65364	-.787	197	.432	No	141	3.1629	.52796	F3 Control de procesos laborales	Si	58	2.7241	.59674	-1.817	197	.071	No	141	2.8852	.55619	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	58	3.2241	.51758	.370	197	.711	No	141	3.1966	.45988	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	58	1.8473	.45499	-.483	197	.630	No	141	1.8831	.48463	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	58	2.9808	.64927	-.160	197	.873	No	141	2.9956	.56262	F7 Apoyo social del superior	Si	58	2.8812	.72938	-1.853	87.321	.067	No	141	3.0799	.57298	F8 Inseguridad laboral	Si	58	2.0192	.65887	1.478	88.228	.143	No	141	1.8756	.52513	Tensión laboral	Si	58	.8443	.22651	1.518	78	.133
F2 Autoridad de decisión	Si	58	3.0933	.65364	-.787	197	.432																																																																																												
	No	141	3.1629	.52796				F3 Control de procesos laborales	Si	58	2.7241	.59674	-1.817	197	.071	No	141	2.8852	.55619	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	58	3.2241	.51758	.370	197	.711	No	141	3.1966	.45988	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	58	1.8473	.45499	-.483	197	.630	No	141	1.8831	.48463	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	58	2.9808	.64927	-.160	197	.873	No	141	2.9956	.56262	F7 Apoyo social del superior	Si	58	2.8812	.72938	-1.853	87.321	.067	No	141	3.0799	.57298	F8 Inseguridad laboral	Si	58	2.0192	.65887	1.478	88.228	.143	No	141	1.8756	.52513	Tensión laboral	Si	58	.8443	.22651	1.518	78	.133	No	141	.7953	.14944								
F3 Control de procesos laborales	Si	58	2.7241	.59674	-1.817	197	.071																																																																																												
	No	141	2.8852	.55619				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	58	3.2241	.51758	.370	197	.711	No	141	3.1966	.45988	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	58	1.8473	.45499	-.483	197	.630	No	141	1.8831	.48463	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	58	2.9808	.64927	-.160	197	.873	No	141	2.9956	.56262	F7 Apoyo social del superior	Si	58	2.8812	.72938	-1.853	87.321	.067	No	141	3.0799	.57298	F8 Inseguridad laboral	Si	58	2.0192	.65887	1.478	88.228	.143	No	141	1.8756	.52513	Tensión laboral	Si	58	.8443	.22651	1.518	78	.133	No	141	.7953	.14944																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	58	3.2241	.51758	.370	197	.711																																																																																												
	No	141	3.1966	.45988				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	58	1.8473	.45499	-.483	197	.630	No	141	1.8831	.48463	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	58	2.9808	.64927	-.160	197	.873	No	141	2.9956	.56262	F7 Apoyo social del superior	Si	58	2.8812	.72938	-1.853	87.321	.067	No	141	3.0799	.57298	F8 Inseguridad laboral	Si	58	2.0192	.65887	1.478	88.228	.143	No	141	1.8756	.52513	Tensión laboral	Si	58	.8443	.22651	1.518	78	.133	No	141	.7953	.14944																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	58	1.8473	.45499	-.483	197	.630																																																																																												
	No	141	1.8831	.48463				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	58	2.9808	.64927	-.160	197	.873	No	141	2.9956	.56262	F7 Apoyo social del superior	Si	58	2.8812	.72938	-1.853	87.321	.067	No	141	3.0799	.57298	F8 Inseguridad laboral	Si	58	2.0192	.65887	1.478	88.228	.143	No	141	1.8756	.52513	Tensión laboral	Si	58	.8443	.22651	1.518	78	.133	No	141	.7953	.14944																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	58	2.9808	.64927	-.160	197	.873																																																																																												
	No	141	2.9956	.56262				F7 Apoyo social del superior	Si	58	2.8812	.72938	-1.853	87.321	.067	No	141	3.0799	.57298	F8 Inseguridad laboral	Si	58	2.0192	.65887	1.478	88.228	.143	No	141	1.8756	.52513	Tensión laboral	Si	58	.8443	.22651	1.518	78	.133	No	141	.7953	.14944																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	58	2.8812	.72938	-1.853	87.321	.067																																																																																												
	No	141	3.0799	.57298				F8 Inseguridad laboral	Si	58	2.0192	.65887	1.478	88.228	.143	No	141	1.8756	.52513	Tensión laboral	Si	58	.8443	.22651	1.518	78	.133	No	141	.7953	.14944																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	58	2.0192	.65887	1.478	88.228	.143																																																																																												
	No	141	1.8756	.52513				Tensión laboral	Si	58	.8443	.22651	1.518	78	.133	No	141	.7953	.14944																																																																																
Tensión laboral	Si	58	.8443	.22651	1.518	78	.133																																																																																												
	No	141	.7953	.14944																																																																																															

Correlación entre Factores y Contracturas

De acuerdo con la Tabla 72, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los Factores F3 Control de procesos laborales ($t=-2.119$; $p=.035$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t=-2.007$; $p=.046$), F7 Apoyo social del superior ($t=-3.266$; $p=.002$) y Contracturas musculares. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que no refieren Contracturas tienen mayor control de procesos laborales, así como mayor apoyo social del superior y de compañeros en el trabajo en comparación con los que refieren el trastorno.

Tabla 72.

Relación entre los factores con Contracturas musculares. Resultados del análisis t student.

Factores	Contracturas	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	38	3.1800	.58301	-1.641	197	.102																																																																																												
	No	161	3.3348	.50842				F2 Autoridad de decisión	Si	38	3.0395	.57831	-1.230	197	.220	No	161	3.1650	.56297	F3 Control de procesos laborales	Si	38	2.6605	.59682	-2.119	197	.035	No	161	2.8763	.55690	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	38	3.2406	.44697	.484	197	.629	No	161	3.1992	.48094	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	38	1.8905	.38284	.238	197	.812	No	161	1.8700	.49560	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	38	2.8194	.58985	-2.007	197	.046	No	161	3.0305	.58126	F7 Apoyo social del superior	Si	38	2.6947	.70900	-3.266	49.436	.002	No	161	3.0992	.58244	F8 Inseguridad laboral	Si	38	1.9942	.55462	.915	197	.361	No	161	1.9001	.57309	Tensión laboral	Si	38	.8505	.17357	1.559	197	.121
F2 Autoridad de decisión	Si	38	3.0395	.57831	-1.230	197	.220																																																																																												
	No	161	3.1650	.56297				F3 Control de procesos laborales	Si	38	2.6605	.59682	-2.119	197	.035	No	161	2.8763	.55690	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	38	3.2406	.44697	.484	197	.629	No	161	3.1992	.48094	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	38	1.8905	.38284	.238	197	.812	No	161	1.8700	.49560	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	38	2.8194	.58985	-2.007	197	.046	No	161	3.0305	.58126	F7 Apoyo social del superior	Si	38	2.6947	.70900	-3.266	49.436	.002	No	161	3.0992	.58244	F8 Inseguridad laboral	Si	38	1.9942	.55462	.915	197	.361	No	161	1.9001	.57309	Tensión laboral	Si	38	.8505	.17357	1.559	197	.121	No	161	.8013	.17532								
F3 Control de procesos laborales	Si	38	2.6605	.59682	-2.119	197	.035																																																																																												
	No	161	2.8763	.55690				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	38	3.2406	.44697	.484	197	.629	No	161	3.1992	.48094	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	38	1.8905	.38284	.238	197	.812	No	161	1.8700	.49560	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	38	2.8194	.58985	-2.007	197	.046	No	161	3.0305	.58126	F7 Apoyo social del superior	Si	38	2.6947	.70900	-3.266	49.436	.002	No	161	3.0992	.58244	F8 Inseguridad laboral	Si	38	1.9942	.55462	.915	197	.361	No	161	1.9001	.57309	Tensión laboral	Si	38	.8505	.17357	1.559	197	.121	No	161	.8013	.17532																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	38	3.2406	.44697	.484	197	.629																																																																																												
	No	161	3.1992	.48094				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	38	1.8905	.38284	.238	197	.812	No	161	1.8700	.49560	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	38	2.8194	.58985	-2.007	197	.046	No	161	3.0305	.58126	F7 Apoyo social del superior	Si	38	2.6947	.70900	-3.266	49.436	.002	No	161	3.0992	.58244	F8 Inseguridad laboral	Si	38	1.9942	.55462	.915	197	.361	No	161	1.9001	.57309	Tensión laboral	Si	38	.8505	.17357	1.559	197	.121	No	161	.8013	.17532																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	38	1.8905	.38284	.238	197	.812																																																																																												
	No	161	1.8700	.49560				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	38	2.8194	.58985	-2.007	197	.046	No	161	3.0305	.58126	F7 Apoyo social del superior	Si	38	2.6947	.70900	-3.266	49.436	.002	No	161	3.0992	.58244	F8 Inseguridad laboral	Si	38	1.9942	.55462	.915	197	.361	No	161	1.9001	.57309	Tensión laboral	Si	38	.8505	.17357	1.559	197	.121	No	161	.8013	.17532																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	38	2.8194	.58985	-2.007	197	.046																																																																																												
	No	161	3.0305	.58126				F7 Apoyo social del superior	Si	38	2.6947	.70900	-3.266	49.436	.002	No	161	3.0992	.58244	F8 Inseguridad laboral	Si	38	1.9942	.55462	.915	197	.361	No	161	1.9001	.57309	Tensión laboral	Si	38	.8505	.17357	1.559	197	.121	No	161	.8013	.17532																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	38	2.6947	.70900	-3.266	49.436	.002																																																																																												
	No	161	3.0992	.58244				F8 Inseguridad laboral	Si	38	1.9942	.55462	.915	197	.361	No	161	1.9001	.57309	Tensión laboral	Si	38	.8505	.17357	1.559	197	.121	No	161	.8013	.17532																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	38	1.9942	.55462	.915	197	.361																																																																																												
	No	161	1.9001	.57309				Tensión laboral	Si	38	.8505	.17357	1.559	197	.121	No	161	.8013	.17532																																																																																
Tensión laboral	Si	38	.8505	.17357	1.559	197	.121																																																																																												
	No	161	.8013	.17532																																																																																															

Correlación entre Factores y Tics nerviosos

En la Tabla 73, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los Factores F3 Control de procesos laborales ($t=-3.083$; $p=.002$), F7 Apoyo social del superior ($t=-2.413$; $p=.020$), F8 Inseguridad laboral ($t= 2.503$; $p=.013$), Tensión laboral ($t=2.579$; $p=.013$) y Tics nerviosos. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que refieren Tics nerviosos tienen mayor inseguridad laboral y mayor índice de tensión laboral en comparación con los que no refieren el trastorno. Los trabajadores que no refieren Tics nerviosos tienen mayor control de procesos laborales y mayor apoyo social del superior.

Tabla 73.

Relación entre los factores con Tics nerviosos. Resultados del análisis t student.

Factores	Tics nerviosos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	37	3.1723	.54594	-1.744	198	.083																																																																																												
	No	163	3.3382	.51705				F2 Autoridad de decisión	Si	37	3.0288	.61974	-1.351	198	.178	No	163	3.1676	.55103	F3 Control de procesos laborales	Si	37	2.5830	.56782	-3.083	198	.002	No	163	2.8964	.55614	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	37	3.3398	.36476	1.944	198	.053	No	163	3.1727	.49266	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	37	1.9788	.48797	1.503	198	.134	No	163	1.8494	.46926	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	37	2.8318	.71943	-1.555	45.912	.127	No	163	3.0275	.54753	F7 Apoyo social del superior	Si	37	2.7514	.79219	-2.413	44.710	.020	No	163	3.0833	.56652	F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.1261	.61762	2.503	198	.013	No	163	1.8706	.54718	Tensión laboral	Si	37	.8919	.22590	2.579	44	.013
F2 Autoridad de decisión	Si	37	3.0288	.61974	-1.351	198	.178																																																																																												
	No	163	3.1676	.55103				F3 Control de procesos laborales	Si	37	2.5830	.56782	-3.083	198	.002	No	163	2.8964	.55614	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	37	3.3398	.36476	1.944	198	.053	No	163	3.1727	.49266	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	37	1.9788	.48797	1.503	198	.134	No	163	1.8494	.46926	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	37	2.8318	.71943	-1.555	45.912	.127	No	163	3.0275	.54753	F7 Apoyo social del superior	Si	37	2.7514	.79219	-2.413	44.710	.020	No	163	3.0833	.56652	F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.1261	.61762	2.503	198	.013	No	163	1.8706	.54718	Tensión laboral	Si	37	.8919	.22590	2.579	44	.013	No	163	.7910	.15726								
F3 Control de procesos laborales	Si	37	2.5830	.56782	-3.083	198	.002																																																																																												
	No	163	2.8964	.55614				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	37	3.3398	.36476	1.944	198	.053	No	163	3.1727	.49266	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	37	1.9788	.48797	1.503	198	.134	No	163	1.8494	.46926	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	37	2.8318	.71943	-1.555	45.912	.127	No	163	3.0275	.54753	F7 Apoyo social del superior	Si	37	2.7514	.79219	-2.413	44.710	.020	No	163	3.0833	.56652	F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.1261	.61762	2.503	198	.013	No	163	1.8706	.54718	Tensión laboral	Si	37	.8919	.22590	2.579	44	.013	No	163	.7910	.15726																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	37	3.3398	.36476	1.944	198	.053																																																																																												
	No	163	3.1727	.49266				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	37	1.9788	.48797	1.503	198	.134	No	163	1.8494	.46926	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	37	2.8318	.71943	-1.555	45.912	.127	No	163	3.0275	.54753	F7 Apoyo social del superior	Si	37	2.7514	.79219	-2.413	44.710	.020	No	163	3.0833	.56652	F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.1261	.61762	2.503	198	.013	No	163	1.8706	.54718	Tensión laboral	Si	37	.8919	.22590	2.579	44	.013	No	163	.7910	.15726																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	37	1.9788	.48797	1.503	198	.134																																																																																												
	No	163	1.8494	.46926				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	37	2.8318	.71943	-1.555	45.912	.127	No	163	3.0275	.54753	F7 Apoyo social del superior	Si	37	2.7514	.79219	-2.413	44.710	.020	No	163	3.0833	.56652	F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.1261	.61762	2.503	198	.013	No	163	1.8706	.54718	Tensión laboral	Si	37	.8919	.22590	2.579	44	.013	No	163	.7910	.15726																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	37	2.8318	.71943	-1.555	45.912	.127																																																																																												
	No	163	3.0275	.54753				F7 Apoyo social del superior	Si	37	2.7514	.79219	-2.413	44.710	.020	No	163	3.0833	.56652	F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.1261	.61762	2.503	198	.013	No	163	1.8706	.54718	Tensión laboral	Si	37	.8919	.22590	2.579	44	.013	No	163	.7910	.15726																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	37	2.7514	.79219	-2.413	44.710	.020																																																																																												
	No	163	3.0833	.56652				F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.1261	.61762	2.503	198	.013	No	163	1.8706	.54718	Tensión laboral	Si	37	.8919	.22590	2.579	44	.013	No	163	.7910	.15726																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	37	2.1261	.61762	2.503	198	.013																																																																																												
	No	163	1.8706	.54718				Tensión laboral	Si	37	.8919	.22590	2.579	44	.013	No	163	.7910	.15726																																																																																
Tensión laboral	Si	37	.8919	.22590	2.579	44	.013																																																																																												
	No	163	.7910	.15726																																																																																															

Correlación entre Factores y Cefaleas tensionales

De acuerdo con la Tabla 74, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en el Factor F7 Apoyo social del superior ($t=-2.764$; $p=.008$) y Cefaleas tensionales. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que no refieren Cefaleas tensionales tienen mayor apoyo social del superior en comparación con los que refieren el trastorno.

Tabla 74.

Relación entre los factores con Cefaleas tensionales. Resultados del análisis t student.

Factores	Cefaleas tensionales	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	35	3.1929	.66029	-1.153	42.485	.255																																																																																												
	No	163	3.3290	.49259				F2 Autoridad de decisión	Si	35	3.0077	.59685	-1.524	196	.129	No	163	3.1677	.55668	F3 Control de procesos laborales	Si	35	2.6735	.60322	-1.901	196	.059	No	163	2.8750	.56155	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	35	3.3122	.45245	1.491	196	.138	No	163	3.1819	.47292	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	35	1.8760	.43502	.098	196	.922	No	163	1.8674	.48139	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	35	2.8667	.66109	-1.403	196	.162	No	163	3.0200	.56988	F7 Apoyo social del superior	Si	35	2.7229	.72196	-2.764	44.172	.008	No	163	3.0833	.58759	F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.0218	.65566	1.174	196	.242	No	163	1.8972	.54999	Tensión laboral	Si	35	.8722	.20733	2.014	44	.050
F2 Autoridad de decisión	Si	35	3.0077	.59685	-1.524	196	.129																																																																																												
	No	163	3.1677	.55668				F3 Control de procesos laborales	Si	35	2.6735	.60322	-1.901	196	.059	No	163	2.8750	.56155	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	35	3.3122	.45245	1.491	196	.138	No	163	3.1819	.47292	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	35	1.8760	.43502	.098	196	.922	No	163	1.8674	.48139	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	35	2.8667	.66109	-1.403	196	.162	No	163	3.0200	.56988	F7 Apoyo social del superior	Si	35	2.7229	.72196	-2.764	44.172	.008	No	163	3.0833	.58759	F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.0218	.65566	1.174	196	.242	No	163	1.8972	.54999	Tensión laboral	Si	35	.8722	.20733	2.014	44	.050	No	163	.7968	.16666								
F3 Control de procesos laborales	Si	35	2.6735	.60322	-1.901	196	.059																																																																																												
	No	163	2.8750	.56155				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	35	3.3122	.45245	1.491	196	.138	No	163	3.1819	.47292	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	35	1.8760	.43502	.098	196	.922	No	163	1.8674	.48139	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	35	2.8667	.66109	-1.403	196	.162	No	163	3.0200	.56988	F7 Apoyo social del superior	Si	35	2.7229	.72196	-2.764	44.172	.008	No	163	3.0833	.58759	F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.0218	.65566	1.174	196	.242	No	163	1.8972	.54999	Tensión laboral	Si	35	.8722	.20733	2.014	44	.050	No	163	.7968	.16666																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	35	3.3122	.45245	1.491	196	.138																																																																																												
	No	163	3.1819	.47292				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	35	1.8760	.43502	.098	196	.922	No	163	1.8674	.48139	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	35	2.8667	.66109	-1.403	196	.162	No	163	3.0200	.56988	F7 Apoyo social del superior	Si	35	2.7229	.72196	-2.764	44.172	.008	No	163	3.0833	.58759	F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.0218	.65566	1.174	196	.242	No	163	1.8972	.54999	Tensión laboral	Si	35	.8722	.20733	2.014	44	.050	No	163	.7968	.16666																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	35	1.8760	.43502	.098	196	.922																																																																																												
	No	163	1.8674	.48139				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	35	2.8667	.66109	-1.403	196	.162	No	163	3.0200	.56988	F7 Apoyo social del superior	Si	35	2.7229	.72196	-2.764	44.172	.008	No	163	3.0833	.58759	F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.0218	.65566	1.174	196	.242	No	163	1.8972	.54999	Tensión laboral	Si	35	.8722	.20733	2.014	44	.050	No	163	.7968	.16666																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	35	2.8667	.66109	-1.403	196	.162																																																																																												
	No	163	3.0200	.56988				F7 Apoyo social del superior	Si	35	2.7229	.72196	-2.764	44.172	.008	No	163	3.0833	.58759	F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.0218	.65566	1.174	196	.242	No	163	1.8972	.54999	Tensión laboral	Si	35	.8722	.20733	2.014	44	.050	No	163	.7968	.16666																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	35	2.7229	.72196	-2.764	44.172	.008																																																																																												
	No	163	3.0833	.58759				F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.0218	.65566	1.174	196	.242	No	163	1.8972	.54999	Tensión laboral	Si	35	.8722	.20733	2.014	44	.050	No	163	.7968	.16666																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	35	2.0218	.65566	1.174	196	.242																																																																																												
	No	163	1.8972	.54999				Tensión laboral	Si	35	.8722	.20733	2.014	44	.050	No	163	.7968	.16666																																																																																
Tensión laboral	Si	35	.8722	.20733	2.014	44	.050																																																																																												
	No	163	.7968	.16666																																																																																															

Correlación entre Factores y Alteración de reflejos musculares

De acuerdo con la Tabla 75, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los Factores F3 Control de procesos laborales, F5 Demandas físicas en el trabajo ($t= 2.662$; $p=.008$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t=-3.156$; $p=.002$), F7 Apoyo social del superior ($t=-3.200$; $p=.002$), F8 Inseguridad laboral($t=3.092$; $p=.002$), Tensión laboral ($t=2.791$; $p=.006$) y Alteración de reflejos musculares. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que refieren Alteración de reflejos musculares tienen mayores demandas físicas en el trabajo, mayor inseguridad e índice de tensión laboral en comparación con los que no refieren el trastorno. Los trabajadores que no refieren Alteración de reflejos musculares tienen mayor control de procesos laborales así como mayor apoyo social del superior y de compañeros en el trabajo.

Tabla 75.

Relación entre los factores con Alteración de reflejos musculares. Resultados del análisis t student.

Factores	Alteración de reflejos musculares	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	19	3.1955	.55760	-.977	198	.330																																																																																												
	No	181	3.3193	.52179				F2 Autoridad de decisión	Si	19	2.9224	.62555	-1.789	198	.075	No	181	3.1649	.55549	F3 Control de procesos laborales	Si	19	2.3976	.43954	-3.652	198	.000	No	181	2.8847	.56330	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	19	3.2180	.39085	.139	198	.889	No	181	3.2021	.48418	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	19	2.1447	.40502	2.662	198	.008	No	181	1.8448	.47288	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	19	2.5965	.62986	-3.156	198	.002	No	181	3.0328	.56735	F7 Apoyo social del superior	Si	19	2.5947	.68676	-3.200	198	.002	No	181	3.0667	.60364	F8 Inseguridad laboral	Si	19	2.2931	.59029	3.092	198	.002	No	181	1.8785	.55265	Tensión laboral	Si	19	.9150	.25005	2.791	198	.006
F2 Autoridad de decisión	Si	19	2.9224	.62555	-1.789	198	.075																																																																																												
	No	181	3.1649	.55549				F3 Control de procesos laborales	Si	19	2.3976	.43954	-3.652	198	.000	No	181	2.8847	.56330	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	19	3.2180	.39085	.139	198	.889	No	181	3.2021	.48418	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	19	2.1447	.40502	2.662	198	.008	No	181	1.8448	.47288	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	19	2.5965	.62986	-3.156	198	.002	No	181	3.0328	.56735	F7 Apoyo social del superior	Si	19	2.5947	.68676	-3.200	198	.002	No	181	3.0667	.60364	F8 Inseguridad laboral	Si	19	2.2931	.59029	3.092	198	.002	No	181	1.8785	.55265	Tensión laboral	Si	19	.9150	.25005	2.791	198	.006	No	181	.7986	.16317								
F3 Control de procesos laborales	Si	19	2.3976	.43954	-3.652	198	.000																																																																																												
	No	181	2.8847	.56330				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	19	3.2180	.39085	.139	198	.889	No	181	3.2021	.48418	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	19	2.1447	.40502	2.662	198	.008	No	181	1.8448	.47288	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	19	2.5965	.62986	-3.156	198	.002	No	181	3.0328	.56735	F7 Apoyo social del superior	Si	19	2.5947	.68676	-3.200	198	.002	No	181	3.0667	.60364	F8 Inseguridad laboral	Si	19	2.2931	.59029	3.092	198	.002	No	181	1.8785	.55265	Tensión laboral	Si	19	.9150	.25005	2.791	198	.006	No	181	.7986	.16317																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	19	3.2180	.39085	.139	198	.889																																																																																												
	No	181	3.2021	.48418				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	19	2.1447	.40502	2.662	198	.008	No	181	1.8448	.47288	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	19	2.5965	.62986	-3.156	198	.002	No	181	3.0328	.56735	F7 Apoyo social del superior	Si	19	2.5947	.68676	-3.200	198	.002	No	181	3.0667	.60364	F8 Inseguridad laboral	Si	19	2.2931	.59029	3.092	198	.002	No	181	1.8785	.55265	Tensión laboral	Si	19	.9150	.25005	2.791	198	.006	No	181	.7986	.16317																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	19	2.1447	.40502	2.662	198	.008																																																																																												
	No	181	1.8448	.47288				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	19	2.5965	.62986	-3.156	198	.002	No	181	3.0328	.56735	F7 Apoyo social del superior	Si	19	2.5947	.68676	-3.200	198	.002	No	181	3.0667	.60364	F8 Inseguridad laboral	Si	19	2.2931	.59029	3.092	198	.002	No	181	1.8785	.55265	Tensión laboral	Si	19	.9150	.25005	2.791	198	.006	No	181	.7986	.16317																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	19	2.5965	.62986	-3.156	198	.002																																																																																												
	No	181	3.0328	.56735				F7 Apoyo social del superior	Si	19	2.5947	.68676	-3.200	198	.002	No	181	3.0667	.60364	F8 Inseguridad laboral	Si	19	2.2931	.59029	3.092	198	.002	No	181	1.8785	.55265	Tensión laboral	Si	19	.9150	.25005	2.791	198	.006	No	181	.7986	.16317																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	19	2.5947	.68676	-3.200	198	.002																																																																																												
	No	181	3.0667	.60364				F8 Inseguridad laboral	Si	19	2.2931	.59029	3.092	198	.002	No	181	1.8785	.55265	Tensión laboral	Si	19	.9150	.25005	2.791	198	.006	No	181	.7986	.16317																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	19	2.2931	.59029	3.092	198	.002																																																																																												
	No	181	1.8785	.55265				Tensión laboral	Si	19	.9150	.25005	2.791	198	.006	No	181	.7986	.16317																																																																																
Tensión laboral	Si	19	.9150	.25005	2.791	198	.006																																																																																												
	No	181	.7986	.16317																																																																																															

Correlación entre Factores y Lumbalgias

De acuerdo con la Tabla 76, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y Lumbalgias.

Tabla 76.

Relación entre los factores con Lumbalgias. Resultados del análisis t student.

Factores	Lumbalgias	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	31	3.2984	.54551	-.097	196	.923																																																																																												
	No	167	3.3084	.52439				F2 Autoridad de decisión	Si	31	3.1617	.56428	.242	196	.809	No	167	3.1348	.56775	F3 Control de procesos laborales	Si	31	2.7177	.53006	-1.275	196	.204	No	167	2.8604	.57931	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	31	3.3525	.47198	1.943	196	.053	No	167	3.1732	.47184	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	31	1.8762	.39778	.101	196	.920	No	167	1.8668	.48602	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	31	2.8853	.62095	-1.116	196	.266	No	167	3.0136	.58167	F7 Apoyo social del superior	Si	31	2.9556	.68430	-.651	196	.516	No	167	3.0357	.61918	F8 Inseguridad laboral	Si	31	1.8454	.59741	-.759	196	.448	No	167	1.9303	.56662	Tensión laboral	Si	31	.8359	.19055	.912	196	.363
F2 Autoridad de decisión	Si	31	3.1617	.56428	.242	196	.809																																																																																												
	No	167	3.1348	.56775				F3 Control de procesos laborales	Si	31	2.7177	.53006	-1.275	196	.204	No	167	2.8604	.57931	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	31	3.3525	.47198	1.943	196	.053	No	167	3.1732	.47184	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	31	1.8762	.39778	.101	196	.920	No	167	1.8668	.48602	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	31	2.8853	.62095	-1.116	196	.266	No	167	3.0136	.58167	F7 Apoyo social del superior	Si	31	2.9556	.68430	-.651	196	.516	No	167	3.0357	.61918	F8 Inseguridad laboral	Si	31	1.8454	.59741	-.759	196	.448	No	167	1.9303	.56662	Tensión laboral	Si	31	.8359	.19055	.912	196	.363	No	167	.8043	.17409								
F3 Control de procesos laborales	Si	31	2.7177	.53006	-1.275	196	.204																																																																																												
	No	167	2.8604	.57931				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	31	3.3525	.47198	1.943	196	.053	No	167	3.1732	.47184	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	31	1.8762	.39778	.101	196	.920	No	167	1.8668	.48602	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	31	2.8853	.62095	-1.116	196	.266	No	167	3.0136	.58167	F7 Apoyo social del superior	Si	31	2.9556	.68430	-.651	196	.516	No	167	3.0357	.61918	F8 Inseguridad laboral	Si	31	1.8454	.59741	-.759	196	.448	No	167	1.9303	.56662	Tensión laboral	Si	31	.8359	.19055	.912	196	.363	No	167	.8043	.17409																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	31	3.3525	.47198	1.943	196	.053																																																																																												
	No	167	3.1732	.47184				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	31	1.8762	.39778	.101	196	.920	No	167	1.8668	.48602	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	31	2.8853	.62095	-1.116	196	.266	No	167	3.0136	.58167	F7 Apoyo social del superior	Si	31	2.9556	.68430	-.651	196	.516	No	167	3.0357	.61918	F8 Inseguridad laboral	Si	31	1.8454	.59741	-.759	196	.448	No	167	1.9303	.56662	Tensión laboral	Si	31	.8359	.19055	.912	196	.363	No	167	.8043	.17409																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	31	1.8762	.39778	.101	196	.920																																																																																												
	No	167	1.8668	.48602				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	31	2.8853	.62095	-1.116	196	.266	No	167	3.0136	.58167	F7 Apoyo social del superior	Si	31	2.9556	.68430	-.651	196	.516	No	167	3.0357	.61918	F8 Inseguridad laboral	Si	31	1.8454	.59741	-.759	196	.448	No	167	1.9303	.56662	Tensión laboral	Si	31	.8359	.19055	.912	196	.363	No	167	.8043	.17409																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	31	2.8853	.62095	-1.116	196	.266																																																																																												
	No	167	3.0136	.58167				F7 Apoyo social del superior	Si	31	2.9556	.68430	-.651	196	.516	No	167	3.0357	.61918	F8 Inseguridad laboral	Si	31	1.8454	.59741	-.759	196	.448	No	167	1.9303	.56662	Tensión laboral	Si	31	.8359	.19055	.912	196	.363	No	167	.8043	.17409																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	31	2.9556	.68430	-.651	196	.516																																																																																												
	No	167	3.0357	.61918				F8 Inseguridad laboral	Si	31	1.8454	.59741	-.759	196	.448	No	167	1.9303	.56662	Tensión laboral	Si	31	.8359	.19055	.912	196	.363	No	167	.8043	.17409																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	31	1.8454	.59741	-.759	196	.448																																																																																												
	No	167	1.9303	.56662				Tensión laboral	Si	31	.8359	.19055	.912	196	.363	No	167	.8043	.17409																																																																																
Tensión laboral	Si	31	.8359	.19055	.912	196	.363																																																																																												
	No	167	.8043	.17409																																																																																															

Correlación entre Factores y Temblores

De acuerdo con la Tabla 77, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los Factores F3 Control de procesos laborales ($t=-3.431$; $p=.001$), F5 Demandas físicas en el trabajo ($t=2.457$; $p=.015$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t=-3.511$; $p=.001$), F7 Apoyo social del superior ($t= -2.587$; $p=.010$) y F8 Inseguridad laboral ($t= 3.360$; $p=.001$) y Temblores musculares. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que refieren Temblores musculares tienen mayores demandas físicas en el trabajo y mayor inseguridad laboral. Los trabajadores que no refieren Temblores musculares tienen mayor control de procesos laborales así como mayor apoyo social del superior y de compañeros en el trabajo.

Tabla 77.

Relación entre los factores con temblores musculares. Resultados del análisis t student.

Factores	Temblores	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	11	3.0568	.64799	-1.626	197	.106																																																																																												
	No	188	3.3211	.51660				F2 Autoridad de decisión	Si	11	2.8164	.79129	-1.967	197	.051	No	188	3.1596	.54749	F3 Control de procesos laborales	Si	11	2.2792	.58746	-3.431	197	.001	No	188	2.8716	.55484	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	11	3.1039	.49935	-.710	197	.479	No	188	3.2090	.47581	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	11	2.2127	.51899	2.457	197	.015	No	188	1.8555	.46590	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	11	2.4141	.53769	-3.511	197	.001	No	188	3.0310	.56779	F7 Apoyo social del superior	Si	11	2.5636	.70749	-2.587	197	.010	No	188	3.0552	.60696	F8 Inseguridad laboral	Si	11	2.4646	.63987	3.360	197	.001	No	188	1.8860	.55030	Tensión laboral	Si	11	.9560	.29542	1.716	10	.116
F2 Autoridad de decisión	Si	11	2.8164	.79129	-1.967	197	.051																																																																																												
	No	188	3.1596	.54749				F3 Control de procesos laborales	Si	11	2.2792	.58746	-3.431	197	.001	No	188	2.8716	.55484	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	11	3.1039	.49935	-.710	197	.479	No	188	3.2090	.47581	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	11	2.2127	.51899	2.457	197	.015	No	188	1.8555	.46590	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	11	2.4141	.53769	-3.511	197	.001	No	188	3.0310	.56779	F7 Apoyo social del superior	Si	11	2.5636	.70749	-2.587	197	.010	No	188	3.0552	.60696	F8 Inseguridad laboral	Si	11	2.4646	.63987	3.360	197	.001	No	188	1.8860	.55030	Tensión laboral	Si	11	.9560	.29542	1.716	10	.116	No	188	.8017	.16380								
F3 Control de procesos laborales	Si	11	2.2792	.58746	-3.431	197	.001																																																																																												
	No	188	2.8716	.55484				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	11	3.1039	.49935	-.710	197	.479	No	188	3.2090	.47581	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	11	2.2127	.51899	2.457	197	.015	No	188	1.8555	.46590	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	11	2.4141	.53769	-3.511	197	.001	No	188	3.0310	.56779	F7 Apoyo social del superior	Si	11	2.5636	.70749	-2.587	197	.010	No	188	3.0552	.60696	F8 Inseguridad laboral	Si	11	2.4646	.63987	3.360	197	.001	No	188	1.8860	.55030	Tensión laboral	Si	11	.9560	.29542	1.716	10	.116	No	188	.8017	.16380																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	11	3.1039	.49935	-.710	197	.479																																																																																												
	No	188	3.2090	.47581				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	11	2.2127	.51899	2.457	197	.015	No	188	1.8555	.46590	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	11	2.4141	.53769	-3.511	197	.001	No	188	3.0310	.56779	F7 Apoyo social del superior	Si	11	2.5636	.70749	-2.587	197	.010	No	188	3.0552	.60696	F8 Inseguridad laboral	Si	11	2.4646	.63987	3.360	197	.001	No	188	1.8860	.55030	Tensión laboral	Si	11	.9560	.29542	1.716	10	.116	No	188	.8017	.16380																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	11	2.2127	.51899	2.457	197	.015																																																																																												
	No	188	1.8555	.46590				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	11	2.4141	.53769	-3.511	197	.001	No	188	3.0310	.56779	F7 Apoyo social del superior	Si	11	2.5636	.70749	-2.587	197	.010	No	188	3.0552	.60696	F8 Inseguridad laboral	Si	11	2.4646	.63987	3.360	197	.001	No	188	1.8860	.55030	Tensión laboral	Si	11	.9560	.29542	1.716	10	.116	No	188	.8017	.16380																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	11	2.4141	.53769	-3.511	197	.001																																																																																												
	No	188	3.0310	.56779				F7 Apoyo social del superior	Si	11	2.5636	.70749	-2.587	197	.010	No	188	3.0552	.60696	F8 Inseguridad laboral	Si	11	2.4646	.63987	3.360	197	.001	No	188	1.8860	.55030	Tensión laboral	Si	11	.9560	.29542	1.716	10	.116	No	188	.8017	.16380																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	11	2.5636	.70749	-2.587	197	.010																																																																																												
	No	188	3.0552	.60696				F8 Inseguridad laboral	Si	11	2.4646	.63987	3.360	197	.001	No	188	1.8860	.55030	Tensión laboral	Si	11	.9560	.29542	1.716	10	.116	No	188	.8017	.16380																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	11	2.4646	.63987	3.360	197	.001																																																																																												
	No	188	1.8860	.55030				Tensión laboral	Si	11	.9560	.29542	1.716	10	.116	No	188	.8017	.16380																																																																																
Tensión laboral	Si	11	.9560	.29542	1.716	10	.116																																																																																												
	No	188	.8017	.16380																																																																																															

Correlación entre Factores y Acné

De acuerdo con la Tabla 78, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y Acné.

Tabla 78.

Relación entre los factores con Acné. Resultados del análisis t student.

Factores	Acné	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	36	3.3080	.61275	-.013	197	.990																																																																																												
	No	163	3.3093	.50694				F2 Autoridad de decisión	Si	36	3.1734	.51630	.347	197	.729	No	163	3.1372	.57782	F3 Control de procesos laborales	Si	36	2.7793	.65861	-.698	197	.486	No	163	2.8528	.55158	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	36	3.2222	.47619	.235	197	.814	No	163	3.2016	.47714	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	36	1.8011	.46439	-.975	197	.331	No	163	1.8862	.47620	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	36	2.9861	.56521	-.096	197	.924	No	163	2.9965	.59178	F7 Apoyo social del superior	Si	36	2.9833	.68515	-.419	197	.676	No	163	3.0318	.61544	F8 Inseguridad laboral	Si	36	1.9074	.61291	-.116	197	.907	No	163	1.9196	.56133	Tensión laboral	Si	36	.7977	.16721	-.431	197	.667
F2 Autoridad de decisión	Si	36	3.1734	.51630	.347	197	.729																																																																																												
	No	163	3.1372	.57782				F3 Control de procesos laborales	Si	36	2.7793	.65861	-.698	197	.486	No	163	2.8528	.55158	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	36	3.2222	.47619	.235	197	.814	No	163	3.2016	.47714	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	36	1.8011	.46439	-.975	197	.331	No	163	1.8862	.47620	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	36	2.9861	.56521	-.096	197	.924	No	163	2.9965	.59178	F7 Apoyo social del superior	Si	36	2.9833	.68515	-.419	197	.676	No	163	3.0318	.61544	F8 Inseguridad laboral	Si	36	1.9074	.61291	-.116	197	.907	No	163	1.9196	.56133	Tensión laboral	Si	36	.7977	.16721	-.431	197	.667	No	163	.8117	.17841								
F3 Control de procesos laborales	Si	36	2.7793	.65861	-.698	197	.486																																																																																												
	No	163	2.8528	.55158				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	36	3.2222	.47619	.235	197	.814	No	163	3.2016	.47714	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	36	1.8011	.46439	-.975	197	.331	No	163	1.8862	.47620	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	36	2.9861	.56521	-.096	197	.924	No	163	2.9965	.59178	F7 Apoyo social del superior	Si	36	2.9833	.68515	-.419	197	.676	No	163	3.0318	.61544	F8 Inseguridad laboral	Si	36	1.9074	.61291	-.116	197	.907	No	163	1.9196	.56133	Tensión laboral	Si	36	.7977	.16721	-.431	197	.667	No	163	.8117	.17841																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	36	3.2222	.47619	.235	197	.814																																																																																												
	No	163	3.2016	.47714				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	36	1.8011	.46439	-.975	197	.331	No	163	1.8862	.47620	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	36	2.9861	.56521	-.096	197	.924	No	163	2.9965	.59178	F7 Apoyo social del superior	Si	36	2.9833	.68515	-.419	197	.676	No	163	3.0318	.61544	F8 Inseguridad laboral	Si	36	1.9074	.61291	-.116	197	.907	No	163	1.9196	.56133	Tensión laboral	Si	36	.7977	.16721	-.431	197	.667	No	163	.8117	.17841																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	36	1.8011	.46439	-.975	197	.331																																																																																												
	No	163	1.8862	.47620				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	36	2.9861	.56521	-.096	197	.924	No	163	2.9965	.59178	F7 Apoyo social del superior	Si	36	2.9833	.68515	-.419	197	.676	No	163	3.0318	.61544	F8 Inseguridad laboral	Si	36	1.9074	.61291	-.116	197	.907	No	163	1.9196	.56133	Tensión laboral	Si	36	.7977	.16721	-.431	197	.667	No	163	.8117	.17841																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	36	2.9861	.56521	-.096	197	.924																																																																																												
	No	163	2.9965	.59178				F7 Apoyo social del superior	Si	36	2.9833	.68515	-.419	197	.676	No	163	3.0318	.61544	F8 Inseguridad laboral	Si	36	1.9074	.61291	-.116	197	.907	No	163	1.9196	.56133	Tensión laboral	Si	36	.7977	.16721	-.431	197	.667	No	163	.8117	.17841																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	36	2.9833	.68515	-.419	197	.676																																																																																												
	No	163	3.0318	.61544				F8 Inseguridad laboral	Si	36	1.9074	.61291	-.116	197	.907	No	163	1.9196	.56133	Tensión laboral	Si	36	.7977	.16721	-.431	197	.667	No	163	.8117	.17841																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	36	1.9074	.61291	-.116	197	.907																																																																																												
	No	163	1.9196	.56133				Tensión laboral	Si	36	.7977	.16721	-.431	197	.667	No	163	.8117	.17841																																																																																
Tensión laboral	Si	36	.7977	.16721	-.431	197	.667																																																																																												
	No	163	.8117	.17841																																																																																															

Correlación entre Factores y Eccema

De acuerdo con la Tabla 79, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y Eccema.

Tabla 79.

Relación entre los factores con Eccema. Resultados del análisis t student.

Factores	Eccema	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	6	3.4792	.36586	.791	193	.430																																																																																												
	No	189	3.3049	.53473				F2 Autoridad de decisión	Si	6	3.1325	.54063	-.047	193	.962	No	189	3.1436	.56916	F3 Control de procesos laborales	Si	6	2.6667	.64550	-.782	193	.435	No	189	2.8522	.56976	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.1429	.25555	-.350	193	.727	No	189	3.2124	.48388	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	1.7292	.54438	-.717	193	.474	No	189	1.8712	.47566	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	2.9259	1.01024	-.174	5.103	.869	No	189	2.9979	.57460	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.8333	.83825	-.737	193	.462	No	189	3.0269	.62711	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.1481	.66913	1.021	193	.308	No	189	1.9054	.57037	Tensión laboral	Si	6	.7496	.16061	-.841	193	.402
F2 Autoridad de decisión	Si	6	3.1325	.54063	-.047	193	.962																																																																																												
	No	189	3.1436	.56916				F3 Control de procesos laborales	Si	6	2.6667	.64550	-.782	193	.435	No	189	2.8522	.56976	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.1429	.25555	-.350	193	.727	No	189	3.2124	.48388	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	1.7292	.54438	-.717	193	.474	No	189	1.8712	.47566	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	2.9259	1.01024	-.174	5.103	.869	No	189	2.9979	.57460	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.8333	.83825	-.737	193	.462	No	189	3.0269	.62711	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.1481	.66913	1.021	193	.308	No	189	1.9054	.57037	Tensión laboral	Si	6	.7496	.16061	-.841	193	.402	No	189	.8113	.17742								
F3 Control de procesos laborales	Si	6	2.6667	.64550	-.782	193	.435																																																																																												
	No	189	2.8522	.56976				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.1429	.25555	-.350	193	.727	No	189	3.2124	.48388	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	1.7292	.54438	-.717	193	.474	No	189	1.8712	.47566	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	2.9259	1.01024	-.174	5.103	.869	No	189	2.9979	.57460	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.8333	.83825	-.737	193	.462	No	189	3.0269	.62711	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.1481	.66913	1.021	193	.308	No	189	1.9054	.57037	Tensión laboral	Si	6	.7496	.16061	-.841	193	.402	No	189	.8113	.17742																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.1429	.25555	-.350	193	.727																																																																																												
	No	189	3.2124	.48388				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	1.7292	.54438	-.717	193	.474	No	189	1.8712	.47566	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	2.9259	1.01024	-.174	5.103	.869	No	189	2.9979	.57460	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.8333	.83825	-.737	193	.462	No	189	3.0269	.62711	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.1481	.66913	1.021	193	.308	No	189	1.9054	.57037	Tensión laboral	Si	6	.7496	.16061	-.841	193	.402	No	189	.8113	.17742																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	1.7292	.54438	-.717	193	.474																																																																																												
	No	189	1.8712	.47566				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	2.9259	1.01024	-.174	5.103	.869	No	189	2.9979	.57460	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.8333	.83825	-.737	193	.462	No	189	3.0269	.62711	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.1481	.66913	1.021	193	.308	No	189	1.9054	.57037	Tensión laboral	Si	6	.7496	.16061	-.841	193	.402	No	189	.8113	.17742																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	2.9259	1.01024	-.174	5.103	.869																																																																																												
	No	189	2.9979	.57460				F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.8333	.83825	-.737	193	.462	No	189	3.0269	.62711	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.1481	.66913	1.021	193	.308	No	189	1.9054	.57037	Tensión laboral	Si	6	.7496	.16061	-.841	193	.402	No	189	.8113	.17742																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.8333	.83825	-.737	193	.462																																																																																												
	No	189	3.0269	.62711				F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.1481	.66913	1.021	193	.308	No	189	1.9054	.57037	Tensión laboral	Si	6	.7496	.16061	-.841	193	.402	No	189	.8113	.17742																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.1481	.66913	1.021	193	.308																																																																																												
	No	189	1.9054	.57037				Tensión laboral	Si	6	.7496	.16061	-.841	193	.402	No	189	.8113	.17742																																																																																
Tensión laboral	Si	6	.7496	.16061	-.841	193	.402																																																																																												
	No	189	.8113	.17742																																																																																															

Correlación entre Factores y Prurito

De acuerdo con la Tabla 80, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en el Factor F7 Apoyo social del superior ($t=-2.459$; $p=.015$) y prurito. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que no refieren Prurito tienen mayor apoyo social del superior en comparación con los que refieren el trastorno.

Tabla 80.

Relación entre los factores con Prurito. Resultados del análisis t student.

Factores	Prurito	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	31	3.2085	.60912	-1.116	197	.266																																																																																												
	No	168	3.3231	.50859				F2 Autoridad de decisión	Si	31	3.0356	.56842	-1.129	197	.260	No	168	3.1605	.56583	F3 Control de procesos laborales	Si	31	2.6590	.55910	-1.886	197	.061	No	168	2.8676	.56715	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	31	3.1429	.42217	-.821	197	.413	No	168	3.2190	.48297	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	31	1.9268	.38522	.673	197	.502	No	168	1.8642	.49051	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	31	2.8459	.63029	-1.493	197	.137	No	168	3.0168	.57709	F7 Apoyo social del superior	Si	31	2.7706	.68120	-2.459	197	.015	No	168	3.0684	.60767	F8 Inseguridad laboral	Si	31	2.0502	.59617	1.409	197	.160	No	168	1.8937	.56282	Tensión laboral	Si	31	.8401	.18805	1.015	197	.311
F2 Autoridad de decisión	Si	31	3.0356	.56842	-1.129	197	.260																																																																																												
	No	168	3.1605	.56583				F3 Control de procesos laborales	Si	31	2.6590	.55910	-1.886	197	.061	No	168	2.8676	.56715	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	31	3.1429	.42217	-.821	197	.413	No	168	3.2190	.48297	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	31	1.9268	.38522	.673	197	.502	No	168	1.8642	.49051	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	31	2.8459	.63029	-1.493	197	.137	No	168	3.0168	.57709	F7 Apoyo social del superior	Si	31	2.7706	.68120	-2.459	197	.015	No	168	3.0684	.60767	F8 Inseguridad laboral	Si	31	2.0502	.59617	1.409	197	.160	No	168	1.8937	.56282	Tensión laboral	Si	31	.8401	.18805	1.015	197	.311	No	168	.8053	.17328								
F3 Control de procesos laborales	Si	31	2.6590	.55910	-1.886	197	.061																																																																																												
	No	168	2.8676	.56715				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	31	3.1429	.42217	-.821	197	.413	No	168	3.2190	.48297	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	31	1.9268	.38522	.673	197	.502	No	168	1.8642	.49051	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	31	2.8459	.63029	-1.493	197	.137	No	168	3.0168	.57709	F7 Apoyo social del superior	Si	31	2.7706	.68120	-2.459	197	.015	No	168	3.0684	.60767	F8 Inseguridad laboral	Si	31	2.0502	.59617	1.409	197	.160	No	168	1.8937	.56282	Tensión laboral	Si	31	.8401	.18805	1.015	197	.311	No	168	.8053	.17328																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	31	3.1429	.42217	-.821	197	.413																																																																																												
	No	168	3.2190	.48297				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	31	1.9268	.38522	.673	197	.502	No	168	1.8642	.49051	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	31	2.8459	.63029	-1.493	197	.137	No	168	3.0168	.57709	F7 Apoyo social del superior	Si	31	2.7706	.68120	-2.459	197	.015	No	168	3.0684	.60767	F8 Inseguridad laboral	Si	31	2.0502	.59617	1.409	197	.160	No	168	1.8937	.56282	Tensión laboral	Si	31	.8401	.18805	1.015	197	.311	No	168	.8053	.17328																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	31	1.9268	.38522	.673	197	.502																																																																																												
	No	168	1.8642	.49051				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	31	2.8459	.63029	-1.493	197	.137	No	168	3.0168	.57709	F7 Apoyo social del superior	Si	31	2.7706	.68120	-2.459	197	.015	No	168	3.0684	.60767	F8 Inseguridad laboral	Si	31	2.0502	.59617	1.409	197	.160	No	168	1.8937	.56282	Tensión laboral	Si	31	.8401	.18805	1.015	197	.311	No	168	.8053	.17328																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	31	2.8459	.63029	-1.493	197	.137																																																																																												
	No	168	3.0168	.57709				F7 Apoyo social del superior	Si	31	2.7706	.68120	-2.459	197	.015	No	168	3.0684	.60767	F8 Inseguridad laboral	Si	31	2.0502	.59617	1.409	197	.160	No	168	1.8937	.56282	Tensión laboral	Si	31	.8401	.18805	1.015	197	.311	No	168	.8053	.17328																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	31	2.7706	.68120	-2.459	197	.015																																																																																												
	No	168	3.0684	.60767				F8 Inseguridad laboral	Si	31	2.0502	.59617	1.409	197	.160	No	168	1.8937	.56282	Tensión laboral	Si	31	.8401	.18805	1.015	197	.311	No	168	.8053	.17328																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	31	2.0502	.59617	1.409	197	.160																																																																																												
	No	168	1.8937	.56282				Tensión laboral	Si	31	.8401	.18805	1.015	197	.311	No	168	.8053	.17328																																																																																
Tensión laboral	Si	31	.8401	.18805	1.015	197	.311																																																																																												
	No	168	.8053	.17328																																																																																															

Correlación entre Factores y Psoriasis

De acuerdo con la Tabla 81, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y Psoriasis.

Tabla 81

Relación entre los factores con Psoriasis. Resultados del análisis t student.

Factores	Psoriasis	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	5	3.0750	.70489	-.999	194	.319																																																																																												
	No	191	3.3141	.52422				F2 Autoridad de decisión	Si	5	3.0154	.44655	-.490	194	.625	No	191	3.1415	.57027	F3 Control de procesos laborales	Si	5	2.5000	.56596	-1.340	194	.182	No	191	2.8485	.57437	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	5	3.2286	.34405	.119	194	.905	No	191	3.2027	.48058	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	5	1.9750	.43661	.519	194	.604	No	191	1.8634	.47499	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	5	2.6444	.46081	-1.364	194	.174	No	191	3.0060	.58746	F7 Apoyo social del superior	Si	5	2.9400	.55946	-.295	194	.768	No	191	3.0245	.63403	F8 Inseguridad laboral	Si	5	1.9778	.61564	.245	194	.807	No	191	1.9140	.57405	Tensión laboral	Si	5	.8821	.20788	.930	194	.354
F2 Autoridad de decisión	Si	5	3.0154	.44655	-.490	194	.625																																																																																												
	No	191	3.1415	.57027				F3 Control de procesos laborales	Si	5	2.5000	.56596	-1.340	194	.182	No	191	2.8485	.57437	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	5	3.2286	.34405	.119	194	.905	No	191	3.2027	.48058	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	5	1.9750	.43661	.519	194	.604	No	191	1.8634	.47499	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	5	2.6444	.46081	-1.364	194	.174	No	191	3.0060	.58746	F7 Apoyo social del superior	Si	5	2.9400	.55946	-.295	194	.768	No	191	3.0245	.63403	F8 Inseguridad laboral	Si	5	1.9778	.61564	.245	194	.807	No	191	1.9140	.57405	Tensión laboral	Si	5	.8821	.20788	.930	194	.354	No	191	.8074	.17657								
F3 Control de procesos laborales	Si	5	2.5000	.56596	-1.340	194	.182																																																																																												
	No	191	2.8485	.57437				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	5	3.2286	.34405	.119	194	.905	No	191	3.2027	.48058	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	5	1.9750	.43661	.519	194	.604	No	191	1.8634	.47499	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	5	2.6444	.46081	-1.364	194	.174	No	191	3.0060	.58746	F7 Apoyo social del superior	Si	5	2.9400	.55946	-.295	194	.768	No	191	3.0245	.63403	F8 Inseguridad laboral	Si	5	1.9778	.61564	.245	194	.807	No	191	1.9140	.57405	Tensión laboral	Si	5	.8821	.20788	.930	194	.354	No	191	.8074	.17657																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	5	3.2286	.34405	.119	194	.905																																																																																												
	No	191	3.2027	.48058				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	5	1.9750	.43661	.519	194	.604	No	191	1.8634	.47499	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	5	2.6444	.46081	-1.364	194	.174	No	191	3.0060	.58746	F7 Apoyo social del superior	Si	5	2.9400	.55946	-.295	194	.768	No	191	3.0245	.63403	F8 Inseguridad laboral	Si	5	1.9778	.61564	.245	194	.807	No	191	1.9140	.57405	Tensión laboral	Si	5	.8821	.20788	.930	194	.354	No	191	.8074	.17657																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	5	1.9750	.43661	.519	194	.604																																																																																												
	No	191	1.8634	.47499				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	5	2.6444	.46081	-1.364	194	.174	No	191	3.0060	.58746	F7 Apoyo social del superior	Si	5	2.9400	.55946	-.295	194	.768	No	191	3.0245	.63403	F8 Inseguridad laboral	Si	5	1.9778	.61564	.245	194	.807	No	191	1.9140	.57405	Tensión laboral	Si	5	.8821	.20788	.930	194	.354	No	191	.8074	.17657																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	5	2.6444	.46081	-1.364	194	.174																																																																																												
	No	191	3.0060	.58746				F7 Apoyo social del superior	Si	5	2.9400	.55946	-.295	194	.768	No	191	3.0245	.63403	F8 Inseguridad laboral	Si	5	1.9778	.61564	.245	194	.807	No	191	1.9140	.57405	Tensión laboral	Si	5	.8821	.20788	.930	194	.354	No	191	.8074	.17657																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	5	2.9400	.55946	-.295	194	.768																																																																																												
	No	191	3.0245	.63403				F8 Inseguridad laboral	Si	5	1.9778	.61564	.245	194	.807	No	191	1.9140	.57405	Tensión laboral	Si	5	.8821	.20788	.930	194	.354	No	191	.8074	.17657																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	5	1.9778	.61564	.245	194	.807																																																																																												
	No	191	1.9140	.57405				Tensión laboral	Si	5	.8821	.20788	.930	194	.354	No	191	.8074	.17657																																																																																
Tensión laboral	Si	5	.8821	.20788	.930	194	.354																																																																																												
	No	191	.8074	.17657																																																																																															

Correlación entre Factores y Síndrome de Cushing

De acuerdo con la Tabla 82, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y el Síndrome de Cushing.

Tabla 82.

Relación entre los factores con Síndrome de Cushing. Resultados del U de Mann-Whitney.

Factores	Síndrome de Cushing	N	Media	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p
F1 Uso de habilidades	Si	3	3.4583	108.33	254.000	.735
	No	191	3.3096	97.33		
F2 Autoridad de decisión	Si	3	2.8974	67.33	196.000	.347
	No	191	3.1519	97.97		
F3 Control de procesos laborales	Si	3	2.6250	75.33	220.000	.489
	No	191	2.8472	97.85		
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	3	3.1429	89.33	262.000	.799
	No	191	3.2117	97.63		
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	3	2.0833	127.50	196.500	.349
	No	191	1.8661	97.03		
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	3	2.9630	84.83	248.500	.693
	No	191	2.9944	97.70		
F7 Apoyo social del superior	Si	3	2.5333	55.17	159.500	.187
	No	191	3.0276	98.16		
F8 Inseguridad laboral	Si	3	2.1852	128.33	194.000	.337
	No	191	1.9140	97.02		
F9 Tensión laboral	Si	3	.8409	115.00	234.000	.586
	No	191	.8087	97.23		

Correlación entre Factores e Hipotiroidismo

De acuerdo con la Tabla 83, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral e Hipotiroidismo.

Tabla 83.

Relación entre los factores con Hipotiroidismo. Resultados del análisis t student.

Factores	Hipotiroidismo	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	6	3.1875	.86150	-.357	5.113	.735																																																																																												
	No	192	3.3138	.51641				F2 Autoridad de decisión	Si	6	3.1795	.84359	.098	5.138	.925	No	192	3.1454	.55783	F3 Control de procesos laborales	Si	6	2.8125	.57418	-.116	196	.908	No	192	2.8402	.57420	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.1667	.62215	-.199	196	.843	No	192	3.2061	.47426	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	1.6458	.53278	-1.175	196	.241	No	192	1.8772	.47310	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.0926	.66821	.427	196	.670	No	192	2.9881	.58809	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.8333	.74744	-.742	196	.459	No	192	3.0270	.62607	F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7593	.60621	-.689	196	.492	No	192	1.9225	.57068	Tensión laboral	Si	6	.8055	.25411	-.031	5	.976
F2 Autoridad de decisión	Si	6	3.1795	.84359	.098	5.138	.925																																																																																												
	No	192	3.1454	.55783				F3 Control de procesos laborales	Si	6	2.8125	.57418	-.116	196	.908	No	192	2.8402	.57420	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.1667	.62215	-.199	196	.843	No	192	3.2061	.47426	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	1.6458	.53278	-1.175	196	.241	No	192	1.8772	.47310	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.0926	.66821	.427	196	.670	No	192	2.9881	.58809	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.8333	.74744	-.742	196	.459	No	192	3.0270	.62607	F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7593	.60621	-.689	196	.492	No	192	1.9225	.57068	Tensión laboral	Si	6	.8055	.25411	-.031	5	.976	No	192	.8087	.17411								
F3 Control de procesos laborales	Si	6	2.8125	.57418	-.116	196	.908																																																																																												
	No	192	2.8402	.57420				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.1667	.62215	-.199	196	.843	No	192	3.2061	.47426	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	1.6458	.53278	-1.175	196	.241	No	192	1.8772	.47310	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.0926	.66821	.427	196	.670	No	192	2.9881	.58809	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.8333	.74744	-.742	196	.459	No	192	3.0270	.62607	F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7593	.60621	-.689	196	.492	No	192	1.9225	.57068	Tensión laboral	Si	6	.8055	.25411	-.031	5	.976	No	192	.8087	.17411																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.1667	.62215	-.199	196	.843																																																																																												
	No	192	3.2061	.47426				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	1.6458	.53278	-1.175	196	.241	No	192	1.8772	.47310	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.0926	.66821	.427	196	.670	No	192	2.9881	.58809	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.8333	.74744	-.742	196	.459	No	192	3.0270	.62607	F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7593	.60621	-.689	196	.492	No	192	1.9225	.57068	Tensión laboral	Si	6	.8055	.25411	-.031	5	.976	No	192	.8087	.17411																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	1.6458	.53278	-1.175	196	.241																																																																																												
	No	192	1.8772	.47310				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.0926	.66821	.427	196	.670	No	192	2.9881	.58809	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.8333	.74744	-.742	196	.459	No	192	3.0270	.62607	F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7593	.60621	-.689	196	.492	No	192	1.9225	.57068	Tensión laboral	Si	6	.8055	.25411	-.031	5	.976	No	192	.8087	.17411																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.0926	.66821	.427	196	.670																																																																																												
	No	192	2.9881	.58809				F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.8333	.74744	-.742	196	.459	No	192	3.0270	.62607	F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7593	.60621	-.689	196	.492	No	192	1.9225	.57068	Tensión laboral	Si	6	.8055	.25411	-.031	5	.976	No	192	.8087	.17411																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.8333	.74744	-.742	196	.459																																																																																												
	No	192	3.0270	.62607				F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7593	.60621	-.689	196	.492	No	192	1.9225	.57068	Tensión laboral	Si	6	.8055	.25411	-.031	5	.976	No	192	.8087	.17411																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7593	.60621	-.689	196	.492																																																																																												
	No	192	1.9225	.57068				Tensión laboral	Si	6	.8055	.25411	-.031	5	.976	No	192	.8087	.17411																																																																																
Tensión laboral	Si	6	.8055	.25411	-.031	5	.976																																																																																												
	No	192	.8087	.17411																																																																																															

Correlación entre Factores y Vaginismo

De acuerdo con la Tabla 84, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los Factores F3 Control de procesos laborales ($t=-2.213$; $p=.028$), F7 Apoyo social del superior ($t=-2.608$; $p=.010$) y Vaginismo. Los resultados anteriores indican que las trabajadoras que no refieren vaginismo tienen mayor control de procesos laborales y mayor apoyo social del superior en comparación con las que refieren el trastorno.

Tabla 84.

Relación entre los factores con vaginismo. Resultados del análisis t student.

Factores	Vaginismo	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	6	3.1458	.65868	-.771	192	.441																																																																																												
	No	188	3.3152	.52549				F2 Autoridad de decisión	Si	6	2.9744	.38204	-.780	192	.436	No	188	3.1548	.56145	F3 Control de procesos laborales	Si	6	2.3333	.49791	-2.213	192	.028	No	188	2.8574	.57293	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.0476	.28091	-.874	192	.383	No	188	3.2173	.47238	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	2.0833	.30277	1.133	192	.259	No	188	1.8606	.47783	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.0185	.40623	.092	192	.927	No	188	2.9961	.59412	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.3667	.55015	-2.608	192	.010	No	188	3.0387	.62305	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.2593	.56510	1.473	192	.142	No	188	1.9102	.57162	Tensión laboral	Si	6	.8673	.21447	.820	192	.413
F2 Autoridad de decisión	Si	6	2.9744	.38204	-.780	192	.436																																																																																												
	No	188	3.1548	.56145				F3 Control de procesos laborales	Si	6	2.3333	.49791	-2.213	192	.028	No	188	2.8574	.57293	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.0476	.28091	-.874	192	.383	No	188	3.2173	.47238	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	2.0833	.30277	1.133	192	.259	No	188	1.8606	.47783	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.0185	.40623	.092	192	.927	No	188	2.9961	.59412	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.3667	.55015	-2.608	192	.010	No	188	3.0387	.62305	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.2593	.56510	1.473	192	.142	No	188	1.9102	.57162	Tensión laboral	Si	6	.8673	.21447	.820	192	.413	No	188	.8071	.17604								
F3 Control de procesos laborales	Si	6	2.3333	.49791	-2.213	192	.028																																																																																												
	No	188	2.8574	.57293				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.0476	.28091	-.874	192	.383	No	188	3.2173	.47238	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	2.0833	.30277	1.133	192	.259	No	188	1.8606	.47783	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.0185	.40623	.092	192	.927	No	188	2.9961	.59412	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.3667	.55015	-2.608	192	.010	No	188	3.0387	.62305	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.2593	.56510	1.473	192	.142	No	188	1.9102	.57162	Tensión laboral	Si	6	.8673	.21447	.820	192	.413	No	188	.8071	.17604																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.0476	.28091	-.874	192	.383																																																																																												
	No	188	3.2173	.47238				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	2.0833	.30277	1.133	192	.259	No	188	1.8606	.47783	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.0185	.40623	.092	192	.927	No	188	2.9961	.59412	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.3667	.55015	-2.608	192	.010	No	188	3.0387	.62305	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.2593	.56510	1.473	192	.142	No	188	1.9102	.57162	Tensión laboral	Si	6	.8673	.21447	.820	192	.413	No	188	.8071	.17604																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	2.0833	.30277	1.133	192	.259																																																																																												
	No	188	1.8606	.47783				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.0185	.40623	.092	192	.927	No	188	2.9961	.59412	F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.3667	.55015	-2.608	192	.010	No	188	3.0387	.62305	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.2593	.56510	1.473	192	.142	No	188	1.9102	.57162	Tensión laboral	Si	6	.8673	.21447	.820	192	.413	No	188	.8071	.17604																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.0185	.40623	.092	192	.927																																																																																												
	No	188	2.9961	.59412				F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.3667	.55015	-2.608	192	.010	No	188	3.0387	.62305	F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.2593	.56510	1.473	192	.142	No	188	1.9102	.57162	Tensión laboral	Si	6	.8673	.21447	.820	192	.413	No	188	.8071	.17604																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	6	2.3667	.55015	-2.608	192	.010																																																																																												
	No	188	3.0387	.62305				F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.2593	.56510	1.473	192	.142	No	188	1.9102	.57162	Tensión laboral	Si	6	.8673	.21447	.820	192	.413	No	188	.8071	.17604																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	6	2.2593	.56510	1.473	192	.142																																																																																												
	No	188	1.9102	.57162				Tensión laboral	Si	6	.8673	.21447	.820	192	.413	No	188	.8071	.17604																																																																																
Tensión laboral	Si	6	.8673	.21447	.820	192	.413																																																																																												
	No	188	.8071	.17604																																																																																															

Correlación entre Factores e Impotencia sexual

De acuerdo con la Tabla 85, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los factores F1 Uso de habilidades ($t=-2.328$; $p=.021$), Tensión laboral ($t=2.050$; $p=.042$) e impotencia sexual. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que refieren impotencia sexual tienen mayor índice de tensión laboral. Los trabajadores que no refieren impotencia sexual tienen mayor uso de habilidades en el trabajo.

Tabla 85.

Relación entre los factores con impotencia sexual. Resultados del análisis t student.

Factores	Impotencia sexual	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	7	2.8571	.63504	-2.328	197	.021																																																																																												
	No	192	3.3236	.51661				F2 Autoridad de decisión	Si	7	2.8846	.61463	-1.230	197	.220	No	192	3.1524	.56419	F3 Control de procesos laborales	Si	7	2.6786	.66871	-.758	197	.449	No	192	2.8454	.56863	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	7	3.1020	.44960	-.605	197	.546	No	192	3.2121	.47343	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	7	2.0893	.51898	1.225	197	.222	No	192	1.8655	.47335	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	7	2.6984	.49572	-1.343	197	.181	No	192	3.0014	.58892	F7 Apoyo social del superior	Si	7	2.7000	.55377	-1.375	197	.171	No	192	3.0301	.62609	F8 Inseguridad laboral	Si	7	2.1746	.27857	1.209	197	.228	No	192	1.9104	.57494	Tensión laboral	Si	7	.9433	.23390	2.050	197	.042
F2 Autoridad de decisión	Si	7	2.8846	.61463	-1.230	197	.220																																																																																												
	No	192	3.1524	.56419				F3 Control de procesos laborales	Si	7	2.6786	.66871	-.758	197	.449	No	192	2.8454	.56863	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	7	3.1020	.44960	-.605	197	.546	No	192	3.2121	.47343	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	7	2.0893	.51898	1.225	197	.222	No	192	1.8655	.47335	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	7	2.6984	.49572	-1.343	197	.181	No	192	3.0014	.58892	F7 Apoyo social del superior	Si	7	2.7000	.55377	-1.375	197	.171	No	192	3.0301	.62609	F8 Inseguridad laboral	Si	7	2.1746	.27857	1.209	197	.228	No	192	1.9104	.57494	Tensión laboral	Si	7	.9433	.23390	2.050	197	.042	No	192	.8056	.17232								
F3 Control de procesos laborales	Si	7	2.6786	.66871	-.758	197	.449																																																																																												
	No	192	2.8454	.56863				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	7	3.1020	.44960	-.605	197	.546	No	192	3.2121	.47343	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	7	2.0893	.51898	1.225	197	.222	No	192	1.8655	.47335	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	7	2.6984	.49572	-1.343	197	.181	No	192	3.0014	.58892	F7 Apoyo social del superior	Si	7	2.7000	.55377	-1.375	197	.171	No	192	3.0301	.62609	F8 Inseguridad laboral	Si	7	2.1746	.27857	1.209	197	.228	No	192	1.9104	.57494	Tensión laboral	Si	7	.9433	.23390	2.050	197	.042	No	192	.8056	.17232																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	7	3.1020	.44960	-.605	197	.546																																																																																												
	No	192	3.2121	.47343				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	7	2.0893	.51898	1.225	197	.222	No	192	1.8655	.47335	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	7	2.6984	.49572	-1.343	197	.181	No	192	3.0014	.58892	F7 Apoyo social del superior	Si	7	2.7000	.55377	-1.375	197	.171	No	192	3.0301	.62609	F8 Inseguridad laboral	Si	7	2.1746	.27857	1.209	197	.228	No	192	1.9104	.57494	Tensión laboral	Si	7	.9433	.23390	2.050	197	.042	No	192	.8056	.17232																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	7	2.0893	.51898	1.225	197	.222																																																																																												
	No	192	1.8655	.47335				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	7	2.6984	.49572	-1.343	197	.181	No	192	3.0014	.58892	F7 Apoyo social del superior	Si	7	2.7000	.55377	-1.375	197	.171	No	192	3.0301	.62609	F8 Inseguridad laboral	Si	7	2.1746	.27857	1.209	197	.228	No	192	1.9104	.57494	Tensión laboral	Si	7	.9433	.23390	2.050	197	.042	No	192	.8056	.17232																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	7	2.6984	.49572	-1.343	197	.181																																																																																												
	No	192	3.0014	.58892				F7 Apoyo social del superior	Si	7	2.7000	.55377	-1.375	197	.171	No	192	3.0301	.62609	F8 Inseguridad laboral	Si	7	2.1746	.27857	1.209	197	.228	No	192	1.9104	.57494	Tensión laboral	Si	7	.9433	.23390	2.050	197	.042	No	192	.8056	.17232																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	7	2.7000	.55377	-1.375	197	.171																																																																																												
	No	192	3.0301	.62609				F8 Inseguridad laboral	Si	7	2.1746	.27857	1.209	197	.228	No	192	1.9104	.57494	Tensión laboral	Si	7	.9433	.23390	2.050	197	.042	No	192	.8056	.17232																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	7	2.1746	.27857	1.209	197	.228																																																																																												
	No	192	1.9104	.57494				Tensión laboral	Si	7	.9433	.23390	2.050	197	.042	No	192	.8056	.17232																																																																																
Tensión laboral	Si	7	.9433	.23390	2.050	197	.042																																																																																												
	No	192	.8056	.17232																																																																																															

Correlación entre Factores y Coito doloroso

De acuerdo con la Tabla 86, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y Coito doloroso.

Tabla 86.

Relación entre los factores con Coito doloroso. Resultados del U de Mann-Whitney.

Factores	Coito doloroso	N	Media	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p
F1 Uso de habilidades	Si	3	2.7917	58.17	168.500	.203
	No	196	3.3170	100.64		
F2 Autoridad de decisión	Si	3	2.6410	52.83	152.500	.151
	No	196	3.1515	100.72		
F3 Control de procesos laborales	Si	3	2.4167	64.50	187.500	.281
	No	196	2.8447	100.54		
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	3	2.8810	56.83	164.500	.189
	No	196	3.2103	100.66		
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	3	1.9464	105.33	278.000	.871
	No	196	1.8697	99.92		
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	3	2.8519	102.00	288.000	.952
	No	196	2.9985	99.97		
F7 Apoyo social del superior	Si	3	2.3000	41.67	119.000	.076
	No	196	3.0341	100.89		
F8 Inseguridad laboral	Si	3	2.2176	127.50	211.500	.403
	No	196	1.9123	99.58		
Tensión laboral	Si	3	.9394	128.67	208.000	.385
	No	196	.8072	99.56		

Correlación entre Factores y Eyaculación precoz

De acuerdo con la Tabla 87, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en el factor F4 Demandas psicológicas en el trabajo ($t=-2.115$; $p=.036$) y eyaculación precoz. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que no refieren eyaculación precoz tienen mayores demandas psicológicas en el trabajo en comparación con los que refieren el trastorno.

Tabla 87.

Relación entre los factores con eyaculación precoz. Resultados del análisis t student.

Factores	Eyaculación precoz	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	9	3.2639	.53196	-.277	195	.782																																																																																												
	No	188	3.3138	.52819				F2 Autoridad de decisión	Si	9	2.9729	.48997	-.942	195	.347	No	188	3.1555	.57112	F3 Control de procesos laborales	Si	9	2.8472	.51455	.030	195	.976	No	188	2.8414	.57716	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	9	2.8889	.47797	-2.115	195	.036	No	188	3.2272	.46850	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	9	2.0972	.41353	1.468	195	.144	No	188	1.8593	.47744	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	9	2.9259	.47140	-.371	195	.711	No	188	3.0002	.59174	F7 Apoyo social del superior	Si	9	2.8778	.42655	-.706	195	.481	No	188	3.0291	.63530	F8 Inseguridad laboral	Si	9	2.1235	.28569	1.118	195	.265	No	188	1.9061	.57904	Tensión laboral	Si	9	.8133	.12889	.066	195	.947
F2 Autoridad de decisión	Si	9	2.9729	.48997	-.942	195	.347																																																																																												
	No	188	3.1555	.57112				F3 Control de procesos laborales	Si	9	2.8472	.51455	.030	195	.976	No	188	2.8414	.57716	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	9	2.8889	.47797	-2.115	195	.036	No	188	3.2272	.46850	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	9	2.0972	.41353	1.468	195	.144	No	188	1.8593	.47744	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	9	2.9259	.47140	-.371	195	.711	No	188	3.0002	.59174	F7 Apoyo social del superior	Si	9	2.8778	.42655	-.706	195	.481	No	188	3.0291	.63530	F8 Inseguridad laboral	Si	9	2.1235	.28569	1.118	195	.265	No	188	1.9061	.57904	Tensión laboral	Si	9	.8133	.12889	.066	195	.947	No	188	.8093	.17881								
F3 Control de procesos laborales	Si	9	2.8472	.51455	.030	195	.976																																																																																												
	No	188	2.8414	.57716				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	9	2.8889	.47797	-2.115	195	.036	No	188	3.2272	.46850	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	9	2.0972	.41353	1.468	195	.144	No	188	1.8593	.47744	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	9	2.9259	.47140	-.371	195	.711	No	188	3.0002	.59174	F7 Apoyo social del superior	Si	9	2.8778	.42655	-.706	195	.481	No	188	3.0291	.63530	F8 Inseguridad laboral	Si	9	2.1235	.28569	1.118	195	.265	No	188	1.9061	.57904	Tensión laboral	Si	9	.8133	.12889	.066	195	.947	No	188	.8093	.17881																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	9	2.8889	.47797	-2.115	195	.036																																																																																												
	No	188	3.2272	.46850				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	9	2.0972	.41353	1.468	195	.144	No	188	1.8593	.47744	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	9	2.9259	.47140	-.371	195	.711	No	188	3.0002	.59174	F7 Apoyo social del superior	Si	9	2.8778	.42655	-.706	195	.481	No	188	3.0291	.63530	F8 Inseguridad laboral	Si	9	2.1235	.28569	1.118	195	.265	No	188	1.9061	.57904	Tensión laboral	Si	9	.8133	.12889	.066	195	.947	No	188	.8093	.17881																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	9	2.0972	.41353	1.468	195	.144																																																																																												
	No	188	1.8593	.47744				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	9	2.9259	.47140	-.371	195	.711	No	188	3.0002	.59174	F7 Apoyo social del superior	Si	9	2.8778	.42655	-.706	195	.481	No	188	3.0291	.63530	F8 Inseguridad laboral	Si	9	2.1235	.28569	1.118	195	.265	No	188	1.9061	.57904	Tensión laboral	Si	9	.8133	.12889	.066	195	.947	No	188	.8093	.17881																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	9	2.9259	.47140	-.371	195	.711																																																																																												
	No	188	3.0002	.59174				F7 Apoyo social del superior	Si	9	2.8778	.42655	-.706	195	.481	No	188	3.0291	.63530	F8 Inseguridad laboral	Si	9	2.1235	.28569	1.118	195	.265	No	188	1.9061	.57904	Tensión laboral	Si	9	.8133	.12889	.066	195	.947	No	188	.8093	.17881																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	9	2.8778	.42655	-.706	195	.481																																																																																												
	No	188	3.0291	.63530				F8 Inseguridad laboral	Si	9	2.1235	.28569	1.118	195	.265	No	188	1.9061	.57904	Tensión laboral	Si	9	.8133	.12889	.066	195	.947	No	188	.8093	.17881																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	9	2.1235	.28569	1.118	195	.265																																																																																												
	No	188	1.9061	.57904				Tensión laboral	Si	9	.8133	.12889	.066	195	.947	No	188	.8093	.17881																																																																																
Tensión laboral	Si	9	.8133	.12889	.066	195	.947																																																																																												
	No	188	.8093	.17881																																																																																															

Correlación entre Factores y Disminución deseo sexual

De acuerdo con la Tabla 88, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en el Factor F7 Apoyo social del superior ($t=-2.039$; $gl=197$; $p=.043$) y Disminución del deseo sexual. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que no refieren Disminución del deseo sexual tienen mayor Apoyo social del superior en comparación con los que refieren el trastorno.

Tabla 88.

Relación entre los factores con Disminución del deseo sexual. Resultados del análisis t student.

Factores	Disminución deseo sexual	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	28	3.2130	.60061	-1.043	197	.298																																																																																												
	No	171	3.3248	.51297				F2 Autoridad de decisión	Si	28	3.1058	.53353	-.382		.703	No	171	3.1500	.57253	F3 Control de procesos laborales	Si	28	2.6894	.57486	-1.491	197	.137	No	171	2.8626	.56894	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	28	3.1811	.36082	-.361	45.346	.720	No	171	3.2093	.49287	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	28	1.9585	.53960	1.057	197	.292	No	171	1.8564	.46263	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	28	2.8651	.69049	-1.111	33.141	.274	No	171	3.0178	.56324	F7 Apoyo social del superior	Si	28	2.8008	.68633	-2.039	197	.043	No	171	3.0594	.61132	F8 Inseguridad laboral	Si	28	1.9841	.56976	.673	197	.501	No	171	1.9059	.57011	Tensión laboral	Si	28	.8453	.21068	1.004	33	.323
F2 Autoridad de decisión	Si	28	3.1058	.53353	-.382		.703																																																																																												
	No	171	3.1500	.57253				F3 Control de procesos laborales	Si	28	2.6894	.57486	-1.491	197	.137	No	171	2.8626	.56894	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	28	3.1811	.36082	-.361	45.346	.720	No	171	3.2093	.49287	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	28	1.9585	.53960	1.057	197	.292	No	171	1.8564	.46263	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	28	2.8651	.69049	-1.111	33.141	.274	No	171	3.0178	.56324	F7 Apoyo social del superior	Si	28	2.8008	.68633	-2.039	197	.043	No	171	3.0594	.61132	F8 Inseguridad laboral	Si	28	1.9841	.56976	.673	197	.501	No	171	1.9059	.57011	Tensión laboral	Si	28	.8453	.21068	1.004	33	.323	No	171	.8033	.16977								
F3 Control de procesos laborales	Si	28	2.6894	.57486	-1.491	197	.137																																																																																												
	No	171	2.8626	.56894				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	28	3.1811	.36082	-.361	45.346	.720	No	171	3.2093	.49287	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	28	1.9585	.53960	1.057	197	.292	No	171	1.8564	.46263	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	28	2.8651	.69049	-1.111	33.141	.274	No	171	3.0178	.56324	F7 Apoyo social del superior	Si	28	2.8008	.68633	-2.039	197	.043	No	171	3.0594	.61132	F8 Inseguridad laboral	Si	28	1.9841	.56976	.673	197	.501	No	171	1.9059	.57011	Tensión laboral	Si	28	.8453	.21068	1.004	33	.323	No	171	.8033	.16977																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	28	3.1811	.36082	-.361	45.346	.720																																																																																												
	No	171	3.2093	.49287				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	28	1.9585	.53960	1.057	197	.292	No	171	1.8564	.46263	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	28	2.8651	.69049	-1.111	33.141	.274	No	171	3.0178	.56324	F7 Apoyo social del superior	Si	28	2.8008	.68633	-2.039	197	.043	No	171	3.0594	.61132	F8 Inseguridad laboral	Si	28	1.9841	.56976	.673	197	.501	No	171	1.9059	.57011	Tensión laboral	Si	28	.8453	.21068	1.004	33	.323	No	171	.8033	.16977																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	28	1.9585	.53960	1.057	197	.292																																																																																												
	No	171	1.8564	.46263				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	28	2.8651	.69049	-1.111	33.141	.274	No	171	3.0178	.56324	F7 Apoyo social del superior	Si	28	2.8008	.68633	-2.039	197	.043	No	171	3.0594	.61132	F8 Inseguridad laboral	Si	28	1.9841	.56976	.673	197	.501	No	171	1.9059	.57011	Tensión laboral	Si	28	.8453	.21068	1.004	33	.323	No	171	.8033	.16977																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	28	2.8651	.69049	-1.111	33.141	.274																																																																																												
	No	171	3.0178	.56324				F7 Apoyo social del superior	Si	28	2.8008	.68633	-2.039	197	.043	No	171	3.0594	.61132	F8 Inseguridad laboral	Si	28	1.9841	.56976	.673	197	.501	No	171	1.9059	.57011	Tensión laboral	Si	28	.8453	.21068	1.004	33	.323	No	171	.8033	.16977																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	28	2.8008	.68633	-2.039	197	.043																																																																																												
	No	171	3.0594	.61132				F8 Inseguridad laboral	Si	28	1.9841	.56976	.673	197	.501	No	171	1.9059	.57011	Tensión laboral	Si	28	.8453	.21068	1.004	33	.323	No	171	.8033	.16977																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	28	1.9841	.56976	.673	197	.501																																																																																												
	No	171	1.9059	.57011				Tensión laboral	Si	28	.8453	.21068	1.004	33	.323	No	171	.8033	.16977																																																																																
Tensión laboral	Si	28	.8453	.21068	1.004	33	.323																																																																																												
	No	171	.8033	.16977																																																																																															

Correlación entre Factores e Inhibición del sistema inmunológico

De acuerdo con la Tabla 89, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral e Inhibición del sistema inmunológico.

Tabla 89.

Relación entre los factores con Inhibición del sistema inmunológico. Resultados del análisis t student.

Factores	Inhibición del sistema inmunológico	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	13	3.2981	.62195	-.051	197	.959																																																																																												
	No	186	3.3058	.52002				F2 Autoridad de decisión	Si	13	3.0493	.55976	-.639	197	.523	No	186	3.1528	.56476	F3 Control de procesos laborales	Si	13	2.6731	.51168	-1.078	197	.282	No	186	2.8498	.57493	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	13	3.2967	.51330	.731	197	.465	No	186	3.1966	.47455	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	13	1.9327	.30024	.475	197	.635	No	186	1.8678	.48521	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.8974	.83329	-.410	12.786	.689	No	186	2.9937	.56610	F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7615	.85882	-1.551	197	.122	No	186	3.0397	.60677	F8 Inseguridad laboral	Si	13	1.9060	.61001	-.060	197	.952	No	186	1.9158	.56692	Tensión laboral	Si	13	.8449	.17208	.754	197	.452
F2 Autoridad de decisión	Si	13	3.0493	.55976	-.639	197	.523																																																																																												
	No	186	3.1528	.56476				F3 Control de procesos laborales	Si	13	2.6731	.51168	-1.078	197	.282	No	186	2.8498	.57493	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	13	3.2967	.51330	.731	197	.465	No	186	3.1966	.47455	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	13	1.9327	.30024	.475	197	.635	No	186	1.8678	.48521	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.8974	.83329	-.410	12.786	.689	No	186	2.9937	.56610	F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7615	.85882	-1.551	197	.122	No	186	3.0397	.60677	F8 Inseguridad laboral	Si	13	1.9060	.61001	-.060	197	.952	No	186	1.9158	.56692	Tensión laboral	Si	13	.8449	.17208	.754	197	.452	No	186	.8068	.17661								
F3 Control de procesos laborales	Si	13	2.6731	.51168	-1.078	197	.282																																																																																												
	No	186	2.8498	.57493				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	13	3.2967	.51330	.731	197	.465	No	186	3.1966	.47455	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	13	1.9327	.30024	.475	197	.635	No	186	1.8678	.48521	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.8974	.83329	-.410	12.786	.689	No	186	2.9937	.56610	F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7615	.85882	-1.551	197	.122	No	186	3.0397	.60677	F8 Inseguridad laboral	Si	13	1.9060	.61001	-.060	197	.952	No	186	1.9158	.56692	Tensión laboral	Si	13	.8449	.17208	.754	197	.452	No	186	.8068	.17661																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	13	3.2967	.51330	.731	197	.465																																																																																												
	No	186	3.1966	.47455				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	13	1.9327	.30024	.475	197	.635	No	186	1.8678	.48521	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.8974	.83329	-.410	12.786	.689	No	186	2.9937	.56610	F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7615	.85882	-1.551	197	.122	No	186	3.0397	.60677	F8 Inseguridad laboral	Si	13	1.9060	.61001	-.060	197	.952	No	186	1.9158	.56692	Tensión laboral	Si	13	.8449	.17208	.754	197	.452	No	186	.8068	.17661																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	13	1.9327	.30024	.475	197	.635																																																																																												
	No	186	1.8678	.48521				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.8974	.83329	-.410	12.786	.689	No	186	2.9937	.56610	F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7615	.85882	-1.551	197	.122	No	186	3.0397	.60677	F8 Inseguridad laboral	Si	13	1.9060	.61001	-.060	197	.952	No	186	1.9158	.56692	Tensión laboral	Si	13	.8449	.17208	.754	197	.452	No	186	.8068	.17661																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	13	2.8974	.83329	-.410	12.786	.689																																																																																												
	No	186	2.9937	.56610				F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7615	.85882	-1.551	197	.122	No	186	3.0397	.60677	F8 Inseguridad laboral	Si	13	1.9060	.61001	-.060	197	.952	No	186	1.9158	.56692	Tensión laboral	Si	13	.8449	.17208	.754	197	.452	No	186	.8068	.17661																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	13	2.7615	.85882	-1.551	197	.122																																																																																												
	No	186	3.0397	.60677				F8 Inseguridad laboral	Si	13	1.9060	.61001	-.060	197	.952	No	186	1.9158	.56692	Tensión laboral	Si	13	.8449	.17208	.754	197	.452	No	186	.8068	.17661																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	13	1.9060	.61001	-.060	197	.952																																																																																												
	No	186	1.9158	.56692				Tensión laboral	Si	13	.8449	.17208	.754	197	.452	No	186	.8068	.17661																																																																																
Tensión laboral	Si	13	.8449	.17208	.754	197	.452																																																																																												
	No	186	.8068	.17661																																																																																															

Análisis de las relaciones significativas entre los Síntomas y Trastornos con las dimensiones de la EDCA

Análisis de las relaciones significativas entre los Trastornos psicosomáticos y las dimensiones de la EDCA

De acuerdo con la tabla 90, se puede ver que de las 297 posibles correlaciones entre los 9 elementos de la EDCA y los 33 Trastornos, 48 de estas son estadísticamente significativas, es decir, el 16% de todas las correlaciones. También pueden apreciarse un importante número de correlaciones cuando se analiza la correlación entre cada uno de los elementos de la escala con los Trastornos, obteniéndose que los elementos de la escala con correlaciones igual o por arriba del promedio fueron: F7 Apoyo social del superior con un 36% de correlaciones significativas, F3 Control de procesos laborales con un 27%, F6 Apoyo social de compañeros de trabajo con un 18% y Tensión laboral con un 18%. En contraparte las correlaciones por abajo del promedio fueron: F8 Inseguridad laboral con un 15% de correlaciones significativas, F5 Demandas físicas en el trabajo con un 9%, F4 Demandas psicológicas en el trabajo con un 9%, F2 Autoridad de decisión con un 9% y F1 Uso de Habilidades con un 3%.

Con respecto a los Trastornos y los elementos de la escala pueden observarse algunas regularidades tales como: Al parecer el F1 Uso de Habilidades no está muy relacionado a los Trastornos psicosomáticos ya que solo correlacionó significativamente con 1 de los 33 Trastornos. Los Trastornos endócrinos parecen no estar relacionados con ninguno de los elementos de la escala ya que no correlacionan significativamente con ningún elemento. Al parecer los trastornos dermatológicos tampoco tienen una correlación muy directa con los trastornos ya que de las 36 posibles correlaciones solo 1 fue significativa. Con respecto a los Trastornos podemos decir que los de tipo muscular correlacionan de manera significativa con

F7 Apoyo social de superior y con F3 Control de procesos laborales, por otro lado los Trastornos respiratorios correlacionan principalmente con el control de procesos laborales.

Este resultado indica que según la muestra estudiada, existe una importante relación entre los elementos de la escala y los Trastornos psicósomáticos, llegando a ser esta incluso del 37%, también se puede argumentar que un trabajo con bajo control de procesos laborales, alta tensión laboral, bajo apoyo social de compañeros de trabajo y bajo apoyo social del superior están correlacionados con la aparición de 16 de los 33 Trastornos de la escala.

Análisis de las relaciones significativas entre los Síntomas psicósomáticos y las dimensiones de la EDCA

De acuerdo con la tabla 91, se puede ver que de las 315 posibles correlaciones entre los 9 elementos de la escala y los 35 síntomas 117 de estas son estadísticamente significativas, es decir, el 37% de todas las correlaciones. También pueden apreciarse un importante número de correlaciones cuando se analiza la correlación entre cada uno de los elementos de la escala con los síntomas, obteniéndose que los elementos de la escala con correlaciones igual o por arriba del promedio fueron: F3 Control de procesos laborales con un 77% de correlaciones significativas, F8 Inseguridad laboral con un 54%, Índice de tensión laboral con un 49%, F6 Apoyo social de compañeros de trabajo con un 40% y F7 Apoyo social del superior con un 37%. En contraparte las correlaciones con correlaciones significativas por abajo del promedio fueron: F5 Demandas físicas en el trabajo con un 31%, F1. Uso de habilidades con un 23%, F2 Autoridad de decisión con un 14% y F4 Demandas psicológicas en el trabajo con un 9%.

Con respecto a los síntomas y los elementos de la escala pueden observarse algunas regularidades tales como: Síntomas cardiovasculares están correlacionados principalmente con F8 Inseguridad laboral y F3 Control de procesos laborales, los síntomas respiratorios

parecen no estar correlacionados con ninguno de los elementos de la escala, los síntomas gastrointestinales están correlacionados principalmente con F3 Control de procesos laborales, F6 Apoyo social de compañeros de trabajo y F7 Apoyo social del superior, los síntomas musculares están correlacionados principalmente con F3 Control de procesos laborales y F5 Demandas físicas en el trabajo, los síntomas del estado de ánimo están correlacionados principalmente con F3 Control de procesos laborales, Índice de tensión laboral y F8 Inseguridad laboral, los síntomas de trastornos del sueño están correlacionados principalmente con F3 Control de procesos laborales y F4 Demandas psicológicas en el trabajo, los síntomas del sistema nervioso central están correlacionados principalmente con F3 Control de procesos laborales, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y F7 Apoyo social del superior, los síntomas de problemas alimenticios están correlacionados principalmente con F3 Control de procesos laborales.

Este resultado indica que según la muestra estudiada, existe una importante relación entre la mayoría de los elementos de la escala y los síntomas psicósomáticos, llegando a ser esta incluso del 77%, también se puede argumentar que un trabajo con bajo control de procesos laborales, alta inseguridad laboral, alta tensión laboral, bajo apoyo social de compañeros de trabajo y bajo apoyo social del superior están correlacionados con la aparición de 31 de los 35 síntomas de la escala (a excepción de opresión en el pecho, dificultades para respirar, estreñimiento y dolor de cuello).

Tabla 90.

Regularidades de las relaciones significativas entre las dimensiones de la EDCA con Trastornos psicósomáticos.

Grupo	Trastornos	F1 Uso de habilidades	F2 Autoridad de decisión en el trabajo	F3 Control de procesos laborales	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	F5 Demandas físicas en el trabajo	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	F7 Apoyo social del superior	F8 Inseguridad laboral	Tensión laboral
Trastornos cardiovasculares	Cefaleas migrañosas				✓			✓		
	Hipertensión arterial									
	Taquicardia									
	Arritmias cardíacas		✓	✓					✓	
	Enfermedad coronaria		✓				✓			✓
Trastornos respiratorios	Enfermedad de Raynaud					✓				
	Alergias respiratorias		✓	✓			✓	✓	✓	✓
	Alteraciones respiratorias			✓			✓	✓		
	Síndrome de hiperventilación			✓						
Trastornos gastrointestinales	Asma bronquial									
	Colitis									
	Síndrome de colon irritable				✓			✓		✓
Trastornos musculares	Úlcera péptica									
	Dispepsia funcional									
	Contracturas			✓			✓	✓		
	Tics nerviosos			✓				✓	✓	✓
	Cefaleas tensionales							✓		
	Lumbalgias									
Trastornos dermatológicos	Alteración de reflejos musculares			✓		✓	✓	✓	✓	✓
	Temblores			✓		✓	✓	✓	✓	
	Acné									
	Prurito							✓		
	Eccema									
Trastornos endócrinos	Psoriasis									
	Hipotiroidismo									
	Síndrome de Cushing									
Trastornos sexuales	Hipertiroidismo									
	Disminución del deseo sexual							✓		
	Eyacuación precoz				✓					
	Impotencia sexual	✓								✓
Trastornos inmunológicos	Vaginismo			✓				✓		
	Coito doloroso									
	Inhibición del sistema inmunológico									
Porcentaje		3%	9%	27%	9%	9%	18%	36%	15%	18%

Tabla 91.

Regularidades de las relaciones significativas entre las dimensiones de la EDCA con Síntomas psicósomáticos.

Grupo	Síntomas	F1 Uso de habilidades	F2 Autoridad de decisión en el trabajo	F3 Control de procesos laborales	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	F5 Demandas físicas en el trabajo	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	F7 Apoyo social del superior	F8 Inseguridad laboral	Tensión laboral
Síntomas cardiovasculares	Agotamiento			✓		✓	✓	✓	✓	✓
	Pérdida de vitalidad			✓					✓	
	Dolor de pecho			✓		✓			✓	✓
	Dolor precordial								✓	
Síntomas respiratorios	Opresión en el pecho Dificultades para respirar									
Síntomas gastrointestinales	Dolor de estomago	✓	✓	✓		✓		✓		✓
	Acidez estomacal						✓	✓		
	Gastritis			✓			✓			
	Estreñimiento	✓								
Síntomas musculares	Dolor de espalda			✓		✓				
	Dolor de hombros						✓		✓	
	Dolor muscular			✓		✓	✓	✓	✓	
	Dolor de cuello									
	Dolor de rodillas			✓		✓				
	Dolor de cadera			✓		✓			✓	✓
	Dolor abdominal		✓	✓				✓		✓
Síntomas del estado de ánimo	Ansiedad			✓					✓	✓
	Irritabilidad	✓		✓			✓	✓	✓	✓
	Falta de motivación	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
	Depresión			✓						✓
	Apatía	✓		✓			✓	✓	✓	✓
Síntomas de trastornos del sueño	Insomnio			✓					✓	
	Sueño retrasado			✓	✓		✓	✓	✓	✓
	Problemas para dormir			✓	✓					
	Pesadillas	✓		✓	✓		✓			✓
Síntomas del Sistema Nervioso Central	Tensión			✓		✓			✓	✓
	Fatiga			✓		✓		✓	✓	✓
	Dificultades para recordar	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
	Desgaste mental			✓				✓	✓	✓
	Dificultades para concentrarse	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓
Síntomas de problemas alimenticios	Aumento de peso			✓						
	Exceso de apetito			✓						
	Disminución de peso						✓		✓	
	Falta de apetito			✓						
Porcentaje		23%	14%	77%	9%	31%	40%	37%	54%	43%

4.6. Relación de los factores de la EDCA con las variables sociodemográficas

Relación de los Factores de la EDCA con las variables sociodemográficas: resultados del análisis de correlación de Pearson

Relación de variables sociodemográficas con F1 Uso de habilidades

De acuerdo con la tabla 92, se muestra que existen correlaciones estadísticamente significativas y positivas entre F1 Uso de habilidades y las variables sociodemográficas: Años trabajando en la vida ($r=.243$; $p \leq .01$), Años de antigüedad en la organización donde trabaja actualmente ($r=.174$; $p \leq .05$), Número de ascensos que ha tenido en su vida laboral ($r=.178$; $p \leq .05$) y Número de personas a su cargo en el trabajo ($r=.181$; $p \leq .05$). Éstos resultados indican que según la muestra estudiada el uso de habilidades está correlacionado positivamente con trabajadores que tienen mayor número de años trabajando en la vida, mayor número de años de antigüedad en la organización donde se trabaja actualmente, mayor número de ascensos en la vida laboral o mayor número de personas a cargo en el trabajo.

Relación de variables sociodemográficas con F2 Autoridad de decisión

De acuerdo con la tabla 92, se muestra que existen correlaciones estadísticamente significativas entre F2 Autoridad de decisión y las variables sociodemográficas: Sueldo mensual neto ($r=.201$; $p \leq .05$), Años trabajando la vida ($r=.153$; $p \leq .05$), Número de ascensos que ha tenido en su vida laboral ($r=.189$; $p \leq .01$) y Número de personas a su cargo en el trabajo ($r=.255$; $p \leq .01$). Éstos resultados indican que según la muestra estudiada la autoridad de decisión está correlacionada positivamente con trabajadores que tienen mayor sueldo mensual, mayor número de años trabajando en la vida, mayor número de ascensos en la vida laboral o mayor número de personas a su cargo en el trabajo.

Relación de variables sociodemográficas con F3 Control de procesos laborales

De acuerdo con la tabla 92, se muestra que existen correlaciones estadísticamente significativas entre F3 Control de procesos laborales y las variables sociodemográficas: Número de ascensos que ha tenido en su vida laboral ($r = .144$; $p = \leq .05$), Número de horas extra que trabaja al día ($r = -.244$; $p = \leq .01$) y Número de horas que duerme en un día laboral normal ($r = .299$; $p = \leq .01$). Éstos resultados indican que según la muestra estudiada el control de procesos laborales está correlacionado positivamente con trabajadores que tienen mayor número de ascensos en su vida laboral, mayor número de horas de sueño en un día laboral normal y menor número de horas extra de trabajo al día.

Relación de variables sociodemográficas con F4 Demandas psicológicas en el trabajo

De acuerdo con la tabla 92, se muestra que existen correlaciones estadísticamente significativas entre el F4 Demandas psicológicas en el trabajo y la variable sociodemográfica Número de ascensos que ha tenido en su vida laboral ($r = .209$; $p = \leq .01$). Éstos resultados indican que según la muestra estudiada las demandas psicológicas en el trabajo están correlacionadas positivamente con trabajadores que tienen mayor número de ascensos en su vida laboral.

Relación de variables sociodemográficas con F5 Demandas físicas en el trabajo

De acuerdo con la tabla 92, se muestra que existen correlaciones estadísticamente significativas entre F5 Demandas físicas en el trabajo y las variables sociodemográficas: Años trabajando en la vida ($r = -.146$; $p = \leq .05$) y Número de horas extra que trabaja al día ($r = .247$; $p = \leq .01$). Éstos resultados indican que según la muestra estudiada las demandas físicas en el trabajo están correlacionadas positivamente con trabajadores que tienen mayor número de horas extra de trabajo al día y menor número de años trabajando en la vida.

Relación de variables sociodemográficas con F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo

De acuerdo con la tabla 92, se muestra que existen correlaciones estadísticamente significativas entre F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo y la variable sociodemográfica Número de empleos actuales ($r = -.191$; $p \leq .01$). Éstos resultados indican que según la muestra estudiada el apoyo social de compañeros en el trabajo está correlacionado positivamente con trabajadores que tienen menor número de empleos actuales.

Relación de variables sociodemográficas con F7 Apoyo social del superior

De acuerdo con la tabla 92, se muestra que existen correlaciones estadísticamente significativas entre F7 Apoyo social del superior y las variables sociodemográficas: Número de personas a su cargo en el trabajo ($r = .200$; $p \leq .01$) y Número de horas que duerme en un día laboral normal ($r = .163$; $p \leq .05$). Éstos resultados indican que según la muestra estudiada el apoyo social del superior está correlacionado positivamente con trabajadores que tienen mayor número de personas a su cargo en el trabajo o mayor número de horas de sueño en un día laboral normal.

Relación de variables sociodemográficas con F8 Inseguridad laboral

De acuerdo con la tabla 92, se muestra que existen correlaciones estadísticamente significativas entre F8 Inseguridad laboral y las variables sociodemográficas: Años trabajando en la vida ($r = -.168$; $p \leq .05$), Años de antigüedad en la organización donde trabaja actualmente ($r = -.208$; $p \leq .01$), Minutos para trasladarse de casa al trabajo ($r = .175$; $p \leq .05$) y Número de horas que duerme en un día laboral normal ($r = -.174$; $p \leq .05$). Éstos resultados indican que según la muestra estudiada la inseguridad laboral está correlacionada positivamente con trabajadores que tardan mayor número de minutos para trasladarse de casa

al trabajo, menor número de años trabajando en la vida, menor número de años de antigüedad en la organización donde se trabaja actualmente o menor número de horas de sueño en un día laboral normal.

Relación de variables sociodemográficas con Tensión laboral

De acuerdo con la tabla 92, se muestra que existen correlaciones estadísticamente significativas entre Tensión laboral y las variables sociodemográficas: Años trabajando en la vida ($r = -.194$; $p \leq .01$), Años de antigüedad en la organización donde trabaja actualmente ($r = -.177$; $p \leq .05$), Número de personas a su cargo en el trabajo ($r = -.153$; $p \leq .05$), Número de horas extra que trabaja al día ($r = .176$; $p \leq .05$) y Número de horas que duerme en un día laboral normal ($r = -.187$; $p \leq .01$). Éstos resultados indican que según la muestra estudiada la tensión laboral está correlacionada positivamente con trabajadores que laboran un mayor número de horas extra al día, menor número de años trabajando en la vida, menor número de años de antigüedad en la organización donde se trabaja actualmente, menor número de personas a su cargo en el trabajo o menor número de horas de sueño en un día laboral normal.

Tabla 92.

Relación de los factores con variables sociodemográficas. Resultados del análisis de correlación de Pearson.

Variables sociodemográficas	F1 Uso de habilidades	F2 Autoridad de decisión	F3 Control de procesos laborales	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	F5 Demandas físicas en el trabajo	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	F7 Apoyo social del superior	F8 Inseguridad laboral	Tensión laboral
Edad	.126	.063	.122	-.019	-.080	.034	.000	-.077	-.107
Número de hijos	.072	-.006	.111	-.075	.027	.017	.005	-.003	-.043
Número de horas a la semana en actividades lúdicas o esparcimiento	-.012	.010	.028	-.083	-.099	-.096	.021	-.098	-.058
Número de horas dedica a la semana para deporte o ejercicio físico	-.039	-.023	.076	-.094	-.023	-.080	.042	-.091	-.046
Número de dependientes económicos	.089	-.009	.038	.016	.007	-.009	-.015	.033	-.026
Sueldo mensual neto	.145	.201*	.080	.153	-.099	.059	.068	-.151	-.119
Años trabajando en la vida	.243**	.153*	.133	.039	-.146*	.058	.068	-.168*	-.194**
Años de antigüedad en la organización donde trabaja actualmente	.174*	.135	.101	-.011	-.109	.033	.047	-.208**	-.177*
Años de antigüedad en el puesto actual	.110	.048	.075	-.050	-.093	.010	-.081	-.106	-.118
Número de empleos actuales	.063	-.031	-.031	.108	-.005	-.191**	.016	.065	.010
Número de ascensos en la organización donde labora actualmente	.134	.118	.039	.130	-.041	.036	.053	-.139	-.093
Número de ascensos que ha tenido en su vida laboral	.178*	.189**	.144*	.209**	-.048	.117	.137	-.046	-.096
Número de personas a su cargo en el trabajo	.181*	.255**	.097	.128	-.036	.068	.200**	-.086	-.153*
Número de usuarios atendidos en promedio al día	.095	.041	-.010	-.024	-.088	.061	-.012	.105	-.102
Minutos para trasladarse de casa al trabajo	-.042	.011	-.063	.032	.136	-.036	-.087	.175*	.067
Número de horas de trabajo al día	.033	-.020	-.135	-.092	.083	-.119	-.068	-.014	-.042
Número de horas extra que trabaja al día	.006	-.047	-.224**	.081	.247**	-.024	-.075	.141	.176*
Número de horas que duerme en un día laboral normal	.073	.120	.299**	-.039	-.134	.018	.163*	-.174*	-.187**

Relación de los Factores de la EDCA con las variables sociodemográficas: Resultados del Análisis t-student

Relación de los Factores de la EDCA con Sexo

De acuerdo con la Tabla 93, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los Factores F2 Autoridad de decisión ($t=-2.268$; $p=.024$), F3 Control de procesos laborales ($t=-2.272$; $p=.024$), F5 Demandas físicas en el trabajo ($t=4.322$; $p=.000$), F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo ($t=-2.293$; $p=.023$), F8 Inseguridad laboral ($t=2.500$; $p=.013$), Tensión laboral ($t=3.066$; $p=.002$) y Sexo. Los resultados anteriores indican que las mujeres que componen la muestra tienen mayor autoridad de decisión, mayor control de procesos laborales y mayor apoyo social de compañeros en el trabajo. Los hombres que componen la muestra tienen mayores demandas físicas en el trabajo, mayor inseguridad laboral y mayor índice de tensión laboral que las mujeres.

Tabla 93.

Relación entre los factores con sexo. Resultados del análisis t student.

Factores	Sexo	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Hombre	88	3.2315	.52914	-1.824	198	.070																																																																																												
	Mujer	112	3.3672	.51642				F2 Autoridad de decisión	Hombre	88	3.0406	.57237	-2.268	198	.024	Mujer	112	3.2214	.54924	F3 Control de procesos laborales	Hombre	88	2.7362	.53825	-2.272	198	.024	Mujer	112	2.9188	.58376	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Hombre	88	3.1572	.46467	-1.225	198	.222	Mujer	112	3.2400	.48237	F5 Demandas físicas en el trabajo	Hombre	88	2.0300	.48100	4.322	198	.000	Mujer	112	1.7502	.43250	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Hombre	88	2.8853	.54138	-2.293	198	.023	Mujer	112	3.0747	.60840	F7 Apoyo social del superior	Hombre	88	2.9676	.58071	-1.089	198	.277	Mujer	112	3.0646	.65832	F8 Inseguridad laboral	Hombre	88	2.0297	.58696	2.500	198	.013	Mujer	112	1.8300	.53916	Tensión laboral	Hombre	88	.8518	.19191	3.066	198	.002
F2 Autoridad de decisión	Hombre	88	3.0406	.57237	-2.268	198	.024																																																																																												
	Mujer	112	3.2214	.54924				F3 Control de procesos laborales	Hombre	88	2.7362	.53825	-2.272	198	.024	Mujer	112	2.9188	.58376	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Hombre	88	3.1572	.46467	-1.225	198	.222	Mujer	112	3.2400	.48237	F5 Demandas físicas en el trabajo	Hombre	88	2.0300	.48100	4.322	198	.000	Mujer	112	1.7502	.43250	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Hombre	88	2.8853	.54138	-2.293	198	.023	Mujer	112	3.0747	.60840	F7 Apoyo social del superior	Hombre	88	2.9676	.58071	-1.089	198	.277	Mujer	112	3.0646	.65832	F8 Inseguridad laboral	Hombre	88	2.0297	.58696	2.500	198	.013	Mujer	112	1.8300	.53916	Tensión laboral	Hombre	88	.8518	.19191	3.066	198	.002	Mujer	112	.7766	.15502								
F3 Control de procesos laborales	Hombre	88	2.7362	.53825	-2.272	198	.024																																																																																												
	Mujer	112	2.9188	.58376				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Hombre	88	3.1572	.46467	-1.225	198	.222	Mujer	112	3.2400	.48237	F5 Demandas físicas en el trabajo	Hombre	88	2.0300	.48100	4.322	198	.000	Mujer	112	1.7502	.43250	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Hombre	88	2.8853	.54138	-2.293	198	.023	Mujer	112	3.0747	.60840	F7 Apoyo social del superior	Hombre	88	2.9676	.58071	-1.089	198	.277	Mujer	112	3.0646	.65832	F8 Inseguridad laboral	Hombre	88	2.0297	.58696	2.500	198	.013	Mujer	112	1.8300	.53916	Tensión laboral	Hombre	88	.8518	.19191	3.066	198	.002	Mujer	112	.7766	.15502																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Hombre	88	3.1572	.46467	-1.225	198	.222																																																																																												
	Mujer	112	3.2400	.48237				F5 Demandas físicas en el trabajo	Hombre	88	2.0300	.48100	4.322	198	.000	Mujer	112	1.7502	.43250	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Hombre	88	2.8853	.54138	-2.293	198	.023	Mujer	112	3.0747	.60840	F7 Apoyo social del superior	Hombre	88	2.9676	.58071	-1.089	198	.277	Mujer	112	3.0646	.65832	F8 Inseguridad laboral	Hombre	88	2.0297	.58696	2.500	198	.013	Mujer	112	1.8300	.53916	Tensión laboral	Hombre	88	.8518	.19191	3.066	198	.002	Mujer	112	.7766	.15502																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Hombre	88	2.0300	.48100	4.322	198	.000																																																																																												
	Mujer	112	1.7502	.43250				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Hombre	88	2.8853	.54138	-2.293	198	.023	Mujer	112	3.0747	.60840	F7 Apoyo social del superior	Hombre	88	2.9676	.58071	-1.089	198	.277	Mujer	112	3.0646	.65832	F8 Inseguridad laboral	Hombre	88	2.0297	.58696	2.500	198	.013	Mujer	112	1.8300	.53916	Tensión laboral	Hombre	88	.8518	.19191	3.066	198	.002	Mujer	112	.7766	.15502																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Hombre	88	2.8853	.54138	-2.293	198	.023																																																																																												
	Mujer	112	3.0747	.60840				F7 Apoyo social del superior	Hombre	88	2.9676	.58071	-1.089	198	.277	Mujer	112	3.0646	.65832	F8 Inseguridad laboral	Hombre	88	2.0297	.58696	2.500	198	.013	Mujer	112	1.8300	.53916	Tensión laboral	Hombre	88	.8518	.19191	3.066	198	.002	Mujer	112	.7766	.15502																																																								
F7 Apoyo social del superior	Hombre	88	2.9676	.58071	-1.089	198	.277																																																																																												
	Mujer	112	3.0646	.65832				F8 Inseguridad laboral	Hombre	88	2.0297	.58696	2.500	198	.013	Mujer	112	1.8300	.53916	Tensión laboral	Hombre	88	.8518	.19191	3.066	198	.002	Mujer	112	.7766	.15502																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Hombre	88	2.0297	.58696	2.500	198	.013																																																																																												
	Mujer	112	1.8300	.53916				Tensión laboral	Hombre	88	.8518	.19191	3.066	198	.002	Mujer	112	.7766	.15502																																																																																
Tensión laboral	Hombre	88	.8518	.19191	3.066	198	.002																																																																																												
	Mujer	112	.7766	.15502																																																																																															

Relación de los Factores de la EDCA con Pareja

De acuerdo con la Tabla 94, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en el Factor F7 Apoyo social del superior ($t=-2.126$; $p=.035$). Los resultados anteriores indican que los trabajadores que no tienen Pareja tienen mayor apoyo social del superior.

Tabla 94.

Relación entre los factores con pareja. Resultados del análisis t student.

Factores	Pareja	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	135	3.3306	.50843	.894	198	.372																																																																																												
	No	65	3.2596	.55912				F2 Autoridad de decisión	Si	135	3.1552	.57006	.480	198	.632	No	65	3.1142	.55869	F3 Control de procesos laborales	Si	135	2.8422	.57914	.134	198	.894	No	65	2.8307	.55514	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	135	3.2148	.44998	.481	198	.631	No	65	3.1802	.52688	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	135	1.8682	.45069	-.222	198	.825	No	65	1.8841	.52322	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	135	2.9656	.58611	-.893	198	.373	No	65	3.0447	.58692	F7 Apoyo social del superior	Si	135	2.9572	.61576	-2.126	198	.035	No	65	3.1562	.62951	F8 Inseguridad laboral	Si	135	1.9258	.53975	.286	198	.776	No	65	1.9013	.62675	Tensión laboral	Si	135	.8065	.17803	-.368	198	.714
F2 Autoridad de decisión	Si	135	3.1552	.57006	.480	198	.632																																																																																												
	No	65	3.1142	.55869				F3 Control de procesos laborales	Si	135	2.8422	.57914	.134	198	.894	No	65	2.8307	.55514	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	135	3.2148	.44998	.481	198	.631	No	65	3.1802	.52688	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	135	1.8682	.45069	-.222	198	.825	No	65	1.8841	.52322	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	135	2.9656	.58611	-.893	198	.373	No	65	3.0447	.58692	F7 Apoyo social del superior	Si	135	2.9572	.61576	-2.126	198	.035	No	65	3.1562	.62951	F8 Inseguridad laboral	Si	135	1.9258	.53975	.286	198	.776	No	65	1.9013	.62675	Tensión laboral	Si	135	.8065	.17803	-.368	198	.714	No	65	.8163	.17225								
F3 Control de procesos laborales	Si	135	2.8422	.57914	.134	198	.894																																																																																												
	No	65	2.8307	.55514				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	135	3.2148	.44998	.481	198	.631	No	65	3.1802	.52688	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	135	1.8682	.45069	-.222	198	.825	No	65	1.8841	.52322	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	135	2.9656	.58611	-.893	198	.373	No	65	3.0447	.58692	F7 Apoyo social del superior	Si	135	2.9572	.61576	-2.126	198	.035	No	65	3.1562	.62951	F8 Inseguridad laboral	Si	135	1.9258	.53975	.286	198	.776	No	65	1.9013	.62675	Tensión laboral	Si	135	.8065	.17803	-.368	198	.714	No	65	.8163	.17225																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	135	3.2148	.44998	.481	198	.631																																																																																												
	No	65	3.1802	.52688				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	135	1.8682	.45069	-.222	198	.825	No	65	1.8841	.52322	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	135	2.9656	.58611	-.893	198	.373	No	65	3.0447	.58692	F7 Apoyo social del superior	Si	135	2.9572	.61576	-2.126	198	.035	No	65	3.1562	.62951	F8 Inseguridad laboral	Si	135	1.9258	.53975	.286	198	.776	No	65	1.9013	.62675	Tensión laboral	Si	135	.8065	.17803	-.368	198	.714	No	65	.8163	.17225																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	135	1.8682	.45069	-.222	198	.825																																																																																												
	No	65	1.8841	.52322				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	135	2.9656	.58611	-.893	198	.373	No	65	3.0447	.58692	F7 Apoyo social del superior	Si	135	2.9572	.61576	-2.126	198	.035	No	65	3.1562	.62951	F8 Inseguridad laboral	Si	135	1.9258	.53975	.286	198	.776	No	65	1.9013	.62675	Tensión laboral	Si	135	.8065	.17803	-.368	198	.714	No	65	.8163	.17225																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	135	2.9656	.58611	-.893	198	.373																																																																																												
	No	65	3.0447	.58692				F7 Apoyo social del superior	Si	135	2.9572	.61576	-2.126	198	.035	No	65	3.1562	.62951	F8 Inseguridad laboral	Si	135	1.9258	.53975	.286	198	.776	No	65	1.9013	.62675	Tensión laboral	Si	135	.8065	.17803	-.368	198	.714	No	65	.8163	.17225																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	135	2.9572	.61576	-2.126	198	.035																																																																																												
	No	65	3.1562	.62951				F8 Inseguridad laboral	Si	135	1.9258	.53975	.286	198	.776	No	65	1.9013	.62675	Tensión laboral	Si	135	.8065	.17803	-.368	198	.714	No	65	.8163	.17225																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	135	1.9258	.53975	.286	198	.776																																																																																												
	No	65	1.9013	.62675				Tensión laboral	Si	135	.8065	.17803	-.368	198	.714	No	65	.8163	.17225																																																																																
Tensión laboral	Si	135	.8065	.17803	-.368	198	.714																																																																																												
	No	65	.8163	.17225																																																																																															

Relación de los Factores de la EDCA con Ejercicio Físico

De acuerdo con la Tabla 95, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y Ejercicio físico.

Tabla 95.

Relación entre los factores con ejercicio físico. Resultados del análisis t student.

Factores	Deporte/ Ejercicio físico	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	85	3.2971	.54892	-.427	188	.670																																																																																												
	No	105	3.3298	.50452				F2 Autoridad de decisión	Si	85	3.1468	.50902	-.094	188	.925	No	105	3.1544	.59309	F3 Control de procesos laborales	Si	85	2.8212	.59505	-.393	188	.695	No	105	2.8542	.55769	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	85	3.2193	.46183	.150	188	.881	No	105	3.2088	.49070	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	85	1.8792	.45809	-.100	188	.920	No	105	1.8861	.48247	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	85	2.9175	.57297	-1.063	188	.289	No	105	3.0079	.59124	F7 Apoyo social del superior	Si	85	3.0076	.60194	-.176	188	.861	No	105	3.0236	.64332	F8 Inseguridad laboral	Si	85	1.8827	.53868	-.727	188	.468	No	105	1.9438	.60397	Tensión laboral	Si	85	.8117	.16072	.110	188	.912
F2 Autoridad de decisión	Si	85	3.1468	.50902	-.094	188	.925																																																																																												
	No	105	3.1544	.59309				F3 Control de procesos laborales	Si	85	2.8212	.59505	-.393	188	.695	No	105	2.8542	.55769	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	85	3.2193	.46183	.150	188	.881	No	105	3.2088	.49070	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	85	1.8792	.45809	-.100	188	.920	No	105	1.8861	.48247	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	85	2.9175	.57297	-1.063	188	.289	No	105	3.0079	.59124	F7 Apoyo social del superior	Si	85	3.0076	.60194	-.176	188	.861	No	105	3.0236	.64332	F8 Inseguridad laboral	Si	85	1.8827	.53868	-.727	188	.468	No	105	1.9438	.60397	Tensión laboral	Si	85	.8117	.16072	.110	188	.912	No	105	.8089	.18437								
F3 Control de procesos laborales	Si	85	2.8212	.59505	-.393	188	.695																																																																																												
	No	105	2.8542	.55769				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	85	3.2193	.46183	.150	188	.881	No	105	3.2088	.49070	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	85	1.8792	.45809	-.100	188	.920	No	105	1.8861	.48247	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	85	2.9175	.57297	-1.063	188	.289	No	105	3.0079	.59124	F7 Apoyo social del superior	Si	85	3.0076	.60194	-.176	188	.861	No	105	3.0236	.64332	F8 Inseguridad laboral	Si	85	1.8827	.53868	-.727	188	.468	No	105	1.9438	.60397	Tensión laboral	Si	85	.8117	.16072	.110	188	.912	No	105	.8089	.18437																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	85	3.2193	.46183	.150	188	.881																																																																																												
	No	105	3.2088	.49070				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	85	1.8792	.45809	-.100	188	.920	No	105	1.8861	.48247	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	85	2.9175	.57297	-1.063	188	.289	No	105	3.0079	.59124	F7 Apoyo social del superior	Si	85	3.0076	.60194	-.176	188	.861	No	105	3.0236	.64332	F8 Inseguridad laboral	Si	85	1.8827	.53868	-.727	188	.468	No	105	1.9438	.60397	Tensión laboral	Si	85	.8117	.16072	.110	188	.912	No	105	.8089	.18437																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	85	1.8792	.45809	-.100	188	.920																																																																																												
	No	105	1.8861	.48247				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	85	2.9175	.57297	-1.063	188	.289	No	105	3.0079	.59124	F7 Apoyo social del superior	Si	85	3.0076	.60194	-.176	188	.861	No	105	3.0236	.64332	F8 Inseguridad laboral	Si	85	1.8827	.53868	-.727	188	.468	No	105	1.9438	.60397	Tensión laboral	Si	85	.8117	.16072	.110	188	.912	No	105	.8089	.18437																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	85	2.9175	.57297	-1.063	188	.289																																																																																												
	No	105	3.0079	.59124				F7 Apoyo social del superior	Si	85	3.0076	.60194	-.176	188	.861	No	105	3.0236	.64332	F8 Inseguridad laboral	Si	85	1.8827	.53868	-.727	188	.468	No	105	1.9438	.60397	Tensión laboral	Si	85	.8117	.16072	.110	188	.912	No	105	.8089	.18437																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	85	3.0076	.60194	-.176	188	.861																																																																																												
	No	105	3.0236	.64332				F8 Inseguridad laboral	Si	85	1.8827	.53868	-.727	188	.468	No	105	1.9438	.60397	Tensión laboral	Si	85	.8117	.16072	.110	188	.912	No	105	.8089	.18437																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	85	1.8827	.53868	-.727	188	.468																																																																																												
	No	105	1.9438	.60397				Tensión laboral	Si	85	.8117	.16072	.110	188	.912	No	105	.8089	.18437																																																																																
Tensión laboral	Si	85	.8117	.16072	.110	188	.912																																																																																												
	No	105	.8089	.18437																																																																																															

Relación de los Factores de la EDCA con Enfermedad

De acuerdo con la Tabla 96, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y Enfermedad.

Tabla 96.

Relación entre los factores con enfermedad. Resultados del análisis t student.

Factores	Enfermedad	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	41	3.3140	.60475	.076	197	.939																																																																																												
	No	158	3.3070	.50604				F2 Autoridad de decisión	Si	41	3.1191	.61284	-.297	197	.767	No	158	3.1487	.55595	F3 Control de procesos laborales	Si	41	2.8066	.60094	-.405	197	.686	No	158	2.8473	.56527	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	41	3.2596	.47535	.829	197	.408	No	158	3.1903	.47695	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	41	1.9094	.46841	.554	197	.580	No	158	1.8632	.47811	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	41	2.9919	.57863	.014	197	.989	No	158	2.9904	.59159	F7 Apoyo social del superior	Si	41	2.9103	.63383	-1.270	197	.205	No	158	3.0497	.62422	F8 Inseguridad laboral	Si	41	1.8235	.57677	-1.180	197	.240	No	158	1.9411	.56665	Tensión laboral	Si	41	.8368	.21872	.937	52	.353
F2 Autoridad de decisión	Si	41	3.1191	.61284	-.297	197	.767																																																																																												
	No	158	3.1487	.55595				F3 Control de procesos laborales	Si	41	2.8066	.60094	-.405	197	.686	No	158	2.8473	.56527	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	41	3.2596	.47535	.829	197	.408	No	158	3.1903	.47695	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	41	1.9094	.46841	.554	197	.580	No	158	1.8632	.47811	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	41	2.9919	.57863	.014	197	.989	No	158	2.9904	.59159	F7 Apoyo social del superior	Si	41	2.9103	.63383	-1.270	197	.205	No	158	3.0497	.62422	F8 Inseguridad laboral	Si	41	1.8235	.57677	-1.180	197	.240	No	158	1.9411	.56665	Tensión laboral	Si	41	.8368	.21872	.937	52	.353	No	158	.8026	.16353								
F3 Control de procesos laborales	Si	41	2.8066	.60094	-.405	197	.686																																																																																												
	No	158	2.8473	.56527				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	41	3.2596	.47535	.829	197	.408	No	158	3.1903	.47695	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	41	1.9094	.46841	.554	197	.580	No	158	1.8632	.47811	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	41	2.9919	.57863	.014	197	.989	No	158	2.9904	.59159	F7 Apoyo social del superior	Si	41	2.9103	.63383	-1.270	197	.205	No	158	3.0497	.62422	F8 Inseguridad laboral	Si	41	1.8235	.57677	-1.180	197	.240	No	158	1.9411	.56665	Tensión laboral	Si	41	.8368	.21872	.937	52	.353	No	158	.8026	.16353																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	41	3.2596	.47535	.829	197	.408																																																																																												
	No	158	3.1903	.47695				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	41	1.9094	.46841	.554	197	.580	No	158	1.8632	.47811	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	41	2.9919	.57863	.014	197	.989	No	158	2.9904	.59159	F7 Apoyo social del superior	Si	41	2.9103	.63383	-1.270	197	.205	No	158	3.0497	.62422	F8 Inseguridad laboral	Si	41	1.8235	.57677	-1.180	197	.240	No	158	1.9411	.56665	Tensión laboral	Si	41	.8368	.21872	.937	52	.353	No	158	.8026	.16353																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	41	1.9094	.46841	.554	197	.580																																																																																												
	No	158	1.8632	.47811				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	41	2.9919	.57863	.014	197	.989	No	158	2.9904	.59159	F7 Apoyo social del superior	Si	41	2.9103	.63383	-1.270	197	.205	No	158	3.0497	.62422	F8 Inseguridad laboral	Si	41	1.8235	.57677	-1.180	197	.240	No	158	1.9411	.56665	Tensión laboral	Si	41	.8368	.21872	.937	52	.353	No	158	.8026	.16353																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	41	2.9919	.57863	.014	197	.989																																																																																												
	No	158	2.9904	.59159				F7 Apoyo social del superior	Si	41	2.9103	.63383	-1.270	197	.205	No	158	3.0497	.62422	F8 Inseguridad laboral	Si	41	1.8235	.57677	-1.180	197	.240	No	158	1.9411	.56665	Tensión laboral	Si	41	.8368	.21872	.937	52	.353	No	158	.8026	.16353																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	41	2.9103	.63383	-1.270	197	.205																																																																																												
	No	158	3.0497	.62422				F8 Inseguridad laboral	Si	41	1.8235	.57677	-1.180	197	.240	No	158	1.9411	.56665	Tensión laboral	Si	41	.8368	.21872	.937	52	.353	No	158	.8026	.16353																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	41	1.8235	.57677	-1.180	197	.240																																																																																												
	No	158	1.9411	.56665				Tensión laboral	Si	41	.8368	.21872	.937	52	.353	No	158	.8026	.16353																																																																																
Tensión laboral	Si	41	.8368	.21872	.937	52	.353																																																																																												
	No	158	.8026	.16353																																																																																															

Relación de los Factores de la EDCA con Uso de medicamento

De acuerdo con la Tabla 97, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los Factores F2 Autoridad de decisión ($t=-2.074$; $p=.039$), F7 Apoyo social del superior ($t=-2.388$; $p=.018$) y Consumir medicamentos. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que no consumen medicamentos tienen mayor autoridad de decisión y mayor apoyo social del superior.

Tabla 97.

Relación entre los factores con uso de medicamentos. Resultados del análisis t student.

Factores	Medicamento	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	49	3.2577	.54331	-.684	190	.495																																																																																												
	No	143	3.3173	.52127				F2 Autoridad de decisión	Si	49	3.0037	.59738	-2.074	190	.039	No	143	3.1955	.54493	F3 Control de procesos laborales	Si	49	2.7776	.58424	-.828	190	.409	No	143	2.8568	.57588	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	49	3.1545	.50410	-.818	190	.414	No	143	3.2198	.47399	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	49	1.9366	.46023	1.132	190	.259	No	143	1.8481	.47666	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	49	2.8549	.57878	-1.818	190	.071	No	143	3.0329	.59597	F7 Apoyo social del superior	Si	49	2.8317	.63879	-2.388	190	.018	No	143	3.0785	.61923	F8 Inseguridad laboral	Si	49	1.8639	.58013	-.744	190	.458	No	143	1.9348	.57423	Tensión laboral	Si	49	.8420	.20291	1.491	190	.138
F2 Autoridad de decisión	Si	49	3.0037	.59738	-2.074	190	.039																																																																																												
	No	143	3.1955	.54493				F3 Control de procesos laborales	Si	49	2.7776	.58424	-.828	190	.409	No	143	2.8568	.57588	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	49	3.1545	.50410	-.818	190	.414	No	143	3.2198	.47399	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	49	1.9366	.46023	1.132	190	.259	No	143	1.8481	.47666	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	49	2.8549	.57878	-1.818	190	.071	No	143	3.0329	.59597	F7 Apoyo social del superior	Si	49	2.8317	.63879	-2.388	190	.018	No	143	3.0785	.61923	F8 Inseguridad laboral	Si	49	1.8639	.58013	-.744	190	.458	No	143	1.9348	.57423	Tensión laboral	Si	49	.8420	.20291	1.491	190	.138	No	143	.7983	.16719								
F3 Control de procesos laborales	Si	49	2.7776	.58424	-.828	190	.409																																																																																												
	No	143	2.8568	.57588				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	49	3.1545	.50410	-.818	190	.414	No	143	3.2198	.47399	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	49	1.9366	.46023	1.132	190	.259	No	143	1.8481	.47666	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	49	2.8549	.57878	-1.818	190	.071	No	143	3.0329	.59597	F7 Apoyo social del superior	Si	49	2.8317	.63879	-2.388	190	.018	No	143	3.0785	.61923	F8 Inseguridad laboral	Si	49	1.8639	.58013	-.744	190	.458	No	143	1.9348	.57423	Tensión laboral	Si	49	.8420	.20291	1.491	190	.138	No	143	.7983	.16719																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	49	3.1545	.50410	-.818	190	.414																																																																																												
	No	143	3.2198	.47399				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	49	1.9366	.46023	1.132	190	.259	No	143	1.8481	.47666	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	49	2.8549	.57878	-1.818	190	.071	No	143	3.0329	.59597	F7 Apoyo social del superior	Si	49	2.8317	.63879	-2.388	190	.018	No	143	3.0785	.61923	F8 Inseguridad laboral	Si	49	1.8639	.58013	-.744	190	.458	No	143	1.9348	.57423	Tensión laboral	Si	49	.8420	.20291	1.491	190	.138	No	143	.7983	.16719																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	49	1.9366	.46023	1.132	190	.259																																																																																												
	No	143	1.8481	.47666				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	49	2.8549	.57878	-1.818	190	.071	No	143	3.0329	.59597	F7 Apoyo social del superior	Si	49	2.8317	.63879	-2.388	190	.018	No	143	3.0785	.61923	F8 Inseguridad laboral	Si	49	1.8639	.58013	-.744	190	.458	No	143	1.9348	.57423	Tensión laboral	Si	49	.8420	.20291	1.491	190	.138	No	143	.7983	.16719																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	49	2.8549	.57878	-1.818	190	.071																																																																																												
	No	143	3.0329	.59597				F7 Apoyo social del superior	Si	49	2.8317	.63879	-2.388	190	.018	No	143	3.0785	.61923	F8 Inseguridad laboral	Si	49	1.8639	.58013	-.744	190	.458	No	143	1.9348	.57423	Tensión laboral	Si	49	.8420	.20291	1.491	190	.138	No	143	.7983	.16719																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	49	2.8317	.63879	-2.388	190	.018																																																																																												
	No	143	3.0785	.61923				F8 Inseguridad laboral	Si	49	1.8639	.58013	-.744	190	.458	No	143	1.9348	.57423	Tensión laboral	Si	49	.8420	.20291	1.491	190	.138	No	143	.7983	.16719																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	49	1.8639	.58013	-.744	190	.458																																																																																												
	No	143	1.9348	.57423				Tensión laboral	Si	49	.8420	.20291	1.491	190	.138	No	143	.7983	.16719																																																																																
Tensión laboral	Si	49	.8420	.20291	1.491	190	.138																																																																																												
	No	143	.7983	.16719																																																																																															

Relación de los Factores de la EDCA con Accidentes

De acuerdo con la Tabla 98, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y haber sufrido algún Accidente.

Tabla 98.

Relación entre los factores con accidentes. Resultados del análisis t student.

Factores	Accidentes	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	6	3.4167	.60553	.522	196	.602																																																																																												
	No	192	3.3027	.52449				F2 Autoridad de decisión	Si	6	3.3718	.40241	1.023	196	.307	No	192	3.1326	.56751	F3 Control de procesos laborales	Si	6	3.0833	.40052	1.062	196	.289	No	192	2.8324	.57353	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.4048	.38774	1.083	196	.280	No	192	3.1920	.47583	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	1.6458	.42878	-1.170	196	.243	No	192	1.8759	.47517	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.2778	.54772	1.217	196	.225	No	192	2.9817	.58798	F7 Apoyo social del superior	Si	6	3.2167	.43551	.742	196	.459	No	192	3.0259	.62427	F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7963	.56401	-.529	196	.598	No	192	1.9208	.56800	Tensión laboral	Si	6	.7566	.10673	-.735	196	.463
F2 Autoridad de decisión	Si	6	3.3718	.40241	1.023	196	.307																																																																																												
	No	192	3.1326	.56751				F3 Control de procesos laborales	Si	6	3.0833	.40052	1.062	196	.289	No	192	2.8324	.57353	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.4048	.38774	1.083	196	.280	No	192	3.1920	.47583	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	1.6458	.42878	-1.170	196	.243	No	192	1.8759	.47517	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.2778	.54772	1.217	196	.225	No	192	2.9817	.58798	F7 Apoyo social del superior	Si	6	3.2167	.43551	.742	196	.459	No	192	3.0259	.62427	F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7963	.56401	-.529	196	.598	No	192	1.9208	.56800	Tensión laboral	Si	6	.7566	.10673	-.735	196	.463	No	192	.8103	.17771								
F3 Control de procesos laborales	Si	6	3.0833	.40052	1.062	196	.289																																																																																												
	No	192	2.8324	.57353				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.4048	.38774	1.083	196	.280	No	192	3.1920	.47583	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	1.6458	.42878	-1.170	196	.243	No	192	1.8759	.47517	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.2778	.54772	1.217	196	.225	No	192	2.9817	.58798	F7 Apoyo social del superior	Si	6	3.2167	.43551	.742	196	.459	No	192	3.0259	.62427	F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7963	.56401	-.529	196	.598	No	192	1.9208	.56800	Tensión laboral	Si	6	.7566	.10673	-.735	196	.463	No	192	.8103	.17771																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	6	3.4048	.38774	1.083	196	.280																																																																																												
	No	192	3.1920	.47583				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	1.6458	.42878	-1.170	196	.243	No	192	1.8759	.47517	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.2778	.54772	1.217	196	.225	No	192	2.9817	.58798	F7 Apoyo social del superior	Si	6	3.2167	.43551	.742	196	.459	No	192	3.0259	.62427	F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7963	.56401	-.529	196	.598	No	192	1.9208	.56800	Tensión laboral	Si	6	.7566	.10673	-.735	196	.463	No	192	.8103	.17771																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	6	1.6458	.42878	-1.170	196	.243																																																																																												
	No	192	1.8759	.47517				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.2778	.54772	1.217	196	.225	No	192	2.9817	.58798	F7 Apoyo social del superior	Si	6	3.2167	.43551	.742	196	.459	No	192	3.0259	.62427	F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7963	.56401	-.529	196	.598	No	192	1.9208	.56800	Tensión laboral	Si	6	.7566	.10673	-.735	196	.463	No	192	.8103	.17771																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	6	3.2778	.54772	1.217	196	.225																																																																																												
	No	192	2.9817	.58798				F7 Apoyo social del superior	Si	6	3.2167	.43551	.742	196	.459	No	192	3.0259	.62427	F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7963	.56401	-.529	196	.598	No	192	1.9208	.56800	Tensión laboral	Si	6	.7566	.10673	-.735	196	.463	No	192	.8103	.17771																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	6	3.2167	.43551	.742	196	.459																																																																																												
	No	192	3.0259	.62427				F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7963	.56401	-.529	196	.598	No	192	1.9208	.56800	Tensión laboral	Si	6	.7566	.10673	-.735	196	.463	No	192	.8103	.17771																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	6	1.7963	.56401	-.529	196	.598																																																																																												
	No	192	1.9208	.56800				Tensión laboral	Si	6	.7566	.10673	-.735	196	.463	No	192	.8103	.17771																																																																																
Tensión laboral	Si	6	.7566	.10673	-.735	196	.463																																																																																												
	No	192	.8103	.17771																																																																																															

Relación de los Factores de la EDCA con Intervención quirúrgica

De acuerdo con la Tabla 99, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y haber sufrido alguna Intervención quirúrgica.

Tabla 99.

Relación entre los factores con intervención quirúrgica. Resultados del análisis t student.

Factores	Intervención quirúrgica	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	14	3.4464	.44048	1.048	196	.296																																																																																												
	No	184	3.2935	.53207				F2 Autoridad de decisión	Si	14	3.1978	.55529	.391	196	.696	No	184	3.1363	.56909	F3 Control de procesos laborales	Si	14	3.0446	.44562	1.375	196	.171	No	184	2.8298	.57112	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	14	3.2857	.40793	.687	196	.493	No	184	3.1949	.48143	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	14	1.7500	.40430	-1.018	196	.310	No	184	1.8841	.47952	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	14	3.0238	.44696	.233	196	.816	No	184	2.9857	.59721	F7 Apoyo social del superior	Si	14	3.0714	.42141	.286	196	.776	No	184	3.0216	.64137	F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.8968	.47634	-.156	196	.876	No	184	1.9216	.57672	Tensión laboral	Si	14	.7720	.12205	-.840	196	.402
F2 Autoridad de decisión	Si	14	3.1978	.55529	.391	196	.696																																																																																												
	No	184	3.1363	.56909				F3 Control de procesos laborales	Si	14	3.0446	.44562	1.375	196	.171	No	184	2.8298	.57112	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	14	3.2857	.40793	.687	196	.493	No	184	3.1949	.48143	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	14	1.7500	.40430	-1.018	196	.310	No	184	1.8841	.47952	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	14	3.0238	.44696	.233	196	.816	No	184	2.9857	.59721	F7 Apoyo social del superior	Si	14	3.0714	.42141	.286	196	.776	No	184	3.0216	.64137	F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.8968	.47634	-.156	196	.876	No	184	1.9216	.57672	Tensión laboral	Si	14	.7720	.12205	-.840	196	.402	No	184	.8132	.17994								
F3 Control de procesos laborales	Si	14	3.0446	.44562	1.375	196	.171																																																																																												
	No	184	2.8298	.57112				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	14	3.2857	.40793	.687	196	.493	No	184	3.1949	.48143	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	14	1.7500	.40430	-1.018	196	.310	No	184	1.8841	.47952	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	14	3.0238	.44696	.233	196	.816	No	184	2.9857	.59721	F7 Apoyo social del superior	Si	14	3.0714	.42141	.286	196	.776	No	184	3.0216	.64137	F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.8968	.47634	-.156	196	.876	No	184	1.9216	.57672	Tensión laboral	Si	14	.7720	.12205	-.840	196	.402	No	184	.8132	.17994																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	14	3.2857	.40793	.687	196	.493																																																																																												
	No	184	3.1949	.48143				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	14	1.7500	.40430	-1.018	196	.310	No	184	1.8841	.47952	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	14	3.0238	.44696	.233	196	.816	No	184	2.9857	.59721	F7 Apoyo social del superior	Si	14	3.0714	.42141	.286	196	.776	No	184	3.0216	.64137	F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.8968	.47634	-.156	196	.876	No	184	1.9216	.57672	Tensión laboral	Si	14	.7720	.12205	-.840	196	.402	No	184	.8132	.17994																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	14	1.7500	.40430	-1.018	196	.310																																																																																												
	No	184	1.8841	.47952				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	14	3.0238	.44696	.233	196	.816	No	184	2.9857	.59721	F7 Apoyo social del superior	Si	14	3.0714	.42141	.286	196	.776	No	184	3.0216	.64137	F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.8968	.47634	-.156	196	.876	No	184	1.9216	.57672	Tensión laboral	Si	14	.7720	.12205	-.840	196	.402	No	184	.8132	.17994																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	14	3.0238	.44696	.233	196	.816																																																																																												
	No	184	2.9857	.59721				F7 Apoyo social del superior	Si	14	3.0714	.42141	.286	196	.776	No	184	3.0216	.64137	F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.8968	.47634	-.156	196	.876	No	184	1.9216	.57672	Tensión laboral	Si	14	.7720	.12205	-.840	196	.402	No	184	.8132	.17994																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	14	3.0714	.42141	.286	196	.776																																																																																												
	No	184	3.0216	.64137				F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.8968	.47634	-.156	196	.876	No	184	1.9216	.57672	Tensión laboral	Si	14	.7720	.12205	-.840	196	.402	No	184	.8132	.17994																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	14	1.8968	.47634	-.156	196	.876																																																																																												
	No	184	1.9216	.57672				Tensión laboral	Si	14	.7720	.12205	-.840	196	.402	No	184	.8132	.17994																																																																																
Tensión laboral	Si	14	.7720	.12205	-.840	196	.402																																																																																												
	No	184	.8132	.17994																																																																																															

Relación de los Factores de la EDCA con Promoción

De acuerdo con la Tabla 100, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y haber sido ascendido en la empresa de trabajo actual.

Tabla 100

Relación entre los factores con promoción. Resultados del análisis t student.

Factores	Promoción	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	60	3.3250	.57037	.164	194	.870																																																																																												
	No	136	3.3116	.50757				F2 Autoridad de decisión	Si	60	3.2279	.55793	1.262	194	.209	No	136	3.1177	.56551	F3 Control de procesos laborales	Si	60	2.9140	.56897	1.283	194	.201	No	136	2.8004	.57247	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	60	3.2282	.48675	.286	194	.775	No	136	3.2071	.46929	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	60	1.8479	.43672	-.508	194	.612	No	136	1.8854	.49243	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	60	2.9634	.56518	-.481	194	.631	No	136	3.0075	.60156	F7 Apoyo social del superior	Si	60	3.0817	.60632	.963	194	.337	No	136	2.9881	.63622	F8 Inseguridad laboral	Si	60	1.8185	.51101	-1.483	194	.140	No	136	1.9488	.58962	Tensión laboral	Si	60	.7932	.14404	-.849	194	.397
F2 Autoridad de decisión	Si	60	3.2279	.55793	1.262	194	.209																																																																																												
	No	136	3.1177	.56551				F3 Control de procesos laborales	Si	60	2.9140	.56897	1.283	194	.201	No	136	2.8004	.57247	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	60	3.2282	.48675	.286	194	.775	No	136	3.2071	.46929	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	60	1.8479	.43672	-.508	194	.612	No	136	1.8854	.49243	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	60	2.9634	.56518	-.481	194	.631	No	136	3.0075	.60156	F7 Apoyo social del superior	Si	60	3.0817	.60632	.963	194	.337	No	136	2.9881	.63622	F8 Inseguridad laboral	Si	60	1.8185	.51101	-1.483	194	.140	No	136	1.9488	.58962	Tensión laboral	Si	60	.7932	.14404	-.849	194	.397	No	136	.8164	.18954								
F3 Control de procesos laborales	Si	60	2.9140	.56897	1.283	194	.201																																																																																												
	No	136	2.8004	.57247				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	60	3.2282	.48675	.286	194	.775	No	136	3.2071	.46929	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	60	1.8479	.43672	-.508	194	.612	No	136	1.8854	.49243	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	60	2.9634	.56518	-.481	194	.631	No	136	3.0075	.60156	F7 Apoyo social del superior	Si	60	3.0817	.60632	.963	194	.337	No	136	2.9881	.63622	F8 Inseguridad laboral	Si	60	1.8185	.51101	-1.483	194	.140	No	136	1.9488	.58962	Tensión laboral	Si	60	.7932	.14404	-.849	194	.397	No	136	.8164	.18954																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	60	3.2282	.48675	.286	194	.775																																																																																												
	No	136	3.2071	.46929				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	60	1.8479	.43672	-.508	194	.612	No	136	1.8854	.49243	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	60	2.9634	.56518	-.481	194	.631	No	136	3.0075	.60156	F7 Apoyo social del superior	Si	60	3.0817	.60632	.963	194	.337	No	136	2.9881	.63622	F8 Inseguridad laboral	Si	60	1.8185	.51101	-1.483	194	.140	No	136	1.9488	.58962	Tensión laboral	Si	60	.7932	.14404	-.849	194	.397	No	136	.8164	.18954																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	60	1.8479	.43672	-.508	194	.612																																																																																												
	No	136	1.8854	.49243				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	60	2.9634	.56518	-.481	194	.631	No	136	3.0075	.60156	F7 Apoyo social del superior	Si	60	3.0817	.60632	.963	194	.337	No	136	2.9881	.63622	F8 Inseguridad laboral	Si	60	1.8185	.51101	-1.483	194	.140	No	136	1.9488	.58962	Tensión laboral	Si	60	.7932	.14404	-.849	194	.397	No	136	.8164	.18954																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	60	2.9634	.56518	-.481	194	.631																																																																																												
	No	136	3.0075	.60156				F7 Apoyo social del superior	Si	60	3.0817	.60632	.963	194	.337	No	136	2.9881	.63622	F8 Inseguridad laboral	Si	60	1.8185	.51101	-1.483	194	.140	No	136	1.9488	.58962	Tensión laboral	Si	60	.7932	.14404	-.849	194	.397	No	136	.8164	.18954																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	60	3.0817	.60632	.963	194	.337																																																																																												
	No	136	2.9881	.63622				F8 Inseguridad laboral	Si	60	1.8185	.51101	-1.483	194	.140	No	136	1.9488	.58962	Tensión laboral	Si	60	.7932	.14404	-.849	194	.397	No	136	.8164	.18954																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	60	1.8185	.51101	-1.483	194	.140																																																																																												
	No	136	1.9488	.58962				Tensión laboral	Si	60	.7932	.14404	-.849	194	.397	No	136	.8164	.18954																																																																																
Tensión laboral	Si	60	.7932	.14404	-.849	194	.397																																																																																												
	No	136	.8164	.18954																																																																																															

Relación de los Factores de la EDCA con Personal a cargo

De acuerdo con la Tabla 101, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los Factores F2 Autoridad de decisión ($t=3.758$; $p=.000$), F4 Demandas psicológicas en el trabajo ($t=2.134$; $p=.034$), F8 Inseguridad laboral ($t=-2.573$; $p=.011$) y tener Personal a cargo. Los resultados anteriores indican que los trabajadores que tienen personal a cargo tienen mayor autoridad de decisión y mayores demandas psicológicas en el trabajo. Los trabajadores que no tienen personal a cargo tienen mayor inseguridad laboral.

Tabla 101.

Relación entre los factores con personal a cargo. Resultados del análisis t student.

Factores	Personal a cargo	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	74	3.3801	.51578	1.614	193	.108																																																																																												
	No	121	3.2552	.52943				F2 Autoridad de decisión	Si	74	3.3265	.49570	3.758	193	.000	No	121	3.0221	.57871	F3 Control de procesos laborales	Si	74	2.8728	.58719	.886	193	.377	No	121	2.7983	.55888	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	74	3.2921	.48799	2.134	193	.034	No	121	3.1448	.45515	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	74	1.8465	.51138	-.641	193	.522	No	121	1.8917	.45648	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	74	3.0186	.57651	.715	193	.475	No	121	2.9568	.59015	F7 Apoyo social del superior	Si	74	3.1059	.63683	1.693	193	.092	No	121	2.9508	.61051	F8 Inseguridad laboral	Si	74	1.7945	.54969	-2.573	193	.011	No	121	2.0064	.56343	Tensión laboral	Si	74	.7843	.16308	-1.653	193	.100
F2 Autoridad de decisión	Si	74	3.3265	.49570	3.758	193	.000																																																																																												
	No	121	3.0221	.57871				F3 Control de procesos laborales	Si	74	2.8728	.58719	.886	193	.377	No	121	2.7983	.55888	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	74	3.2921	.48799	2.134	193	.034	No	121	3.1448	.45515	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	74	1.8465	.51138	-.641	193	.522	No	121	1.8917	.45648	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	74	3.0186	.57651	.715	193	.475	No	121	2.9568	.59015	F7 Apoyo social del superior	Si	74	3.1059	.63683	1.693	193	.092	No	121	2.9508	.61051	F8 Inseguridad laboral	Si	74	1.7945	.54969	-2.573	193	.011	No	121	2.0064	.56343	Tensión laboral	Si	74	.7843	.16308	-1.653	193	.100	No	121	.8274	.18421								
F3 Control de procesos laborales	Si	74	2.8728	.58719	.886	193	.377																																																																																												
	No	121	2.7983	.55888				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	74	3.2921	.48799	2.134	193	.034	No	121	3.1448	.45515	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	74	1.8465	.51138	-.641	193	.522	No	121	1.8917	.45648	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	74	3.0186	.57651	.715	193	.475	No	121	2.9568	.59015	F7 Apoyo social del superior	Si	74	3.1059	.63683	1.693	193	.092	No	121	2.9508	.61051	F8 Inseguridad laboral	Si	74	1.7945	.54969	-2.573	193	.011	No	121	2.0064	.56343	Tensión laboral	Si	74	.7843	.16308	-1.653	193	.100	No	121	.8274	.18421																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	74	3.2921	.48799	2.134	193	.034																																																																																												
	No	121	3.1448	.45515				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	74	1.8465	.51138	-.641	193	.522	No	121	1.8917	.45648	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	74	3.0186	.57651	.715	193	.475	No	121	2.9568	.59015	F7 Apoyo social del superior	Si	74	3.1059	.63683	1.693	193	.092	No	121	2.9508	.61051	F8 Inseguridad laboral	Si	74	1.7945	.54969	-2.573	193	.011	No	121	2.0064	.56343	Tensión laboral	Si	74	.7843	.16308	-1.653	193	.100	No	121	.8274	.18421																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	74	1.8465	.51138	-.641	193	.522																																																																																												
	No	121	1.8917	.45648				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	74	3.0186	.57651	.715	193	.475	No	121	2.9568	.59015	F7 Apoyo social del superior	Si	74	3.1059	.63683	1.693	193	.092	No	121	2.9508	.61051	F8 Inseguridad laboral	Si	74	1.7945	.54969	-2.573	193	.011	No	121	2.0064	.56343	Tensión laboral	Si	74	.7843	.16308	-1.653	193	.100	No	121	.8274	.18421																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	74	3.0186	.57651	.715	193	.475																																																																																												
	No	121	2.9568	.59015				F7 Apoyo social del superior	Si	74	3.1059	.63683	1.693	193	.092	No	121	2.9508	.61051	F8 Inseguridad laboral	Si	74	1.7945	.54969	-2.573	193	.011	No	121	2.0064	.56343	Tensión laboral	Si	74	.7843	.16308	-1.653	193	.100	No	121	.8274	.18421																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	74	3.1059	.63683	1.693	193	.092																																																																																												
	No	121	2.9508	.61051				F8 Inseguridad laboral	Si	74	1.7945	.54969	-2.573	193	.011	No	121	2.0064	.56343	Tensión laboral	Si	74	.7843	.16308	-1.653	193	.100	No	121	.8274	.18421																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	74	1.7945	.54969	-2.573	193	.011																																																																																												
	No	121	2.0064	.56343				Tensión laboral	Si	74	.7843	.16308	-1.653	193	.100	No	121	.8274	.18421																																																																																
Tensión laboral	Si	74	.7843	.16308	-1.653	193	.100																																																																																												
	No	121	.8274	.18421																																																																																															

Relación de los Factores de la EDCA con Transporte propio

De acuerdo con la Tabla 102, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral, Tensión laboral y contar con Transporte propio para llegar al trabajo.

Tabla 102.

Relación entre los factores con transporte. Resultados del análisis t student.

Factores	Transporte propio	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1 Uso de habilidades	Si	59	3.3792	.50320	1.297	196	.196																																																																																												
	No	139	3.2734	.53427				F2 Autoridad de decisión	Si	59	3.1862	.59135	.668	196	.505	No	139	3.1279	.54933	F3 Control de procesos laborales	Si	59	2.9203	.61366	1.274	196	.204	No	139	2.8077	.54852	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	59	3.2974	.42082	1.758	196	.080	No	139	3.1680	.49411	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	59	1.7927	.48077	-1.632	196	.104	No	139	1.9126	.46977	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	59	2.9136	.65158	-1.379	196	.169	No	139	3.0374	.54339	F7 Apoyo social del superior	Si	59	3.0128	.67752	-.079	196	.937	No	139	3.0205	.60351	F8 Inseguridad laboral	Si	59	1.8442	.62199	-1.244	196	.215	No	139	1.9535	.54062	Tensión laboral	Si	59	.8025	.20233	-.426	196	.671
F2 Autoridad de decisión	Si	59	3.1862	.59135	.668	196	.505																																																																																												
	No	139	3.1279	.54933				F3 Control de procesos laborales	Si	59	2.9203	.61366	1.274	196	.204	No	139	2.8077	.54852	F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	59	3.2974	.42082	1.758	196	.080	No	139	3.1680	.49411	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	59	1.7927	.48077	-1.632	196	.104	No	139	1.9126	.46977	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	59	2.9136	.65158	-1.379	196	.169	No	139	3.0374	.54339	F7 Apoyo social del superior	Si	59	3.0128	.67752	-.079	196	.937	No	139	3.0205	.60351	F8 Inseguridad laboral	Si	59	1.8442	.62199	-1.244	196	.215	No	139	1.9535	.54062	Tensión laboral	Si	59	.8025	.20233	-.426	196	.671	No	139	.8141	.16434								
F3 Control de procesos laborales	Si	59	2.9203	.61366	1.274	196	.204																																																																																												
	No	139	2.8077	.54852				F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	59	3.2974	.42082	1.758	196	.080	No	139	3.1680	.49411	F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	59	1.7927	.48077	-1.632	196	.104	No	139	1.9126	.46977	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	59	2.9136	.65158	-1.379	196	.169	No	139	3.0374	.54339	F7 Apoyo social del superior	Si	59	3.0128	.67752	-.079	196	.937	No	139	3.0205	.60351	F8 Inseguridad laboral	Si	59	1.8442	.62199	-1.244	196	.215	No	139	1.9535	.54062	Tensión laboral	Si	59	.8025	.20233	-.426	196	.671	No	139	.8141	.16434																				
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Si	59	3.2974	.42082	1.758	196	.080																																																																																												
	No	139	3.1680	.49411				F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	59	1.7927	.48077	-1.632	196	.104	No	139	1.9126	.46977	F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	59	2.9136	.65158	-1.379	196	.169	No	139	3.0374	.54339	F7 Apoyo social del superior	Si	59	3.0128	.67752	-.079	196	.937	No	139	3.0205	.60351	F8 Inseguridad laboral	Si	59	1.8442	.62199	-1.244	196	.215	No	139	1.9535	.54062	Tensión laboral	Si	59	.8025	.20233	-.426	196	.671	No	139	.8141	.16434																																
F5 Demandas físicas en el trabajo	Si	59	1.7927	.48077	-1.632	196	.104																																																																																												
	No	139	1.9126	.46977				F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	59	2.9136	.65158	-1.379	196	.169	No	139	3.0374	.54339	F7 Apoyo social del superior	Si	59	3.0128	.67752	-.079	196	.937	No	139	3.0205	.60351	F8 Inseguridad laboral	Si	59	1.8442	.62199	-1.244	196	.215	No	139	1.9535	.54062	Tensión laboral	Si	59	.8025	.20233	-.426	196	.671	No	139	.8141	.16434																																												
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Si	59	2.9136	.65158	-1.379	196	.169																																																																																												
	No	139	3.0374	.54339				F7 Apoyo social del superior	Si	59	3.0128	.67752	-.079	196	.937	No	139	3.0205	.60351	F8 Inseguridad laboral	Si	59	1.8442	.62199	-1.244	196	.215	No	139	1.9535	.54062	Tensión laboral	Si	59	.8025	.20233	-.426	196	.671	No	139	.8141	.16434																																																								
F7 Apoyo social del superior	Si	59	3.0128	.67752	-.079	196	.937																																																																																												
	No	139	3.0205	.60351				F8 Inseguridad laboral	Si	59	1.8442	.62199	-1.244	196	.215	No	139	1.9535	.54062	Tensión laboral	Si	59	.8025	.20233	-.426	196	.671	No	139	.8141	.16434																																																																				
F8 Inseguridad laboral	Si	59	1.8442	.62199	-1.244	196	.215																																																																																												
	No	139	1.9535	.54062				Tensión laboral	Si	59	.8025	.20233	-.426	196	.671	No	139	.8141	.16434																																																																																
Tensión laboral	Si	59	.8025	.20233	-.426	196	.671																																																																																												
	No	139	.8141	.16434																																																																																															

Relación de los Factores de la EDCA con las variables sociodemográficas: Resultados del análisis de la varianza.

Relación de los Factores de la EDCA con Escolaridad

De acuerdo con la Tabla 103 se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el F1 Uso De habilidades ($F=2.177$; $p=.047$), F4 Demandas psicológicas en el trabajo ($F=2.405$; $p=.029$) y la Escolaridad de los trabajadores. Estos resultados indican que el uso de habilidades es más alto en trabajadores con un nivel de estudios de doctorado (media= 3.838), en cambio el uso de habilidades es más bajo en trabajadores que estudiaron hasta la especialidad (media=3.097). Respecto a F4 Demandas psicológicas en el trabajo, se encontró que son más altas en trabajadores que estudiaron hasta la maestría (media =3.365) y más bajas en trabajadores que estudiaron hasta la secundaria (media= 2.961).

Tabla 103

Relación entre los factores con 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		Primaria	4	3.281	0.329	2.177	.047
		Secundaria	22	3.273	0.363		
		Bachillerato/Carrera técnica	68	3.254	0.497		
		Licenciatura	78	3.314	0.584		
		Especialidad	9	3.097	0.548		
		Maestría	9	3.375	0.569		
		Doctorado	10	3.838	0.229		
		Total	200	3.308	0.525		
F2 Autoridad de decisión		Primaria	4	3.080	0.260	1.894	.084
		Secundaria	22	2.927	0.603		
		Bachillerato/Carrera técnica	68	3.081	0.565		
		Licenciatura	78	3.240	0.556		
		Especialidad	9	2.906	0.575		
		Maestría	9	3.190	0.577		
		Doctorado	10	3.454	0.442		
		Total	200	3.142	0.565		
F3 Control de procesos laborales		Primaria	4	2.799	0.183	0.515	.797
		Secundaria	22	2.698	0.501		
		Bachillerato/Carrera técnica	68	2.864	0.560		
		Licenciatura	78	2.878	0.614		
		Especialidad	9	2.631	0.570		
		Maestría	9	2.889	0.617		
		Doctorado	10	2.825	0.534		
		Total	200	2.838	0.570		
F4 Demandas psicológicas en el trabajo		Primaria	4	3.000	0.202	2.405	.029
		Secundaria	22	2.961	0.501		
		Bachillerato/Carrera técnica	68	3.130	0.471		
		Licenciatura	78	3.318	0.460		
		Especialidad	9	3.238	0.416		
		Maestría	9	3.365	0.447		
		Doctorado	10	3.250	0.501		
		Total	200	3.204	0.475		
F5 Demandas físicas en el trabajo		Primaria	4	2.156	0.534	1.760	.109
		Secundaria	22	2.046	0.495		
		Bachillerato/Carrera técnica	68	1.912	0.523		
		Licenciatura	78	1.814	0.429		
		Especialidad	9	1.778	0.347		
		Maestría	9	1.958	0.446		
		Doctorado	10	1.588	0.387		
		Total	200	1.873	0.474		
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo		Primaria	4	2.583	0.761	1.559	.161
		Secundaria	22	2.965	0.549		
		Bachillerato/Carrera técnica	68	2.975	0.553		
		Licenciatura	78	3.021	0.597		
		Especialidad	9	2.926	0.478		
		Maestría	9	2.716	0.807		
		Doctorado	10	3.400	0.486		
		Total	200	2.991	0.586		
F7 Apoyo social del superior		Primaria	4	2.725	0.640	0.532	.784
		Secundaria	22	2.964	0.466		
		Bachillerato/Carrera técnica	68	3.067	0.566		
		Licenciatura	78	3.000	0.690		
		Especialidad	9	2.844	0.754		
		Maestría	9	3.144	0.641		
		Doctorado	10	3.180	0.742		
		Total	200	3.022	0.626		
F8 Inseguridad laboral		Primaria	4	1.972	0.167	0.592	.737
		Secundaria	22	1.985	0.458		
		Bachillerato/Carrera técnica	68	1.944	0.597		
		Licenciatura	78	1.903	0.579		
		Especialidad	9	2.049	0.604		
		Maestría	9	1.827	0.678		
		Doctorado	10	1.643	0.504		
		Total	200	1.918	0.568		
Tensión laboral		Primaria	4	0.815	0.089	1.339	.242
		Secundaria	22	0.826	0.188		
		Bachillerato/Carrera técnica	68	0.819	0.189		
		Licenciatura	78	0.806	0.164		
		Especialidad	9	0.867	0.227		
		Maestría	9	0.830	0.161		
		Doctorado	10	0.669	0.091		
		Total	200	0.810	0.176		

Relación de los Factores de la EDCA con Turno de trabajo

De acuerdo con la Tabla 104, no se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre los Factores F1 Uso de habilidades, F2 Autoridad de decisión, F3 Control de procesos laborales, F4 Demandas psicológicas en el trabajo, F5 Demandas físicas en el trabajo, F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo, F7 Apoyo social del superior, F8 Inseguridad laboral o Tensión y el Turno de trabajo.

Tabla 104

Relación entre los factores con turno de trabajo. Resultados del análisis de la varianza.

Factor	Turno de trabajo	N	Media	Desviación estándar	F	p
F1 Uso de habilidades	Matutino	71	3.289	0.617	0.080	0.988
	Vespertino	19	3.296	0.472		
	Mixto (mañana y tarde)	100	3.326	0.483		
	Especial (sábado y domingo)	3	3.208	0.591		
	Otro	5	3.325	0.227		
	Total	198	3.308	0.527		
F2 Autoridad de decisión	Matutino	71	3.140	0.598	0.201	0.938
	Vespertino	19	3.037	0.556		
	Mixto (mañana y tarde)	100	3.162	0.566		
	Especial (sábado y domingo)	3	3.154	0.555		
	Otro	5	3.090	0.217		
	Total	198	3.140	0.567		
F3 Control de procesos laborales	Matutino	71	2.824	0.606	0.164	0.956
	Vespertino	19	2.898	0.634		
	Mixto (mañana y tarde)	100	2.854	0.523		
	Especial (sábado y domingo)	3	2.917	0.832		
	Otro	5	2.700	0.570		
	Total	198	2.844	0.565		
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Matutino	71	3.192	0.517	0.793	0.531
	Vespertino	19	3.118	0.562		
	Mixto (mañana y tarde)	100	3.243	0.440		
	Especial (sábado y domingo)	3	2.905	0.082		
	Otro	5	3.029	0.310		
	Total	198	3.202	0.476		
F5 Demandas físicas en el trabajo	Matutino	71	1.822	0.460	0.565	0.688
	Vespertino	19	1.827	0.488		
	Mixto (mañana y tarde)	100	1.923	0.490		
	Especial (sábado y domingo)	3	1.833	0.641		
	Otro	5	1.954	0.213		
	Total	198	1.877	0.475		
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Matutino	71	3.018	0.571	0.508	0.730
	Vespertino	19	2.956	0.605		
	Mixto (mañana y tarde)	100	2.994	0.609		
	Especial (sábado y domingo)	3	2.889	0.294		
	Otro	5	2.644	0.467		
	Total	198	2.988	0.587		
F7 Apoyo social del superior	Matutino	71	2.921	0.643	2.247	0.065
	Vespertino	19	3.188	0.542		
	Mixto (mañana y tarde)	100	3.092	0.617		
	Especial (sábado y domingo)	3	3.167	0.764		
	Otro	5	2.447	0.525		
	Total	198	3.025	0.628		
F8 Inseguridad laboral	Matutino	71	1.817	0.491	1.834	0.124
	Vespertino	19	2.203	0.594		
	Mixto (mañana y tarde)	100	1.938	0.612		
	Especial (sábado y domingo)	3	2.000	0.509		
	Otro	5	1.867	0.396		
	Total	198	1.919	0.569		
Tensión laboral	Matutino	71	0.808	0.190	0.160	0.958
	Vespertino	19	0.795	0.131		
	Mixto (mañana y tarde)	100	0.818	0.179		
	Especial (sábado y domingo)	3	0.770	0.215		
	Otro	5	0.779	0.086		
	Total	198	0.810	0.177		

Relación de los factores de la EDCA con Servicio médico

De acuerdo con la Tabla 105 se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el F8 Inseguridad laboral y el Servicio médico de los trabajadores ($F=2.971$; $p=.021$). Los resultados indican que la inseguridad laboral es más alta en trabajadores con servicio médico privado (media= 2.111), la inseguridad laboral es más baja en trabajadores que cuentan con ISSSTE (media= 1.717).

Tabla 105

Relación entre los factores con servicio médico. Resultados del análisis de la varianza.

Factor	Servicio médico o seguridad social	N	Media	Desviación estándar	F	p
F1 Uso de habilidades	IMSS	111	3.292	0.490	0.206	0.935
	ISSSTE	62	3.357	0.598		
	Seguro Popular	5	3.282	0.436		
	Servicio médico privado	5	3.225	0.511		
	Ninguno	16	3.273	0.544		
	Total	199	3.309	0.526		
F2 Autoridad de decisión	IMSS	111	3.103	0.603	0.618	0.650
	ISSSTE	62	3.236	0.525		
	Seguro Popular	5	3.174	0.389		
	Servicio médico privado	5	3.056	0.303		
	Ninguno	16	3.091	0.570		
	Total	199	3.144	0.566		
F3 Control de procesos laborales	IMSS	111	2.792	0.575	0.927	0.449
	ISSSTE	62	2.886	0.576		
	Seguro Popular	5	3.145	0.388		
	Servicio médico privado	5	2.650	0.548		
	Ninguno	16	2.945	0.579		
	Total	199	2.839	0.571		
F4 Demandas físicas en el trabajo	IMSS	111	3.253	0.486	1.373	0.245
	ISSSTE	62	3.196	0.454		
	Seguro Popular	5	2.914	0.313		
	Servicio médico privado	5	3.086	0.217		
	Ninguno	16	3.031	0.548		
	Total	199	3.205	0.476		
F5 Demandas físicas en el trabajo	IMSS	111	1.938	0.494	1.589	0.179
	ISSSTE	62	1.792	0.450		
	Seguro Popular	5	1.800	0.590		
	Servicio médico privado	5	1.975	0.437		
	Ninguno	16	1.704	0.355		
	Total	199	1.871	0.475		
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	IMSS	111	2.978	0.601	0.201	0.938
	ISSSTE	62	3.038	0.585		
	Seguro Popular	5	3.022	0.214		
	Servicio médico privado	5	2.844	0.462		
	Ninguno	16	2.958	0.653		
	Total	199	2.993	0.587		
F7 Apoyo social del superior	IMSS	111	3.027	0.623	0.223	0.925
	ISSSTE	62	3.006	0.703		
	Seguro Popular	5	3.231	0.425		
	Servicio médico privado	5	2.880	0.517		
	Ninguno	16	3.056	0.431		
	Total	199	3.024	0.627		
F8 Inseguridad laboral	IMSS	111	2.007	0.587	2.971	0.021
	ISSSTE	62	1.717	0.465		
	Seguro Popular	5	1.869	0.463		
	Servicio médico privado	5	2.111	0.711		
	Ninguno	16	1.992	0.638		
	Total	199	1.915	0.568		
Tensión laboral	IMSS	111	0.835	0.183	1.538	0.193
	ISSSTE	62	0.778	0.164		
	Seguro Popular	5	0.743	0.132		
	Servicio médico privado	5	0.822	0.189		
	Ninguno	16	0.766	0.165		
	Total	199	0.809	0.176		

Relación de los Factores de la EDCA con nivel de puesto

De acuerdo con la Tabla 106 se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el F1 Uso de habilidades ($F=2.700$; $p=.047$); F2 Autoridad de decisión ($F=4.004$; $p=.009$) y el nivel de puesto de los trabajadores. Los resultados indican que el uso de habilidades es más alto en trabajadores que tienen un nivel de puesto diferente al directivo, mando medio u operativo (otro) (media= 3.719) mientras que el uso de habilidades es más bajo en trabajadores con un nivel operativo (media= 3.254).

En cuanto a F2 Autoridad de decisión, se encontró que es más alto en trabajadores que tienen un nivel de puesto diferente al directivo, mando medio u operativo (otro) (media= 3.558) mientras que es más baja en el nivel operativo (media=3.064).

Tabla 106.

Relación entre los factores con 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	11	3.375	0.474	2.700	0.047
	Mando medio	37	3.474	0.456		
	Operativo	147	3.254	0.539		
	Otro	4	3.719	0.188		
	Total	199	3.311	0.524		
F2 Autoridad de decisión	Directivo	11	3.293	0.476	4.004	0.009
	Mando medio	37	3.366	0.612		
	Operativo	147	3.064	0.549		
	Otro	4	3.558	0.171		
	Total	199	3.143	0.567		
F3 Control de procesos laborales	Directivo	11	3.102	0.550	1.678	0.173
	Mando medio	37	2.931	0.578		
	Operativo	147	2.805	0.551		
	Otro	4	2.531	1.110		
	Total	199	2.840	0.571		
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Directivo	11	3.091	0.415	0.896	0.444
	Mando medio	37	3.302	0.579		
	Operativo	147	3.184	0.455		
	Otro	4	3.321	0.357		
	Total	199	3.204	0.476		
F5 Demandas físicas en el trabajo	Directivo	11	1.797	0.541	0.440	0.725
	Mando medio	37	1.817	0.477		
	Operativo	147	1.892	0.459		
	Otro	4	2.000	0.896		
	Total	199	1.875	0.475		
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Directivo	11	2.869	0.227	1.864	0.137
	Mando medio	37	3.157	0.707		
	Operativo	147	2.949	0.571		
	Otro	4	3.333	0.351		
	Total	199	2.991	0.588		
F7 Apoyo social del superior	Directivo	11	3.067	0.444	1.751	0.158
	Mando medio	37	3.202	0.679		
	Operativo	147	2.966	0.616		
	Otro	4	3.325	0.789		
	Total	199	3.023	0.627		
F8 Inseguridad laboral	Directivo	11	1.949	0.490	0.403	0.751
	Mando medio	37	1.823	0.625		
	Operativo	147	1.936	0.560		
	Otro	4	1.892	0.624		
	Total	199	1.915	0.568		
Tensión laboral	Directivo	11	0.748	0.132	1.910	0.129
	Mando medio	37	0.767	0.171		
	Operativo	147	0.827	0.179		
	Otro	4	0.735	0.166		
	Total	199	0.810	0.176		

Relación de los Factores de la EDCA con Sector

De acuerdo con la Tabla 107 se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el F1 Uso de habilidades ($F= 2.399$; $p=.039$), F5 Demandas físicas en el trabajo ($F= 2.851$; $p=.017$) y el sector en que se trabaja. Los resultados indican que el uso de habilidades es más alto en trabajadores que pertenecen al sector educativo (media= 3.438); mientras que el uso de habilidades es más bajo en trabajadores que pertenecen al sector manufacturero (media= 2.750).

En cuanto al F5 Demandas físicas en el trabajo, se encontró que son más altas en trabajadores que pertenecen al sector manufacturo (media= 2.250), en cambio son más bajas en trabajadores que pertenecen al sector educativo (media= 1.727).

Tabla 107.

Relación entre los factores con sector. Resultados del análisis de la varianza.

Factor	Sector	N	Media	Desviación estándar	F	p
F1 Uso de habilidades	Sector manufacturero	4	2.750	0.550	2.399	0.039
	Sector educativo	66	3.438	0.502		
	Sector salud	31	3.301	0.582		
	Sector servicios	74	3.284	0.524		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	11	3.162	0.495		
	Otro	14	3.107	0.366		
	Total	200	3.308	0.525		
F2 Autoridad de decisión	Sector manufacturero	4	2.990	0.504	0.948	0.451
	Sector educativo	66	3.224	0.572		
	Sector salud	31	3.149	0.543		
	Sector servicios	74	3.102	0.581		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	11	3.244	0.496		
	Otro	14	2.912	0.563		
	Total	200	3.142	0.565		
F3 Control de procesos laborales	Sector manufacturero	4	2.563	0.591	0.702	0.623
	Sector educativo	66	2.919	0.547		
	Sector salud	31	2.877	0.565		
	Sector servicios	74	2.782	0.618		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	11	2.856	0.550		
	Otro	14	2.741	0.437		
	Total	200	2.838	0.570		
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Sector manufacturero	4	2.964	0.270	1.058	0.385
	Sector educativo	66	3.286	0.423		
	Sector salud	31	3.180	0.487		
	Sector servicios	74	3.185	0.529		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	11	3.219	0.459		
	Otro	14	3.020	0.423		
	Total	200	3.204	0.475		
F5 Demandas físicas en el trabajo	Sector manufacturero	4	2.250	0.489	2.851	0.017
	Sector educativo	66	1.727	0.409		
	Sector salud	31	1.827	0.447		
	Sector servicios	74	1.955	0.516		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	11	1.977	0.604		
	Otro	14	2.045	0.280		
	Total	200	1.873	0.474		
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Sector manufacturero	4	3.028	0.540	1.835	0.108
	Sector educativo	66	3.165	0.554		
	Sector salud	31	2.903	0.551		
	Sector servicios	74	2.916	0.556		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	11	2.848	0.805		
	Otro	14	2.869	0.698		
	Total	200	2.991	0.586		
F7 Apoyo social del superior	Sector manufacturero	4	2.775	0.741	1.618	0.157
	Sector educativo	66	3.157	0.569		
	Sector salud	31	2.839	0.708		
	Sector servicios	74	2.996	0.633		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	11	3.178	0.743		
	Otro	14	2.871	0.418		
	Total	200	3.022	0.626		
F8 Inseguridad laboral	Sector manufacturero	4	2.194	0.389	1.414	0.221
	Sector educativo	66	1.854	0.574		
	Sector salud	31	1.774	0.506		
	Sector servicios	74	1.973	0.564		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	11	1.928	0.570		
	Otro	14	2.159	0.673		
	Total	200	1.918	0.568		
Tensión laboral	Sector manufacturero	4	0.938	0.222	1.452	0.207
	Sector educativo	66	0.772	0.152		
	Sector salud	31	0.799	0.170		
	Sector servicios	74	0.829	0.198		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	11	0.831	0.191		
	Otro	14	0.853	0.121		
	Total	200	0.810	0.176		

Relación de los Factores de la EDCA con Tipo de contrato

De acuerdo con la Tabla 108 se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el F4 Demandas psicológicas en el trabajo ($F=4.342$; $p=.006$), F8 Inseguridad laboral ($F=2.781$; $p=.042$) y el tipo de contrato del trabajador. Los resultados indican que las demandas psicológicas son más altas en trabajadores que tienen un contrato por tiempo indeterminado (media= 3.254); en cambio las demandas psicológicas son más bajas en trabajadores que tienen un contrato por temporada (media= 2.747).

Respecto al F8 inseguridad laboral, se encontró que es más alta en trabajadores que tienen un contrato por temporada (media=2.208), en cambio es más baja en trabajadores que tienen un contrato por tiempo indeterminado (media=1.857).

Tabla 108.

Relación entre los factores con tipo de contrato. Resultados del análisis de la varianza.

Factor	Tipo de contrato	N	Media	Desviación estándar	F	p
F1 Uso de habilidades	Por obra o tiempo determinado	22	3.335	0.549	0.472	0.702
	Por tiempo indeterminado	146	3.317	0.540		
	Por temporada	11	3.125	0.444		
	Otro	16	3.289	0.469		
	Total	195	3.306	0.529		
F2 Autoridad de decisión	Por obra o tiempo determinado	22	2.954	0.540	1.559	0.201
	Por tiempo indeterminado	146	3.181	0.583		
	Por temporada	11	2.927	0.336		
	Otro	16	3.127	0.557		
	Total	195	3.136	0.569		
F3 Control de procesos laborales	Por obra o tiempo determinado	22	2.777	0.545	0.301	0.825
	Por tiempo indeterminado	146	2.847	0.567		
	Por temporada	11	2.705	0.655		
	Otro	16	2.870	0.678		
	Total	195	2.833	0.576		
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Por obra o tiempo determinado	22	3.160	0.367	4.342	0.006
	Por tiempo indeterminado	146	3.254	0.473		
	Por temporada	11	2.747	0.451		
	Otro	16	3.116	0.530		
	Total	195	3.204	0.478		
F5 Demandas físicas en el trabajo	Por obra o tiempo determinado	22	1.813	0.495	0.545	0.652
	Por tiempo indeterminado	146	1.879	0.474		
	Por temporada	11	2.036	0.430		
	Otro	16	1.857	0.527		
	Total	195	1.878	0.477		
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Por obra o tiempo determinado	22	3.008	0.663	0.736	0.532
	Por tiempo indeterminado	146	3.003	0.582		
	Por temporada	11	3.035	0.360		
	Otro	16	2.778	0.687		
	Total	195	2.987	0.590		
F7 Apoyo social del superior	Por obra o tiempo determinado	22	2.972	0.544	0.511	0.675
	Por tiempo indeterminado	146	3.017	0.655		
	Por temporada	11	2.872	0.583		
	Otro	16	3.163	0.574		
	Total	195	3.015	0.631		
F8 Inseguridad laboral	Por obra o tiempo determinado	22	1.965	0.375	2.781	0.042
	Por tiempo indeterminado	146	1.857	0.578		
	Por temporada	11	2.208	0.503		
	Otro	16	2.188	0.700		
	Total	195	1.916	0.574		
Tensión laboral	Por obra o tiempo determinado	22	0.814	0.179	0.032	0.992
	Por tiempo indeterminado	146	0.813	0.177		
	Por temporada	11	0.807	0.192		
	Otro	16	0.799	0.186		
	Total	195	0.812	0.177		

Relación de los Factores de la EDCA con Contacto con usuarios

De acuerdo con la Tabla 109 se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el F8 Inseguridad laboral y el contacto que tiene el trabajador con los usuarios ($F=5.539$; $p=.005$). Los resultados indican que la inseguridad laboral es más alta en trabajadores que tienen contacto indirecto con usuarios (media=2.256), en cambio es más baja en trabajadores no tienen contacto con usuarios (media= 1.705).

Tabla 109

Relación entre los factores con contacto con usuarios. Resultados del análisis de la varianza.

Factor	Contacto con usuarios	N	Media	Desviación estándar	F	p
F1 Uso de habilidades	Directo	160	3.311	0.526	0.149	0.861
	Indirecto	22	3.261	0.516		
	Ninguno	17	3.353	0.566		
	Total	199	3.309	0.526		
F2 Autoridad de decisión	Directo	160	3.149	0.553	0.148	0.863
	Indirecto	22	3.084	0.561		
	Ninguno	17	3.170	0.714		
	Total	199	3.144	0.566		
F3 Control de procesos laborales	Directo	160	2.822	0.570	0.470	0.626
	Indirecto	22	2.946	0.582		
	Ninguno	17	2.860	0.588		
	Total	199	2.839	0.571		
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Directo	160	3.211	0.455	0.711	0.492
	Indirecto	22	3.253	0.523		
	Ninguno	17	3.080	0.610		
	Total	199	3.205	0.476		
F5 Demandas físicas en el trabajo	Directo	160	1.864	0.450	0.487	0.615
	Indirecto	22	1.960	0.644		
	Ninguno	17	1.824	0.470		
	Total	199	1.871	0.475		
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Directo	160	2.975	0.589	1.549	0.215
	Indirecto	22	3.192	0.551		
	Ninguno	17	2.902	0.593		
	Total	199	2.993	0.587		
F7 Apoyo social del superior	Directo	160	2.998	0.625	1.198	0.304
	Indirecto	22	3.218	0.567		
	Ninguno	17	3.018	0.706		
	Total	199	3.024	0.627		
F8 Inseguridad laboral	Directo	160	1.890	0.550	5.539	0.005
	Indirecto	22	2.256	0.663		
	Ninguno	17	1.705	0.442		
	Total	199	1.915	0.568		
Tensión laboral	Directo	160	0.807	0.168	0.795	0.453
	Indirecto	22	0.848	0.222		
	Ninguno	17	0.779	0.186		
	Total	199	0.809	0.176		

Relación de los Factores de la EDCA con Tamaño de la organización

De acuerdo con la Tabla 110 se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el F2 Autoridad de decisión ($F=2.853$; $p=.039$), F7 Apoyo social del superior ($F=3.555$; $p=.015$) y el tamaño de la organización en que se trabaja. Los resultados indican que la autoridad de decisión es más alta en trabajadores que pertenecen a organizaciones grandes (media= 3.227) y es más baja en trabajadores que pertenecen a organizaciones medianas (media=2.949).

En cuanto al F7 Apoyo social del superior, se encontró que es más alto en trabajadores que pertenecen a microempresas (media= 3.232), mientras que es más bajo en trabajadores que pertenecen a organizaciones medianas (media= 2.743).

Tabla 110.

Relación entre los factores con tamaño de la organización. Resultados del análisis de la varianza.

Factor	Tamaño de la organización	N	Media	Desviación estándar	F	p
F1 Uso de habilidades	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	34	3.300	0.448	1.596	0.192
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	26	3.170	0.383		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	30	3.196	0.599		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	106	3.373	0.554		
	Total	196	3.306	0.527		
F2 Autoridad de decisión	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	34	3.177	0.536	2.853	0.039
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	26	2.970	0.625		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	30	2.949	0.613		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	106	3.227	0.539		
	Total	196	3.142	0.570		
F3 Control de procesos laborales	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	34	2.967	0.471	1.162	0.325
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	26	2.712	0.487		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	30	2.767	0.566		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	106	2.851	0.623		
	Total	196	2.840	0.575		
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	34	3.059	0.534	1.833	0.142
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	26	3.148	0.526		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	30	3.189	0.478		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	106	3.267	0.436		
	Total	196	3.203	0.476		
F5 Demandas físicas en el trabajo	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	34	1.949	0.487	2.123	0.099
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	26	2.038	0.470		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	30	1.843	0.423		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	106	1.805	0.478		
	Total	196	1.867	0.474		
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	34	3.021	0.502	2.178	0.092
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	26	2.800	0.639		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	30	2.846	0.501		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	106	3.068	0.617		
	Total	196	2.991	0.591		
F7 Apoyo social del superior	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	34	3.232	0.482	3.555	0.015
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	26	2.944	0.621		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	30	2.743	0.602		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	106	3.052	0.660		
	Total	196	3.022	0.631		
F8 Inseguridad laboral	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	34	1.866	0.470	2.202	0.089
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	26	1.992	0.636		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	30	2.133	0.502		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	106	1.849	0.594		
	Total	196	1.914	0.573		
Tensión laboral	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	34	0.783	0.111	1.995	0.116
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	26	0.867	0.197		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	30	0.848	0.192		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	106	0.792	0.183		
	Total	196	0.809	0.178		

Relación de los Factores de la EDCA con Tipo de organización

De acuerdo con la Tabla 111 se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el F8 Inseguridad laboral y el tipo de la organización donde se labora ($F= 3.342$; $p=.037$).

Los resultados indican que la inseguridad laboral es más alta en trabajadores que pertenecen a organizaciones privadas (media=2.008); en cambio la inseguridad es más baja en trabajadores que pertenecen a organizaciones públicas (media=1.800).

Tabla 111.

Relación entre los factores con tipo de organización. Resultados del análisis de la varianza.

Factor	Tipo de organización	N	Media	Desviación estándar	F	p
F1 Uso de habilidades	Pública	88	3.319	0.552	0.059	0.943
	Privada	105	3.293	0.514		
	Otro	6	3.313	0.333		
	Total	199	3.305	0.525		
F2 Autoridad de decisión	Pública	88	3.194	0.498	2.263	0.107
	Privada	105	3.075	0.616		
	Otro	6	3.487	0.426		
	Total	199	3.140	0.566		
F3 Control de procesos laborales	Pública	88	2.847	0.544	0.307	0.736
	Privada	105	2.819	0.595		
	Otro	6	3.000	0.607		
	Total	199	2.837	0.571		
F4 Demandas psicológicas en el trabajo	Pública	88	3.168	0.458	0.592	0.554
	Privada	105	3.232	0.477		
	Otro	6	3.095	0.649		
	Total	199	3.200	0.473		
F5 Demandas físicas en el trabajo	Pública	88	1.842	0.439	0.717	0.489
	Privada	105	1.889	0.509		
	Otro	6	2.063	0.377		
	Total	199	1.873	0.475		
F6 Apoyo social de compañeros en el trabajo	Pública	88	2.989	0.585	0.416	0.660
	Privada	105	2.984	0.599		
	Otro	6	3.208	0.419		
	Total	199	2.993	0.587		
F7 Apoyo social del superior	Pública	88	3.011	0.611	0.754	0.472
	Privada	105	3.017	0.645		
	Otro	6	3.333	0.528		
	Total	199	3.024	0.627		
F8 Inseguridad laboral	Pública	88	1.800	0.488	3.342	0.037
	Privada	105	2.009	0.625		
	Otro	6	1.981	0.361		
	Total	199	1.916	0.569		
Tensión laboral	Pública	88	0.788	0.156	1.582	0.208
	Privada	105	0.830	0.194		
	Otro	6	0.763	0.074		
	Total	199	0.810	0.176		

4.7. Correlaciones entre las Dimensiones de la EDCA

Relación entre Dimensiones Demandas-Control

De acuerdo con la Figura 33, se puede observar que en la muestra estudiada no hay una correlación estadísticamente significativa entre las Demandas laborales y el Control de los sujetos sobre estas ($r = .036$; $p = .617$). Los resultados descriptivos son los siguientes:

- Cuadrante 1. En este cuadrante se identificaron un pequeño número de casos con puestos de alta tensión caracterizados por tener altas demandas y bajo control, encontrándose en la muestra puestos tales como: médico, vendedor y cocinero.
- Cuadrante 2. En este cuadrante se identificaron un gran número de casos con puestos activos caracterizados por tener altas demandas y un alto control, encontrándose en la muestra puestos tales como: encargado de cocina, subgerente de tienda y gestor inmobiliario.
- Cuadrante 3. En este cuadrante se identificaron un gran número de casos con puestos de poca tensión caracterizados por bajas demandas y alto control, encontrándose en la muestra puestos tales como: guardia de seguridad, soporte administrativo y encargado de atención a clientes.
- Cuadrante 4. En este cuadrante se identifican un pequeño número de casos con puestos pasivos caracterizados por bajas demandas y bajo control, encontrándose en la muestra puestos tales como: soporte administrativo, chofer y capacitador.

Estos resultados indican que según la muestra estudiada el control sobre el trabajo y las demandas que se tienen para realizarlo son aparentemente independientes.

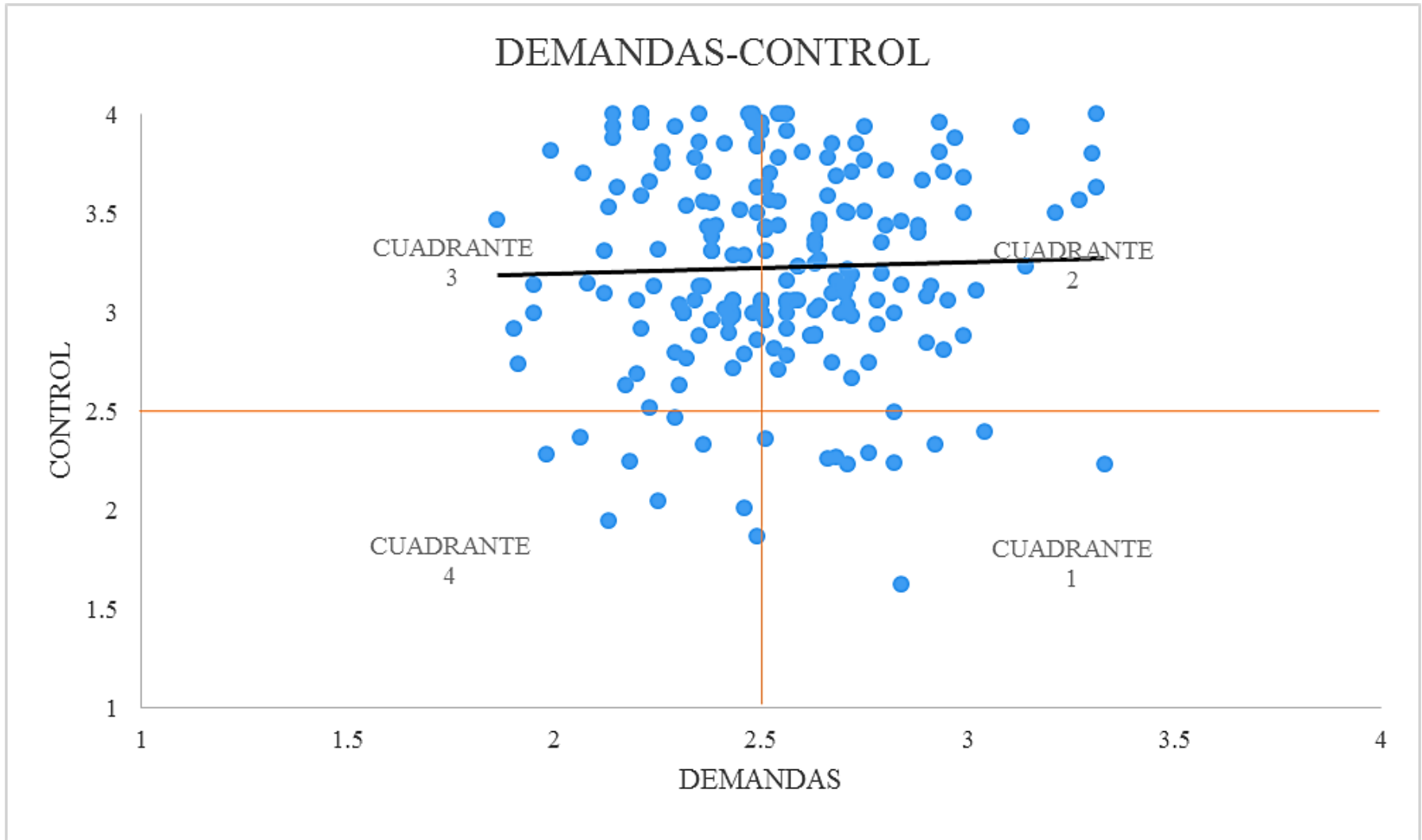


Figura 33. Relación de las Dimensiones Demandas-Control.

Relación entre Dimensiones Demandas-Apoyo

De acuerdo con la Figura 34, se puede observar que en la muestra estudiada hay una correlación estadísticamente significativa y negativa entre las demandas laborales y el apoyo que los participantes reciben en el trabajo ($r = -.191$; $p = .007$). Los resultados son los siguientes:

- Cuadrante 1. En este cuadrante se identificaron un pequeño número de casos con puestos caracterizados por tener altas demandas y bajo apoyo, encontrándose en la muestra puestos tales como: ejecutivo telefónico, vendedor y cocinero.
- Cuadrante 2. En este cuadrante se identificaron un gran número de casos con puestos caracterizados por tener altas demandas y un alto apoyo, encontrándose en la muestra puestos tales como: Asistente escolar, coordinador de cajeros y guardia de seguridad.
- Cuadrante 3. En este cuadrante se identificaron un gran número de casos con puestos caracterizados por bajas demandas y alto apoyo, encontrándose en la muestra puestos tales como: Investigador, secretaria y profesor.
- Cuadrante 4. En este cuadrante se identificaron un pequeño número de casos con puestos caracterizados por bajas demandas y bajo apoyo, encontrándose en la muestra puestos tales como: enfermera, mecanógrafa y administrativo de capacitación.

Estos resultados indican que según la muestra estudiada mientras las demandas del trabajo tienden a ser mayores el apoyo de los compañeros y el superior inmediato tiende a disminuir.

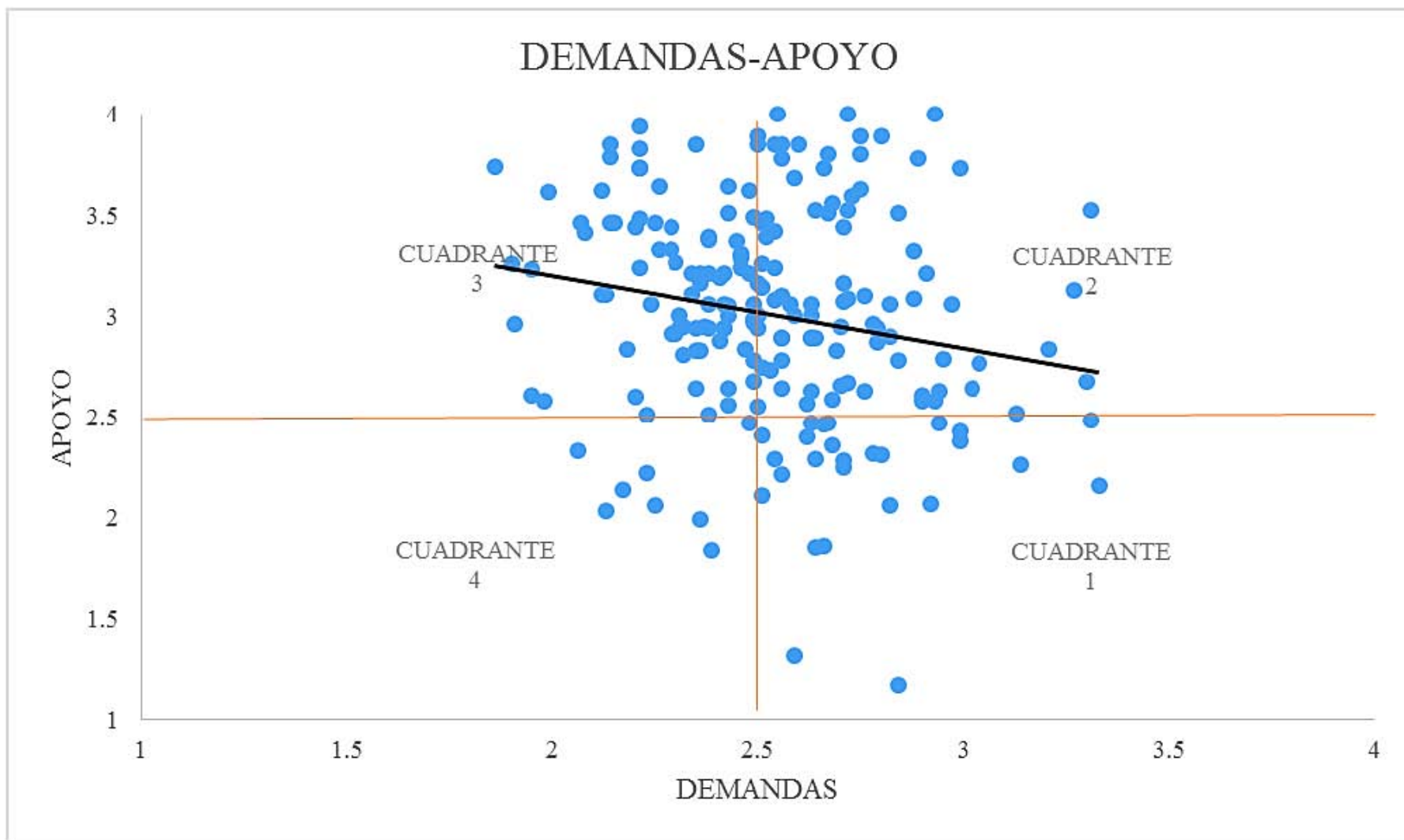


Figura 34. Relación de las Dimensiones Demandas-Apoyo

Relación entre las Dimensiones Demandas-Tensión laboral

De acuerdo con la Figura 35, se puede observar que en la muestra estudiada hay una correlación estadísticamente significativa y positiva entre las demandas laborales y tensión laboral que los participantes reciben en el trabajo ($r = .497$; $p = .000$). Los resultados son los siguientes:

- Cuadrante 1. En este cuadrante se identificaron un gran número de casos con puestos caracterizados por altas demandas y baja tensión laboral, encontrándose en la muestra puestos tales como: gestor inmobiliario y trabajo social.
- Cuadrante 2. En este cuadrante se identificaron un pequeño número de casos con puestos caracterizados por tener altas demandas y alta tensión laboral, encontrándose en la muestra puestos tales como: médico, promotor y cocinero.
- Cuadrante 3. En este cuadrante se identificaron un pequeño número de casos con puestos caracterizados por tener bajas demandas y alta tensión laboral, encontrándose en la muestra puestos tales como: administrativo y responsable de intercambio académico.
- Cuadrante 4. En este cuadrante se identificaron un gran número de casos con puestos caracterizados por bajas demandas y baja tensión laboral, encontrándose en la muestra puestos tales como: secretaria, cajero y ayudante de cocina.

Estos resultados indican que según la muestra estudiada mientras las demandas en el trabajo tienden a ser mayores la tensión laboral tiende a incrementar.

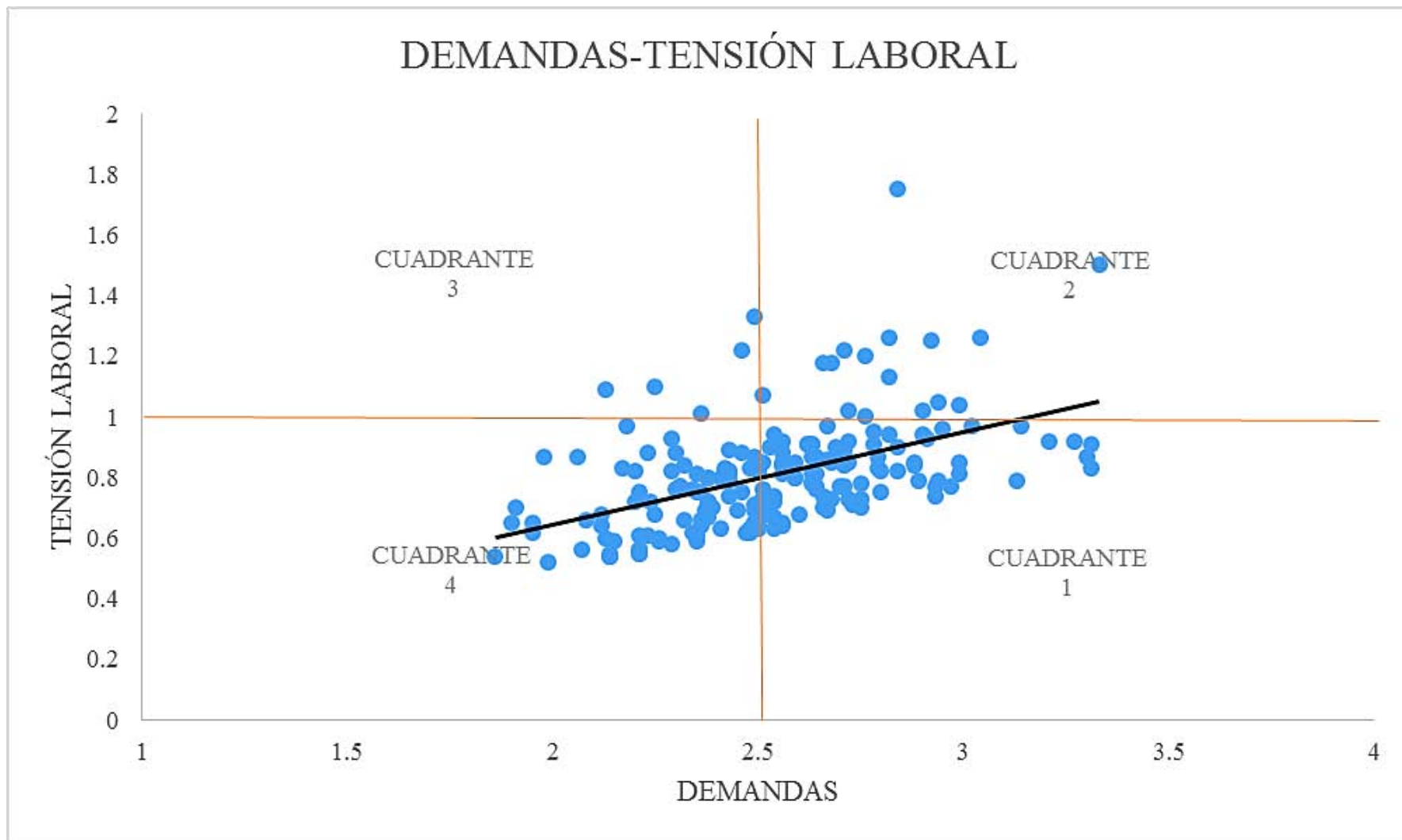


Figura 35. Relación de las Dimensiones Demandas-Tensión laboral

Relación entre Dimensiones Control-Apoyo

De acuerdo con la Figura 36, se puede observar que en la muestra estudiada hay una correlación estadísticamente significativa y positiva entre el control del trabajo y el apoyo que reciben los sujetos para realizarlo ($r = .599$; $p = .000$). Los resultados son los siguientes:

- Cuadrante 1. En este cuadrante se identificaron un pequeño número de casos con puestos caracterizados por tener alto apoyo y bajo control, encontrándose en la muestra puestos tales como: Auxiliar de costura, enfermera y chofer.
- Cuadrante 2. En este cuadrante se identificaron un gran número de casos con puestos caracterizados por tener alto apoyo y alto control, encontrándose en la muestra puestos tales como: asistente de atención a alumnos, bibliotecario y profesor.
- Cuadrante 3. En este cuadrante se identificaron un pequeño número de casos con puestos caracterizados por bajo apoyo y alto control, encontrándose en la muestra puestos tales como: prefecto, integrador de evaluación y responsable de intercambio académico.
- Cuadrante 4. En este cuadrante se identificaron un pequeño número de casos con puestos caracterizados por bajo apoyo y bajo control, encontrándose en la muestra puestos tales como: administrativo, vendedor y administrativo de capacitación.

Estos resultados indican que según la muestra estudiada mientras el apoyo en el trabajo tiende a ser mayor el control sobre el mismo tiende a incrementar.

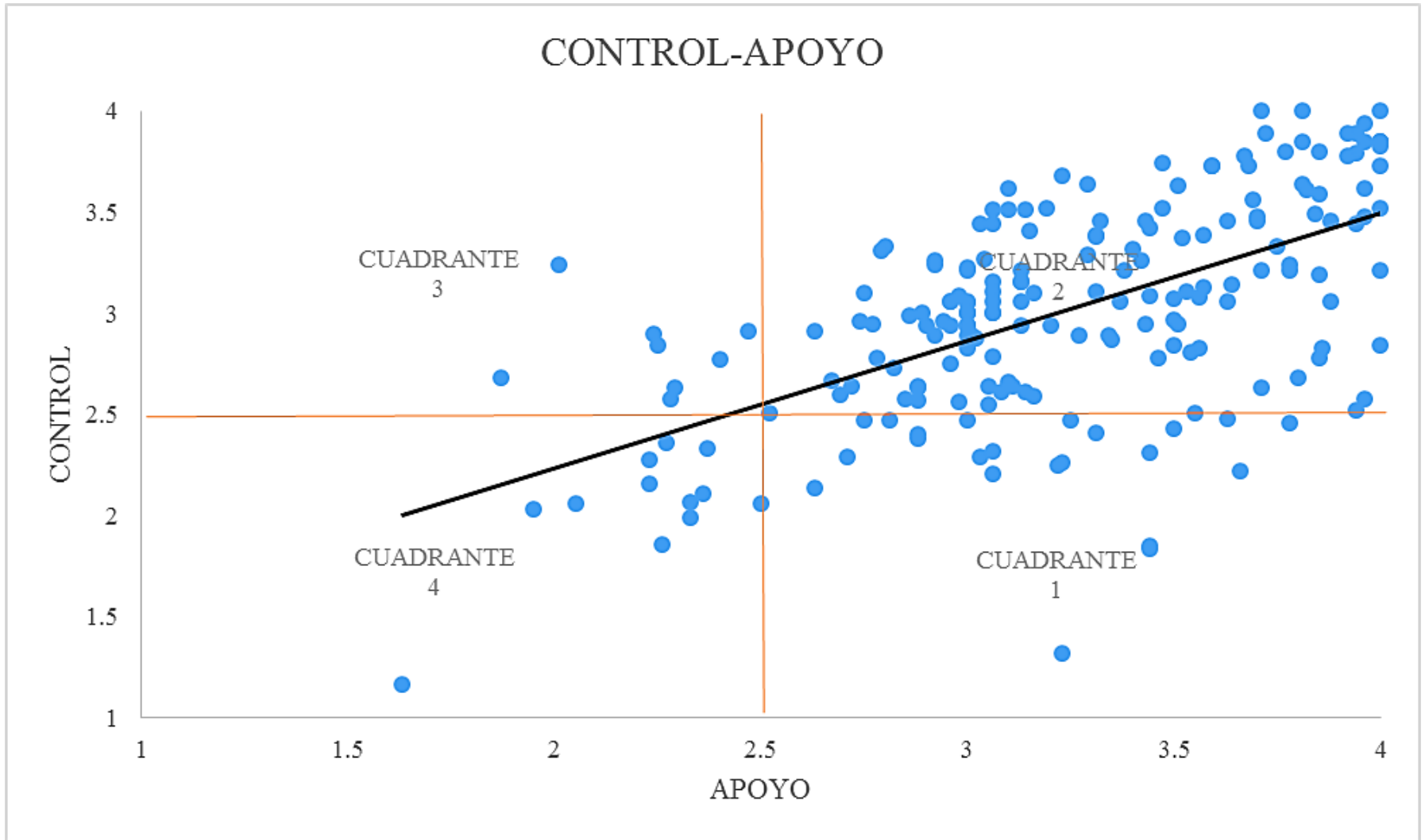


Figura 36. Relación de las Dimensiones Control-Apoyo

Relación entre Dimensiones Control-Tensión laboral

De acuerdo con la Figura 37, se puede observar que en la muestra estudiada hay una correlación estadísticamente significativa y negativa entre el control y la tensión laboral ($r = -0.601$; $p = .000$). Los resultados descriptivos son los siguientes:

- Cuadrante 1. En este cuadrante se identificaron un gran número de casos con puestos caracterizados por alto control y poca tensión laboral, encontrándose en la muestra puestos tales como: vendedor, guardia de seguridad y encargado de cocina.
- Cuadrante 2. En este cuadrante se identificaron un pequeño número de casos con puestos caracterizados por tener alto control y alta tensión laboral, encontrándose en la muestra puestos tales como: asistente de plantel escolar, ayudante de cocina y profesor.
- Cuadrante 3. En este cuadrante se identificaron un pequeño número de casos con puestos caracterizados por tener bajo control y alta tensión laboral, encontrándose en la muestra puestos tales como: prefecto, vendedor y profesor.
- Cuadrante 4. En este cuadrante se identificaron un pequeño número de casos con puestos caracterizados por tener bajo control y baja tensión, encontrándose en la muestra puestos tales como: cajero, chofer y subgerente de comida rápida.

Estos resultados indican que según la muestra estudiada mientras el control sobre el trabajo tiende a ser mayor la tensión laboral disminuye.

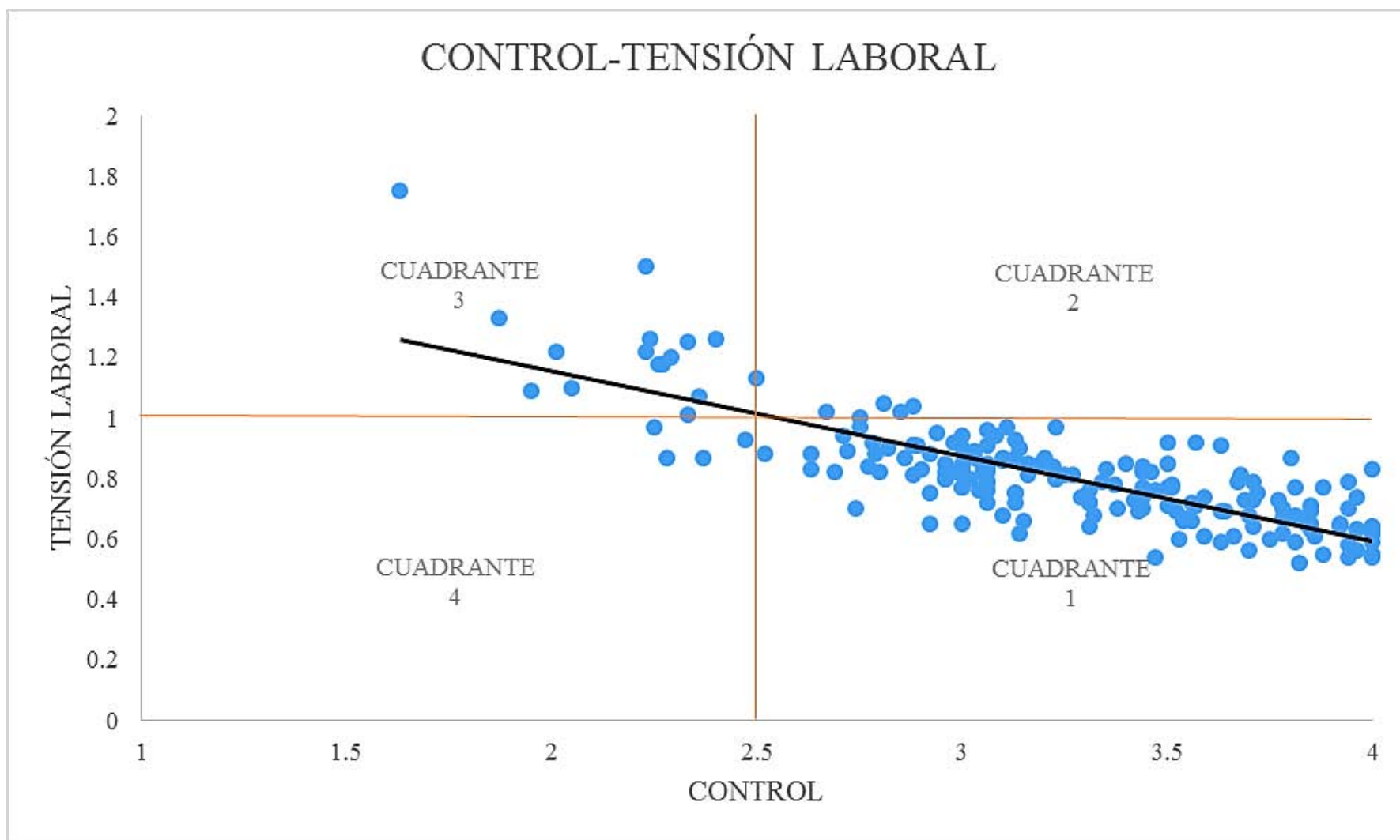


Figura 37. Relación de Dimensiones Control-Tensión laboral

Relación entre Dimensiones Apoyo-Tensión laboral

De acuerdo con la Figura 38, se puede observar que en la muestra estudiada hay una correlación estadísticamente significativa y negativa entre el apoyo para la realización del trabajo y la tensión laboral ($r = -.601$; $p = .000$). Los resultados son los siguientes:

- Cuadrante 1. En este cuadrante se identificaron un gran número de casos con puestos caracterizados por alto apoyo y baja tensión, encontrándose en la muestra puestos tales como: mantenimiento, profesor y auxiliar de oficina.
- Cuadrante 2. En este cuadrante se identificaron un pequeño número de casos con puestos caracterizados por tener alto apoyo y alta tensión laboral, encontrándose en la muestra puestos tales como: promotor, prefecto y ayudante de cocina.
- Cuadrante 3. En este cuadrante se identificaron un pequeño número de casos con puestos caracterizados por tener bajo apoyo y alta tensión laboral, encontrándose en la muestra puestos tales como: Médico, soporte administrativo y profesor.
- Cuadrante 4. En este cuadrante se identificaron un pequeño número de casos con puestos caracterizados por bajo apoyo y baja tensión, encontrándose en la muestra puestos tales como: cajero, profesor y técnico administrativo.

Estos resultados indican que según la muestra estudiada mientras el apoyo sobre el trabajo tiende a ser mayor la tensión laboral disminuye.

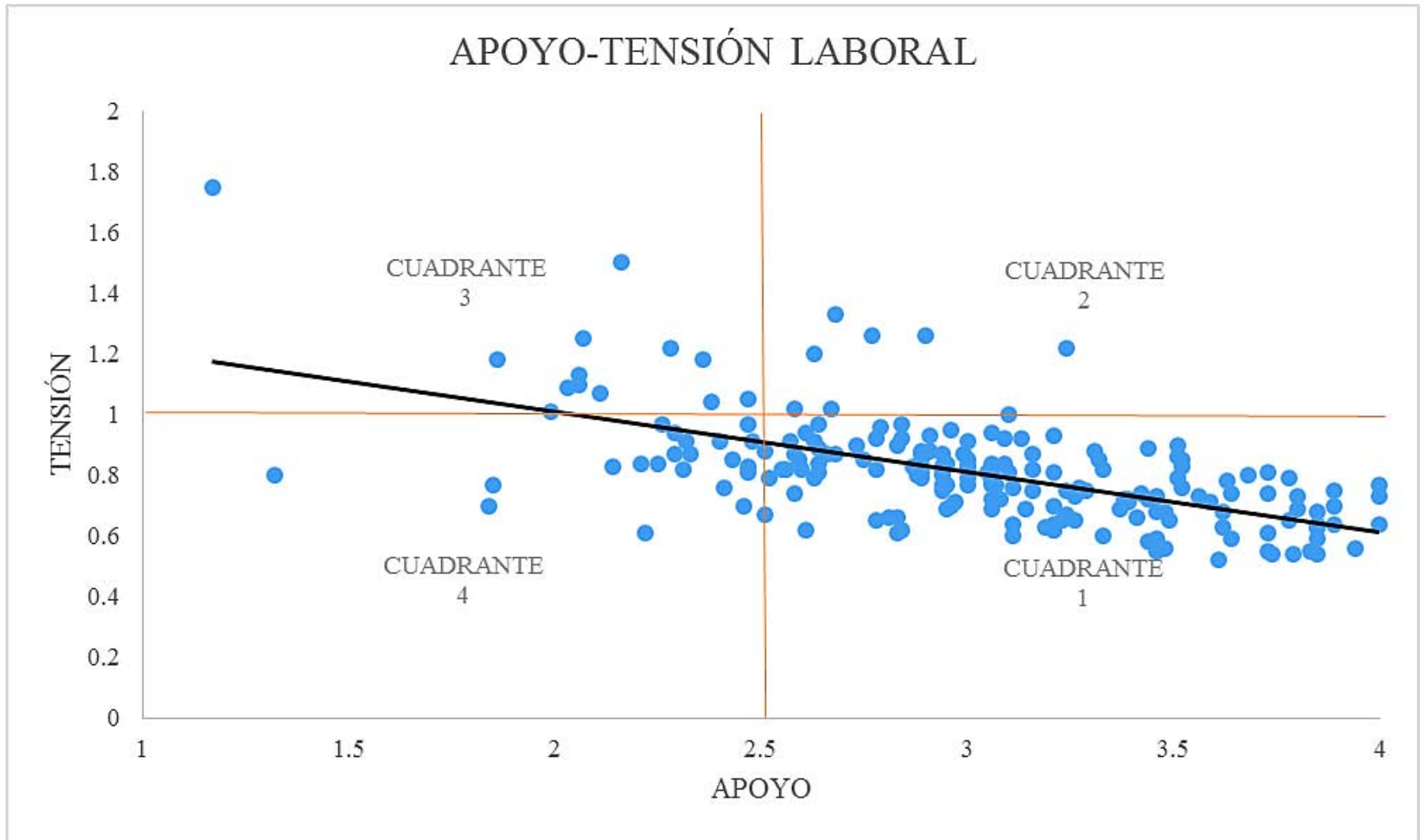


Figura 38. Relación de las Dimensiones Apoyo-Tensión laboral

DISCUSIÓN

La Escala Demandas Control Apoyo (EDCA) está basada en el Modelo Demandas/Control/Apoyo (Karasek 1976; Karasek 1979; Karasek y Theorell, 1990) por lo cual se realizó un contraste del modelo con los resultados obtenidos en esta investigación. Además, a continuación, se hará referencia a investigaciones y aportes realizados por otros investigadores en temas relacionados a las variables analizadas para una mejor comprensión de los resultados que arroja el presente estudio.

La Hipótesis de aprendizaje activo del modelo de demandas/control (Karasek,1998) según la cual se predice el aprendizaje y el crecimiento cuando el control sobre el trabajo es elevado y también lo son las demandas psicológicas fue demostrada con los resultados de la investigación ya que se identificó una correlación positiva y significativa entre demandas psicológicas y el Uso de habilidades, Autoridad de decisión y Control de procesos laborales, los cuales son factores de la dimensión Control.

La Hipótesis de la tensión en el trabajo del modelo de demandas/control (Karasek,1998), en la cual las reacciones de tensión psicológica se producen cuando las demandas del puesto de trabajo son grandes y es escasa la latitud de toma de decisiones del trabajador (mayores demandas, menor control), fue comprobada con los resultados obtenidos en esta investigación ya que se encontraron correlaciones significativas y negativas entre demandas físicas y Uso de habilidades, Autoridad de decisión y Control de procesos laborales. También se encontró una correlación significativa y positiva entre tensión laboral y Demandas físicas en el trabajo.

En este punto debe aclararse que las exigencias del trabajo también pueden ser físicas, de acuerdo con Karasek (1998), las exigencias de la actividad laboral no son solamente

mentales también son físicas, el concepto tradicional de la carga de trabajo implica cargas físicas.

Continuando con la Hipótesis de la tensión en el trabajo, la tensión laboral se presenta cuando hay poco control; otros resultados asociados a ella son las correlaciones significativas negativas entre tensión laboral y Uso de habilidades; Autoridad de decisión y Control de procesos laborales. Lo que quiere decir que a mayor tensión laboral, menor control.

La Hipótesis de apoyo social fue comprobada con los resultados hallados en esta investigación. La hipótesis es una ampliación que hizo Johnson (Karasek, 1998) al modelo demandas/ control agregando el apoyo social como una tercera dimensión, indica que trabajos con altas demandas, bajo control y también bajo apoyo social tienen el mayor riesgo de enfermedad, lo cual ha sido demostrado empíricamente en estudios de enfermedades crónicas; predecían que incrementos del control amortiguaban las altas demandas de forma más efectiva cuando se daban bajo condiciones de alto Apoyo social (Karasek y Theorell , 1990, en Montero, Rivera, y Araque, 2013).

La correlación significativa y positiva entre el factor apoyo social, tanto del superior como de compañeros en el trabajo, y Uso de habilidades en el trabajo, Autoridad de decisión y Control de procesos laborales (a mayor apoyo social, mayor control) es explicada mediante la Hipótesis de apoyo social.

Otro resultado asociado con esta Hipótesis es la correlación significativa (negativa) de la tensión laboral y los factores de apoyo social (Apoyo social compañeros en el trabajo y Apoyo social del superior), ya que según la Hipótesis el apoyo social puede funcionar como amortiguador de la tensión psicológica, además los puestos de escaso apoyo social, al igual que los de mayor exigencia y escaso control son los que tienen mayor riesgo de enfermedad.

Dentro de los resultados de esta investigación, la inseguridad laboral es un factor que tuvo correlaciones significativas con otros factores, de ahí se destaca su relevancia para que continúe siendo estudiado. Se encontraron correlaciones significativas y negativas entre Inseguridad laboral y los tres factores de la dimensión Control (factor uso de habilidades, autoridad de decisión y control de procesos laborales) y el Apoyo social tanto del superior como de compañeros en el trabajo; también se encontró una correlación significativa y positiva con la tensión laboral.

La inseguridad laboral desde el marco de la teoría del estrés (Lazarus y Folkman, 1984, en Sora, Caballer, y Peiró, 2011) se conceptualiza como un estresor laboral. La anticipación a un evento estresante, como la posible pérdida del trabajo, puede vivirse como una fuente de ansiedad tan fuerte como el evento en sí mismo.

Retomando el planteamiento de Johnson sobre el apoyo social, en el cual trabajos con altas demandas, bajo control y también bajo apoyo social tienen el mayor riesgo de enfermedad y dimensionando la inseguridad laboral como un estresor, se entiende que a menor apoyo social del superior y de compañeros en el trabajo se perciba mayor inseguridad laboral.

Debido a los cambios de la economía global en el trabajo, la dinámica del mercado laboral y exigencias del mismo respecto a la búsqueda de habilidades particulares, las futuras posibilidades de desarrollo de carrera resultan limitadas. Lo anterior ha tenido como uno de sus efectos el desempleo y el aumento en la inseguridad laboral (Karasek,1998).

Según Maslow (1954), Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) y Super (1957), las personas tienen una necesidad de seguridad. Los trabajadores se sienten seguros cuando tienen un trabajo permanente o cuando son capaces de controlar sus tareas. Retomando lo anterior, se

explica que mientras menor es el control, se perciba mayor inseguridad laboral (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1984).

Otra aportación importante del modelo demandas/control son los cuatro cuadrantes, que representan las características del trabajo (Karasek y Theorell, 1990). En la presente investigación se encontraron resultados relacionados con los cuadrantes y las variables sociodemográficas.

Fueron identificadas diferencias estadísticamente significativas en los factores autoridad de decisión, demandas psicológicas en el trabajo, inseguridad laboral y la variable personal a cargo, es decir, los trabajadores con personal a cargo tienen mayor autoridad de decisión y mayores demandas psicológicas en el trabajo. Los trabajadores que no tienen personal a cargo tienen mayor inseguridad laboral. Lo anterior se relaciona con el cuadrante de trabajos activos con alto nivel de exigencia y de control, en donde se encuentran gerentes y directivos de todo tipo que tienen personal a cargo; en cambio por lo general los trabajadores que no tienen personal a cargo pertenecen al nivel operativo, en donde hay mayor inseguridad laboral (Karasek, 1998).

Otro resultado que se explica mediante el cuadrante de trabajos activos se refiere a que el Uso de habilidades es más alto en trabajadores que pertenecen al sector educativo; mientras que es más bajo en trabajadores que pertenecen al sector manufacturero, en este cuadrante se encuentran también profesiones con alto nivel de exigencia y de control como los profesores.

Se encontró también que los factores de uso de habilidades y autoridad de decisión son más bajos en el nivel de puesto operativo, lo cual se podría justificar con el cuadrante de trabajo pasivo donde hay bajo control y al cual pertenecen varias profesiones de nivel operativo; en cambio en los trabajadores independientes los factores mencionados son más

altos lo que se explica con el cuadrante de profesiones de poca tensión con bajas demandas y alto control (los factores de uso de habilidades y autoridad de decisión son dimensiones de Control laboral) en donde el ritmo lo marca el propio trabajador (Karasek,1998).

En el cuadrante de mucha tensión con un alto nivel de exigencia y un bajo nivel de control se encuentran los operarios que siguen el ritmo de una máquina, como montadores, cortadores, inspectores, manipuladores de cargas, trabajadores de servicios de nivel bajo. Relacionado a este cuadrante se encontró que el factor demandas físicas en el trabajo es más alto en trabajadores que pertenecen al sector manufacturero, en cambio son más bajas en trabajadores que pertenecen al sector educativo, lo cual también se explica con éste cuadrante de mucha tensión en donde se encuentran los trabajadores del sector manufacturero, ya que en este existen altas demandas y por el tipo de trabajo son físicas; lo que contrasta con el resultado de bajas demandas físicas en el sector educativo ya que a pesar de ser un trabajo activo con altas exigencias, éstas no suelen ser físicas, lo son principalmente psicológicas (Karasek,1998).

Otro resultado asociado al cuadrante de mucha tensión, es el menor uso de habilidades en trabajadores del sector manufacturero en donde el ritmo de trabajo suele ser automatizado (altas demandas y bajo control).

Un factor que resultó significativo en las variables sociodemográficas fue la inseguridad laboral, se encontró que es más alta en trabajadores que tienen un contrato por temporada, en cambio es más baja en trabajadores que tienen un contrato por tiempo indeterminado.

Actualmente muchos trabajadores asalariados aún en los sectores más formalmente establecidos enfrentan crecientes problemas de inestabilidad, los cuales se expresan, entre otras maneras en la escasez de contratos escritos y en el aumento de los contratos temporales.

En los análisis sobre mercado de trabajo suele considerarse que el aumento de los trabajadores temporales, eventuales o que laboran sin contratos de trabajo constituye un signo de la progresiva precariedad o vulnerabilidad del trabajo. Desde 1990 se incrementó en diversos países de América Latina la proporción de asalariados con contratos temporales y de aquellos sin contratos de trabajo (García, 2010).

Aunque la inseguridad laboral se trata de un estresor psicosocial de alta relevancia en el ámbito mundial, su prevalencia e interés puede ser diferente según la región o el contexto económico y social (Juárez, 2007).

Sin embargo, como se había comentado anteriormente, las personas tienen una necesidad de seguridad. Los trabajadores se sienten seguros cuando tienen un trabajo permanente o cuando son capaces de controlar sus tareas (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1984).

También se encontró que la inseguridad laboral es más alta en trabajadores con servicio médico privado, es más baja en trabajadores que cuentan con ISSSTE. Ante este resultado, de acuerdo con datos del Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (2013) y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, realizada por el INEGI; al cuarto trimestre del 2012 el 63.7% de las personas que se encontraban en el mercado laboral no estaban registradas en el IMSS o el ISSSTE. Los trabajadores independientes, empleadores, trabajadores subordinados no remunerados están excluidos del sistema de seguridad social vinculado al trabajo. En el primer trimestre de 2012, del total de personas a las que su trabajo no les brinda acceso a las instituciones de salud (30.8 millones de personas) solo 12.7 % están cubiertas por el Seguro Popular.

Al cierre de 2012, aproximadamente 6 de cada 10 personas ocupadas, no cuentan con acceso a instituciones de salud. El IMSS, ISSSTE y la SS cubren el mayor número de la

población beneficiada en la atención de la salud. Los cotizantes al IMSS, ISSSTE, Petróleos Mexicanos, Secretaría de la Defensa Nacional y Secretaria de Marina gozan de mayores beneficios en los diversos rubros que integran la seguridad social: asistencia médica, prestaciones en especie y monetarias por enfermedad, vejez, accidente de trabajo, enfermedad profesional, invalidez, de maternidad, así como a su familia y sobrevivientes.

La inseguridad laboral también fue significativa en el tipo de organización. Los resultados indican que la inseguridad laboral es más alta en trabajadores que pertenecen a organizaciones privadas; en cambio es más baja en trabajadores que pertenecen a organizaciones públicas.

El sector resulta relevante en los estudios organizacionales no sólo por su relación con aquellas estructuras de la dinámica organizacional sino por la forma en que moldea la percepción de vivencias que ocurren en el sistema de relaciones que se establecen entre el trabajador con su organización, como es el caso de la vivencia de estrés laboral.

En una revisión de las investigaciones en las que se considera el sector en que se trabaja, realizada por Ramos y Jardo (2015) reportan que Ahmad et al. (2011) y Chandra y Sharma (2010) identificaron como fuentes de estrés en las empresas públicas el contenido de trabajo, la falta de reconocimiento, las relaciones interpersonales, la sobrecarga de trabajo y la falta de oportunidades de carrera. Los mismos estresores, con excepción de la falta de oportunidades de carrera, también fueron obtenidos por Sankpal et al. (2010) y Wickramasinghe (2010) en sus estudios con empresas privadas. Algunas fuentes de estrés que no representaron diferencias teniendo en cuenta el tipo de organización fueron la ambigüedad de rol, la inadecuación entre el rol y la actividad y el aislamiento (Sankpal et al., 2010). Estos resultados fueron confirmados en la revisión de estudios publicados por Mazzola et al. (2011), sugiriendo la existencia de estresores universales como el caso del

conflicto interpersonal y la sobrecarga de trabajo, así como también comprobaron la existencia de estresores que se agruparon teniendo en cuenta el contexto organizacional. Las fuentes de estrés que aparecieron sólo en organizaciones públicas fueron las formas de evaluación del desempeño (Ben-Bakr, Al-Shammari y Jefri, 1995) y el distanciamiento jerárquico (Sankpal et al., 2010).

Las variables relacionadas con el tiempo trabajando en la vida, o en la organización actual también resultaron significativas, pues la variable años trabajando en la vida correlacionó positivamente con autoridad de decisión, mientras que tanto ésta variable (años trabajando en la vida) como la variable años de antigüedad en la organización actual correlaciona positivamente con uso de habilidades y negativamente con inseguridad y tensión laboral. Este hallazgo puede explicarse por la adquisición de habilidades a lo largo de la vida y en algunos estudios se ha encontrado que a mayor experiencia profesional existe mayor posibilidad de sufrir estrés; mientras que en otros se muestra, por ejemplo, que en las personas con menos de dos años o con más de diez años de antigüedad se presentan bajos niveles, lo cual es explicable, pues seguramente los primeros todavía no se enfrentan a situaciones difíciles y los últimos ya están bien adaptados a éstas (Gutiérrez, 2012).

De igual forma, en esta investigación se encontró que el número de ascensos en la vida laboral correlaciona positivamente con uso de habilidades, autoridad de decisión, control de procesos laborales y demandas psicológicas en el trabajo, lo que quiere decir que a mayor número de ascensos, mayor control laboral y mayores demandas psicológicas, lo que se relaciona con el cuadrante de trabajo activo, en donde se encuentran profesionales de alto prestigio como gerentes y directivos, en donde hay mayores demandas psicológicas y mayor control. Esto se relaciona también con el número de personas a cargo, se encontró que esta variable correlaciona positivamente con uso de habilidades en el trabajo, autoridad de

decisión, apoyo social del superior, y negativamente con tensión laboral. Ya que el personal de mando medio y directivo son los que tienen personal a cargo, y se encuentran en el cuadrante de trabajo activo, se explica el alto control y la nula tensión laboral, ya que las altas demandas están moduladas por el alto control.

Respecto a la escolaridad, los resultados indican que el uso de habilidades es más alto en trabajadores con un nivel de estudios de doctorado, y que las demandas psicológicas en el trabajo son más altas en trabajadores que estudiaron hasta la maestría y más bajas en trabajadores que estudiaron hasta la secundaria.

En México entre 2000 y 2010, la expansión educativa ha provocado modificaciones en el perfil educativo de la población ocupada. Mientras disminuye la participación de personas sin escolaridad, aumenta la participación de la población con estudios superiores; la participación de los trabajadores con educación básica y media superior se mantiene casi sin cambios (Márquez, 2011).

Hernández y Nájera (2009) destacan la importancia de la educación para la seguridad laboral. Toman en cuenta la Teoría del Capital Humano (Becker, 1983) según la cual la educación es una de las principales inversiones de las personas porque eleva su potencial productivo. Así los mercados suelen ofrecer mayores recompensas, como mejores condiciones de seguridad laboral, a los más educados. Las relaciones de competencia en los mercados presionan a los empleadores para ofrecerles mejores condiciones de trabajo que al resto menos educado, como salarios más elevados y contratos permanentes.

Las personas generalmente mejoran sus capacidades y habilidades de competencias laborales en la medida que logran una mayor escolaridad, ésta característica las hace ver como las de mayor potencial productivo ante los empleadores, quienes estiman que, al contratar a éstas personas, tendrán los menores costos de capacitación. Lo anterior estimula

la competencia entre los empleadores por captar fuerza de trabajo con los mayores niveles de escolaridad (Hernández y Nájera, 2009).

Así, según Gómez, Campos y Tenti Fanfani (1989), las personas con menores dificultades relativas de empleo son las graduadas de la educación superior, debido al aumento de los requisitos de calificación intelectual en los empleos creados, ya sea por en el sector público o privado. Por otra parte, ante el aumento de la oferta de graduados de la educación superior, los empleadores elevan sus requisitos de calificación para el empleo, generando el fenómeno de la elevación de perfil educativo del personal empleado, aunque los puestos de trabajo no requieran de igual modo niveles más altos de calificación (Saavedra, 2006).

Respecto al variable sexo se encontró que las mujeres que componen la muestra tienen mayor autoridad de decisión, mayor control de procesos laborales y mayor apoyo social de compañeros en el trabajo. Los hombres que componen la muestra tienen mayores demandas físicas en el trabajo, mayor inseguridad laboral y mayor índice de tensión laboral que las mujeres.

Según Gutiérrez (2012), en algunos estudios se muestra que los hombres experimentan niveles de estrés más elevados que las mujeres; posiblemente por el hecho de que en general la mujer tiende a ocupar puestos con menor estatus, beneficio y oportunidad de crecimiento. Otros indican lo contrario, lo cual se entiende si se considera que además de las responsabilidades en el trabajo, la mujer tiene también la obligación de criar a los hijos y apoyar socioemocionalmente a la familiar, aunado a ello actualmente es común que la mujer sea madre soltera, lo cual aumenta sus tareas (House, Landis y Umberson; 2004).

Los resultados en esta investigación se deban probablemente al nuevo escenario político mundial, así como la evolución económica mostrada por América Latina durante las

dos últimas décadas, han impactado profundamente en la estructura del empleo, afectando de manera distinta a aquellos grupos que conforman la clase trabajadora latinoamericana.

La participación de las mujeres en el ámbito laboral se ha incrementado en forma significativa. En la actualidad, el sexo femenino busca una inclusión más prolongada y estable en dicho mercado; sin embargo, hay que reconocer la existencia de una problemática característica de la mujer profesionista que ocupa puestos de mando. De acuerdo con Metz y Tharenou (2001), la discriminación de género constituye una de las mayores barreras para el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad (Fischer y Chávez, 2015).

En la actualidad numerosas mujeres han roto con su rol tradicional, alcanzado niveles de cualificación, experiencia profesional y centralidad en el trabajo equiparable a la de los hombres (Ramos, Barberá, y Sarrió, 2003).

Muchas mujeres mexicanas se enfrentan a importantes obstáculos que les impiden participar plenamente en el mercado laboral. Estos incluyen: la carga del trabajo no remunerado (las mexicanas dedican 4 horas diarias más al trabajo no remunerado que los hombres); los tradicionales roles de género; y la carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar, especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles (Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección, 2013).

En cuanto a la correlación entre los elementos que componen la EDCA (factores de uso de habilidades, autoridad de decisión, control de procesos laborales, demandas psicológicas en el trabajo, demandas físicas en el trabajo, apoyo social de compañeros en el trabajo, apoyo social del superior, inseguridad laboral e índice de tensión laboral) y el consumo de sustancias (alcohol, tabaco y drogas) no se encontraron correlaciones estadísticamente significativas.

Lo anterior podría deberse a que las preguntas sobre el consumo de sustancias pueden interpretarse por los participantes como hábitos muy personales dificultando la apertura sobre los datos que comparten sobre su estilo de vida; por lo cual se sugiere que en próximas versiones de la escala EDCA se les enfatice a los participantes que sus respuestas son completamente anónimas para evitar un posible efecto de presión social al responder esos ítems.

Algunos autores concluyen que no hay muchos datos que confirmen la correlación de las dimensiones de la EDCA y el consumo de sustancias como el alcohol, una de las principales razones es la importante dificultad que se tiene a la hora de obtener datos confiables acerca del consumo del alcohol, aunado a esto las tradiciones de cada cultura y las normas sociales intervienen de forma muy importante en este comportamiento (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1984)

Por otra parte, varios investigadores como Mangione y Quinn, en 1975; John et al., en el 2006 y el de Head, Stansfeld y Siegrist, en 2004 (Moreno y Báez, 2010) han estudiado lo relacionado con aspectos inherentes al trabajo como el estrés laboral y el abuso de sustancias tales como alcohol, tabaco y drogas.

En cuanto al consumo de tabaco y su correlación con factores relacionados al trabajo la literatura del tema reporta que se suelen encontrar sin mucha dificultad asociaciones entre el estrés y la conducta de fumar en conjunto con otros factores como el de apoyo social, el cual fue investigado por Adriannse, Van Reek, Zandbelt, Evers en 1991, encontrando que el consumo en exceso del tabaco en enfermeros se asociaba con el estrés y a otros factores tales como la falta de apoyo social y la falta de cumplimiento de las expectativas laborales (Moreno y Báez, 2010).

El consumo de drogas también ha sido investigado por autores como Lindenberg, Reiskin y Gendrop en 1994; según los cuales la preferencia de los trabajadores al empleo de drogas está propiciada por el nivel de estrés del ambiente, el apoyo social, los recursos personales de cada sujeto y principalmente la competitividad social.

Por su parte Oetting, Edwards y Beauvais (1988) afirman que existen indicios de que el abuso de las drogas entre los miembros de minorías está propiciado por entre otras variables unos contextos sociales desfavorables, como la pobreza, los prejuicios y las menores oportunidades de promoción económica, social y educativa (Sauter , Hurrell, Murphy y Levi, 1998). Respecto a esto, se puede sugerir que, en futuras aplicaciones de la EDCA, se incremente el número y grupos sociales que conforman la muestra para hacer comparaciones con lo obtenido.

Respecto a los Síntomas psicosomáticos, en la presente investigación se identificaron diferencias estadísticamente significativas en el factor Control de procesos laborales y los síntomas cardiovasculares agotamiento, pérdida de vitalidad, dolor de pecho, así como en el trastorno cardiovascular arritmias cardiacas.

Dentro de este modelo demandas-control, el estrés se entiende como un concepto sistémico referido al desequilibrio del sistema como un todo, en particular de las capacidades de control de dicho sistema; por otro lado, la tensión laboral se define como una condición de sobrecarga que experimenta el sistema de control de un organismo cuando éste intenta mantener un funcionamiento integrado al enfrentar muchos retos ambientales (Hernández, Salazar, y Gómez, 2004).

Karasek afirma que las demandas y el control juegan un rol en el padecimiento de enfermedades cardiacas, más específicamente en tres diferentes antecedentes de las mismas: primero graves procesos fisiológicos a largo plazo, como la hipertensión; segundo el

desencadenamiento de mecanismos que conducen a enfermedades cardiacas y tercero, agravan los efectos que tienen los factores de riesgo convencionales como la dieta, presión alta y fumar. Investigadores como Bosma, Marmot, Hemingway y Nicholson (1997) o Bosma, Peter, Siegrist y Marmot (1998) afirman que lo primordial en la relación entre el ambiente laboral psicosocial, el estrés y las enfermedades cardiovasculares es el control, más que las altas demandas y el apoyo social, los cuales son secundarios a la hora de predecir los riesgos cardiovasculares. Según los autores el bajo control en el trabajo tiene efectos acumulativos que conducen a un alto riesgo de enfermedades cardiovasculares, pero no han encontrado un efecto consistente de las demandas laborales ni del apoyo social sobre las mismas (Hernández, Salazar, y Gómez, 2004).

Se ha propuesto también que el control es un agente protector de los otros factores del ambiente laboral que puedan conducir a riesgos de enfermedades cardiovasculares, como lo son las altas demandas y el bajo apoyo social en el trabajo (Johnson, Stewart, Hall, Fredlund y Theorell, 1996, en Hernández, Salazar, y Gómez, 2004). De acuerdo a los hallazgos de ésta investigación, los participantes que presentan agotamiento, pérdida de vitalidad, dolor de pecho y arritmias cardiacas tienen menor control de procesos laborales.

Otro resultado relevante para esta investigación es lo referente a la tensión laboral. Se identificaron diferencias estadísticamente significativas en el Índice de tensión laboral y todos los síntomas del Sistema Nervioso Central (fatiga, dificultades para recordar, desgaste mental, tensión, dificultades para concentrarse); todos los síntomas de trastornos del estado de ánimo (ansiedad, irritabilidad, falta de motivación, depresión y apatía), sueño retrasado, pesadillas; agotamiento, dolor de pecho; dolor de estómago; dolor de cadera, dolor abdominal.

Respecto a los trastornos psicossomáticos se identificaron diferencias estadísticamente significativas en el Índice de tensión laboral y la enfermedad coronaria, alergias respiratorias, síndrome de colon irritable, tics nerviosos, alteración de reflejos musculares e impotencia sexual.

Existe amplio soporte teórico sobre el estrés y sus consecuencias, de acuerdo con Crespo y Labrador (2003) los síntomas del estrés agudo son diversos e incluyen malestar emocional, que se manifiesta en ira o irritabilidad, ansiedad o depresión, además de problemas musculares, incluyendo cefaleas tensionales, dolor de espalda, dolor de mandíbula, tensión muscular que puede llevar a la aparición de lesiones, tortícolis, entre otros.

Entre otros síntomas que sufren las personas afectadas por estrés; se encuentran manifestaciones cognitivas: dificultad para concentrarse, recordar, aprender cosas nuevas, tomar decisiones (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011). Hay investigaciones que indican que la liberación de hormonas del estrés en forma repetida termina por producir hiperactividad en el Sistema Suprarrenal pituitario hipotalámico generando problemas para dormir, ansiedad y depresión (Ivancevich, Konopaske, y Matteson, 2009).

En cuanto a los trastornos, el síndrome del color irritable es un trastorno crónico con síntomas de dolor abdominal y alteraciones del hábito intestinal (diarrea y estreñimiento), a menudo asociado a síntomas extradigestivos (fatiga, dolores musculares, insomnio).

El proceso de éste trastorno está regulado por la actividad del sistema nervioso simpático que, en situaciones de estrés, envía señales al estómago para que detenga sus movimientos peristálticos. Cuando acontecen situaciones de miedo o estrés se incrementa la movilidad del intestino grueso y se expulsan los residuos. Las situaciones de estrés en general

suelen acompañarse de una mala absorción de nutrientes, pérdida de agua y diarrea característica del síndrome de colon irritable. La ansiedad generalizada está muy presente en estas personas, así como las preocupaciones o aprensiones (Cruzado y De la Puente, 1997).

Los trastornos coronarios son multicausales en los que interactúan factores de riesgos genéticos, de personalidad y estilo de vida. La exposición al estrés agudo, las emociones negativas, alta reactividad cardiovascular de forma crónica y los cambios súbitos en el nivel de actividad son factores que contribuyen al inicio del trastorno (Cruzado y De la Puente, 1997).

El sistema inmune también se ve afectado por el estrés crónico. Recientemente, algunos estudios científicos han identificado las relaciones complejas que existen entre el sistema neurológico, el sistema hormonal y la respuesta inmune.

El estrés prolongado o crónico es el que afecta perjudicialmente al sistema inmune amortiguando su respuesta y aumentando de esta forma el riesgo a contraer infecciones y posiblemente la respuesta a inmunizaciones y vacunaciones. Las personas que sufren de estrés crónico manifiestan una disminución en glóbulos blancos y presentan una vulnerabilidad mayor a contraer infecciones y alergias (López, 2007).

En cuanto a la alteración de reflejos musculares y tics nerviosos se dan por la activación del eje neural, en los primeros segundos después que se percibe el estímulo estresante y como consecuencias sucede un aumento del tono muscular mediado por el sistema somático (De Camargo, 2004).

Respecto a la disfunción eréctil o impotencia sexual, algunos casos están causados por factores psicológicos como el estrés, la ansiedad y la depresión. Aunque no está claro cómo la provocan, se entiende que un hombre tiene que sentirse relajado para conseguir una erección.

El estrés se puede relacionar con varios factores incluyendo problemas de dinero, presión en el trabajo o problemas en las relaciones interpersonales. La disfunción eréctil en sí misma a menudo es una gran fuente de estrés y ansiedad para muchos hombres y puede llevar a provocar ansiedad que hace que el problema sea todavía peor.

Los síntomas de estrés y ansiedad pueden incluir: problemas de sueño, tensión muscular, ritmo cardiaco irregular, fatiga, irritabilidad, mareos y respiración rápida o superficial (Pérez, 2015).

Para concluir esta sección, los resultados de las correlaciones efectuadas entre las 4 dimensiones de la escala (Demandas, Control, Apoyo e Índice de tensión laboral) dieron como resultado seis correlaciones, de las cuales cinco fueron estadísticamente significativas. La primera correlación se efectuó entre las dimensiones de Demandas y Control, en la cual no se encontró una correlación significativa. Cabe mencionar que esta correlación no se ha abordado por el modelo Demanda - Control realizado por Karasek, en 1979 y 1997 y por Karasek y Theorell, en 1990 ya que este se enfoca a describir los efectos que tiene la conjugación entre niveles altos y bajos de Demandas y Control que desembocan en el eje del estrés o del aprendizaje; afirmando que la tensión laboral se produce cuando por ejemplo las exigencias psicológicas (Demandas) son altas y la capacidad de decisión del trabajador (Control) es baja (Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, y Bongers, 1998). La nula correlación entre Demandas y Control puede deberse a que estas Dimensiones son Independientes ya que por ejemplo el aumento o disminución de las Demandas laborales puede darse por un número importante de factores y no necesariamente por el Control que el trabajador tenga para administrar estas.

La segunda correlación efectuada fue entre las Dimensiones de Demandas y Apoyo, encontrándose una débil correlación negativa pero significativa. Cabe mencionar que el

modelo de Demanda - Control ha sido enriquecido por Johnson en 1986 y Johnson y Hall en 1988 con la adición de apoyo social como una tercera Dimensión, la añadidura de apoyo social revela la necesidad de una teoría del estrés laboral y las relaciones sociales en el lugar de trabajo (Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, y Bongers, 1998). En aporte a lo anteriormente dicho se podría argumentar que el resultado obtenido de una correlación negativa entre Demandas y apoyo recae sobre dos posibles respuestas, la primera hace referencia a que cuando un empleado tiene una mayor Demanda en su trabajo por lo regular a sus compañeros también se les exigen una mayor carga de trabajo y por lo tanto este fenómeno reduce el apoyo social hacia el trabajador, la segunda posible respuesta es que la disminución del apoyo social se ve afectado ya que los compañeros del trabajador no estarían dispuestos a apoyar a un compañero con más carga de trabajo de la habitual sencillamente debido a que no reciben algún estímulo por hacerlo y podrían comprometer su propia labor por ayudar a otro trabajador, por lo tanto se recomienda que en futuras investigaciones se aborden estas hipótesis para la posible explicación de esta correlación negativa entre Demandas laborales y Apoyo social.

La tercera correlación efectuada fue entre las Demandas laborales y el Índice de Tensión Laboral encontrándose una correlación moderada significativa de tipo positiva, esta correlación entre Demandas y Tensión ha sido corroborada anteriormente por Kerckhoff y Back en 1968 ya que investigaron a un conjunto de trabajadores de confección bajo una fuerte presión de plazos de entrega (Demanda), con la amenaza de ser despedidos si no se realizaba a tiempo, a partir de su investigación llegaron a la conclusión de que cuando no se conseguían acoger las medidas para afrontar las presiones del trabajo se causaban síntomas de Tensión graves tales como desfallecimiento e histeria (Sauter , Hurrell, Murphy, y Levi, 1998).

La cuarta correlación se llevó a cabo entre las Dimensiones de Control y Apoyo, teniéndose como resultado una correlación moderada significativa de tipo positiva, este resultado concuerda con el modelo Demandas – Control en el que se afirma que una situación laboral en la que las Demandas laborales son altas y el Control sobre las tareas es bajo repercutirán en la tensión laboral para el trabajador, situación que se verá aún más perjudicada si hay poco Apoyo Social (Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, y Bongers, 1998). Cuando en el presente estudio se buscó la relación directa entre el Control y el Apoyo se confirma que hay una relación directa entre estas ya que al aumentar una Dimensión también tiende a verse la disminución de la otra.

La quinta correlación efectuada se dio entre las Dimensiones de Control e Índice de Tensión Laboral, encontrándose una correlación moderada significativa de tipo negativa. Este resultado es respaldado por los modelos anteriormente mencionados de Karasek, de 1979, 1997 y Karasek y Theorell de 1990 que predice que las reacciones más adversas de Tensión Laboral ocurren cuando las Demandas son altas y la capacidad de decisión del trabajador (Control) es baja (Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, y Bongers, 1998). De esta manera se pudo corroborar que existe una correlación negativa entre control y tensión independientemente si este se encuentra dentro del modelo o no.

La sexta correlación efectuada involucró a las Dimensiones de Apoyo Social y de índice de Tensión Laboral, en la cual se obtuvo una correlación moderada significativa de tipo negativa, esto fue observado por Israel y Antonucci en 1987, ya que el fenómeno de que el Apoyo Social atenúe la Tensión puede obedecer al grado de unión social y emocional y de la confianza entre los compañeros de lugar de trabajo y superiores, esto es, del apoyo socioemocional (Sauter, Hurrell, Murphy, y Levi, 1998).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se presentan las conclusiones y algunas recomendaciones a las que se llegaron a partir de la prueba de hipótesis efectuada y la discusión realizada a los resultados obtenidos en esta investigación. Cabe mencionar que como se manifestó en las dos preguntas de investigación de este estudio se buscó dilucidar la relación entre el estrés laboral, síntomas y trastornos psicosomáticos y variables sociodemográficas (entre las cuales se encuentra el uso de sustancias). A continuación, se muestran las conclusiones más relevantes de la presente investigación:

- Con respecto a las dos preguntas de investigación iniciales se puede concluir que las dos hipótesis nulas que intentaban responder a estas preguntas se rechazan y se adoptan sus respectivas hipótesis alternas, de tal manera que se puede afirmar en primera instancia que sí existe una relación significativa entre las dimensiones de la EDCA y los síntomas y trastornos psicosomáticos en una muestra de trabajadores mexicanos. En segundo lugar, se puede aseverar que también existe una relación significativa entre las dimensiones de la EDCA y las variables sociodemográficas de la misma muestra.
- La hipótesis de aprendizaje activo del modelo Demandas-Control que predice el aprendizaje cuando el control sobre el trabajo así como las demandas psicológicas son altas fue demostrada con los resultados de la investigación.
- La segunda hipótesis del modelo Demandas-Control que trata sobre la tensión en el trabajo y explica que esta se produce cuando las demandas son altas y el control es bajo también fue comprobada con los resultados obtenidos en esta investigación.

- En concordancia con las hipótesis anteriormente mencionadas se puede decir que por los resultados obtenidos la tensión laboral se presenta cuando hay poco control, esto se pudo corroborar cuando se obtuvieron correlaciones significativas y de tipo negativas entre la tensión laboral, con los factores uso de habilidades, autoridad de decisión y control de procesos laborales.
- La hipótesis del apoyo social la cual postula que trabajadores con altas demandas, bajo control y bajo apoyo social tienen mayor riesgo de enfermedad también fue comprobada dado el número importante de correlaciones que estos factores tuvieron principalmente con los síntomas psicósomáticos.
- Se demostró que la inseguridad laboral correlaciona con otros factores de la escala, se encontraron correlaciones significativas y negativas entre este factor y los factores uso de habilidades, autoridad de decisión y apoyo social tanto del superior como de compañeros en el trabajo, por lo cual se puede concluir que a menor control sobre el trabajo y menor apoyo social del superior y los compañeros incrementa la percepción de inseguridad laboral, de ahí la relevancia de seguir estudiando este fenómeno.
- La nula correlación que se encontró entre demandas y control puede tener explicación en que estas dimensiones son independientes ya que por ejemplo, el aumento o disminución de las demandas laborales puede deberse a un número importante de factores del trabajador y no necesariamente por el control que el trabajador tenga para administrarlas, se sugiere para futuras investigaciones sobre el tema efectuar correlaciones entre demandas y control para ver el comportamiento de este fenómeno en otras muestras.

- La correlación significativa de tipo negativa que se encontró entre las dimensiones Demandas-Apoyo podría deberse como ya se mencionó a una cierta falta de apoyo social en la muestra estudiada o impedimentos relacionados a la misma naturaleza del trabajo para brindar el apoyo social, se recomienda que en futuras investigaciones se ahonde en las causas de este fenómeno.
- Se comprobó que la correlación efectuada entre las dimensiones de demandas laborales e índice de tensión laboral es significativa y de tipo positiva, debido a que existe la concordancia que entre mayores demandas laborales la tensión sobre el trabajador es mayor.
- La correlación entre las dimensiones de control y apoyo demostró ser significativa y positiva ya que por lo general los puestos con alto control conllevan el tener personal a cargo y por ende el apoyo para cubrir las demandas laborales es mayor.
- La correlación entre las dimensiones del control e índice de tensión laboral mostraron una relación significativa de tipo negativa, de esta manera se corroboró que existe una correlación directa entre control y tensión independientemente de que se encuentre en el modelo demandas-control o no.
- La relación de las dimensiones de apoyo social e índice de tensión laboral obtuvo una correlación moderada significativa de tipo negativa, con lo cual se confirma que el apoyo social de los compañeros y el jefe sirven de un atenuante ante la tensión laboral causada por las demandas laborales.
- A partir del análisis entre los elementos de la escala y los síntomas psicósomáticos podemos decir que los puestos caracterizados por escaso apoyo social, al igual que

los de mayor exigencia y escaso control son los que tienen un mayor riesgo de enfermedad.

- Los trabajos con altas demandas, bajo control, bajo apoyo social y alta tensión laboral tienen un mayor riesgo de enfermedad dadas las correlaciones que manifiestan los factores de la escala con la presencia de síntomas y trastornos psicosomáticos.
- En cuanto al bajo control en el trabajo, se puede decir que en base a los resultados obtenidos éste tiene efectos acumulativos que conducen a un alto riesgo de enfermedad cardiovascular como lo son: agotamiento, pérdida de la vitalidad, dolor de pecho y arritmias cardíacas.
- Se identificaron diferencias significativas entre la tensión laboral y la totalidad de los síntomas relacionados al sistema nervioso central (fatiga, dificultades para recordar, desgaste mental, tensión, dificultades para concentrarse) y también con todos los síntomas relacionados al estado de ánimo (ansiedad, irritabilidad, falta de motivación, depresión y apatía y otras, entre las que se encuentra sueño retrasado, pesadillas, agotamiento, dolor de pecho, dolor de estómago, dolor de cadera y dolor abdominal).
- Con respecto a los trastornos psicosomáticos se identificaron diferencias significativas entre el índice de tensión laboral y la enfermedad coronaria, alergias respiratorias, síndrome de colon irritable, tics nerviosos, alteraciones de reflejos musculares e impotencia sexual.
- Los trabajadores con personal a cargo tienen mayor autoridad de decisión y mayores demandas psicológicas en el trabajo. Los trabajadores que no tienen personal a cargo tienen mayor inseguridad laboral. Lo anterior se relaciona con el cuadrante de trabajos activos con alto nivel de exigencia y de control, en cambio por lo general los

trabajadores que no tienen personal a cargo pertenecen al nivel operativo, en donde hay mayor inseguridad laboral.

- Los factores de uso de habilidades y autoridad de decisión son más bajos en el nivel de puesto operativo, lo cual se podría justificar con el cuadrante de trabajo pasivo donde hay bajo control y al cual pertenecen varias profesiones de nivel operativo.
- En el cuadrante de mucha tensión con un alto nivel de exigencia y un bajo nivel de control se encuentran los operarios que siguen el ritmo de una máquina, como montadores, cortadores, inspectores, manipuladores de cargas, trabajadores de servicios de nivel bajo. Relacionado a éste cuadrante se encontró que el factor demandas físicas en el trabajo es más alto en trabajadores que pertenecen al sector manufacturero, en cambio son más bajas en trabajadores que pertenecen al sector educativo,
- En la muestra se identificó que hay menor uso de habilidades en trabajadores del sector manufacturero en donde el ritmo de trabajo suele ser automatizado (altas demandas y bajo control).
- Un factor que resultó significativo en las variables sociodemográficas fue la inseguridad laboral, se encontró que es más alta en trabajadores que tienen un contrato por temporada, en cambio es más baja en trabajadores que tienen un contrato por tiempo indeterminado.
- Los resultados indican que la inseguridad laboral es más alta en trabajadores que pertenecen a organizaciones privadas; en cambio es más baja en trabajadores que pertenecen a organizaciones públicas.

- Las variables relacionadas con el tiempo trabajando en la vida, o en la organización actual también resultaron significativas, pues la variable años trabajando en la vida correlacionó positivamente con autoridad de decisión, mientras que tanto ésta variable (años trabajando en la vida) como la variable años de antigüedad en la organización actual correlaciona positivamente con el uso de habilidades y negativamente con inseguridad y tensión laboral.
- Se encontró que el número de ascensos en la vida laboral correlaciona positivamente con uso de habilidades, autoridad de decisión, control de procesos laborales y demandas psicológicas en el trabajo.
- El número de personas a cargo en el trabajo correlaciona positivamente con uso de habilidades en el trabajo, autoridad de decisión, apoyo social del superior, y negativamente con tensión laboral.
- El uso de habilidades es más alto en trabajadores con un nivel de estudios de doctorado, y las demandas psicológicas en el trabajo son más altas en trabajadores que estudiaron hasta la maestría y más bajas en trabajadores que estudiaron hasta la secundaria.
- Respecto al sexo se encontró que las mujeres que componen la muestra tienen mayor autoridad de decisión, mayor control de procesos laborales y mayor apoyo social de compañeros en el trabajo. Los hombres que componen la muestra tienen mayores demandas físicas en el trabajo, mayor inseguridad laboral y mayor índice de tensión laboral que las mujeres.
- En cuanto a la correlación entre los elementos que componen la EDCA y el consumo de sustancias (alcohol, tabaco y drogas) no se arrojaron correlaciones

estadísticamente significativas. Se sugiere que en futuras investigaciones se diversifique el tipo de muestra para realizar comparaciones entre grupos, por ejemplo género (hombres y mujeres, nivel de puesto (operativo, mandos medios y directivos) y nivel socioeconómico.

A continuación se presentan 11 recomendaciones que se formularon a partir de los resultados arrojados de la presente investigación:

1. Diseñar puestos de trabajo razonablemente demandantes en aspectos físicos y mentales para evitar el desgaste ocupacional de los trabajadores.
2. Enriquecer los puestos de trabajo con actividades lo más posiblemente variadas para evitar la monotonía y la creación de puestos pasivos.
3. Propiciar que los puestos de trabajo incluyan el aprendizaje continuo de tareas para favorecer que los trabajadores abandonen la zona de confort.
4. Implementar capacitación continua al personal que le brinde nuevas competencias que le ayuden a desempeñar mejor sus tareas y poder conseguir ascensos.
5. Procurar que los puestos de trabajo cuenten con la libertad para tomar decisiones sobre la ejecución del trabajo para eliminar percepciones de bajo control del mismo.
6. Propiciar el apoyo y reconocimiento social en el lugar de trabajo por parte de los jefes, compañeros de la misma jerarquía y subordinados.
7. Implementar programas de apoyo al desarrollo de la carrera laboral de los trabajadores.
8. Brindar al trabajador ingresos acordes a las demandas del trabajo realizado para mitigar el efecto de las mismas y generar satisfacción en el trabajador.
9. Enfatizar en la importancia de la contribución que hace cada trabajador al cumplimiento de metas y objetivos de la organización.

10. Brindar al trabajador la confianza de la continuidad del trabajo e ingresos evitando situaciones que generen inseguridad laboral.
11. Reconocer la trayectoria laboral de los trabajadores brindándoles la oportunidad de obtener algún ascenso, generando que el trabajador sienta que la organización apoya su desarrollo laboral.

REFERENCIAS

- Arias, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 526.
- Aguirre, R.D., y Gómez, C.J. (2010). *Incidencia de un programa de actividad física dirigida y asistida en adultos y adultos mayores*. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd144/programa-de-actividad-fisica-adultos-mayores.htm>
- Alcántara, S. (17 de mayo de 2015). México, primer lugar en estrés laboral: OMS. *El Universal*. Recuperado de <http://archivo.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/2015/mexico-primer-lugar-estres-laboral-oms-1100646.html>
- Asociación Americana de Psiquiatría. (2002). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-IV-TR*. Barcelona: Masson.
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115.
- Buelvas, L., Oviedo, O., y Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 543-547.
- Cardenal, V., y Oñoro, I. (2000). *Perspectivas actuales en la investigación de las relaciones entre variables psicosociales y la enfermedad del cáncer*. Recuperado de I Congreso Virtual de Psiquiatría: http://www.psiquiatria.com/congreso_old/mesas/mesa58/conferencias/58_ci_f.htm

Centro de Estudios de las Finanzas Públicas. (2013). *Indicadores sobre Seguridad Social en México*. Recuperado de

<http://www.cefp.gob.mx/indicadores/gaceta/2013/iescefp0152013.pdf>

Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección. (2013). *Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México*. Recuperado de

<http://www.ipade.mx/Documents/cimad/Estad%C3%ADsticas%20sobre%20mujeres%20y%20empresarias%20en%20M%C3%A9xico.pdf>

Colina, H. (2009). Salud laboral: Orígenes, evolución e importancia en el trabajo. *Hospitalidad ESDAI*(15), 91-106.

Contreras, C., Rodríguez-Landa, J. F., y Gutiérrez-García, A. G. (2002). Estrés psicosocial: repercusiones neuronales e implicaciones farmacológicas. En J. Manzo (Ed.), *Neuroetología: la década del cerebro y la conducta animal* (pp 267-281). Xalapa: Universidad Veracruzana.

Córdoba, E. (2008). *Factores psicosociales y su influencia en el bienestar laboral*.

Recuperado de

http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/SALUD%20MENTAL/3.pdf

Cortés, D., y María, J. (2005). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo*. Madrid: Tebar.

Crespo, M., y Labrador, F. (2003). *Estrés*. Madrid: Síntesis.

- Cruzado, J., y De la Puente, M. (1997). *Lo psicossomático*. Madrid: Aguilar.
- Dávila, J. C. (2010). Sobre el sueño (y su necesidad). *Encuentros en la Biología*,3(131),67-69.
- De Camargo, B. (2004). Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. *Revista Médico Científica*,17(2), 78-86.
- Dos Santos, C. (2012). Investigación básica sobre estrés y sistema inmunitario. En S. Galán, y E. Camacho, *Estrés y salud : investigación básica y aplicada* (pp 17-28). México: Manual Moderno.
- Fischer, L., y Chávez, D. (2015). Percepción del rol que desempeñan las mujeres en puestos a nivel directivo del mercado laboral. *European Scientific Journal*,3,78-86.
- Fossa, P. A. (2012). Cuando el alma sufre, los genes lloran:revisitando el concepto de psicossomático. *Revista de psicología GEP*, 3(2), 127-138.
- García,C., y Rubio de Lemus,P. (2016).*Fundamentos de Investigación*.Recuperado de <http://www.psicocode.com/resumenes/8FUNDAMENTOS.pdf>
- García, P., y Guerrero , K.(2015). *Estrés Laboral: Diseño y construcción de la escala Demanda-Control-Apoyo y Trastornos psicossomáticos*. México.
- Gastañega, M. C. (2012). Salud ocupacional:historia y retos del futuro. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 177.
- Gomero, R., Zevallos, C., y Llap, C. (2006). Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional. *Revista Medica Herediana*, 17(2), 105-107.

- Gómez, I. C. (2007). Salud laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas Psychologica*, 6(1), 106.
- Gómez, V., y 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. 9(2), 395.
- González, M. (2011). *Síntomas psicosomáticos y estrés ¿cómo se relacionan?*. México: Instituto Mexicano de la Juventud.
- González, M., y Landero, R. (2006). Síntomas psicosomáticos y teoría transaccional del estrés. *Ansiedad y Estrés*, 12(1), 46-49.
- González, M., Landero, R., y García, J. (2009). Relación entre la depresión, la ansiedad y los síntomas psicosomáticos en una muestra de estudiantes del Norte de México. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 25(2), 141-145.
- Grupo de Trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Trabajadores Inmigrantes. (2012). *Principios comunes de la intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales*. Navarra, España: Fondo de publicaciones del gobierno de Navarra.
- Guerrero, J., Amell, I., y Cañedo, R. (2004). Salud ocupacional: nociones útiles para los profesionales de la información. *Acimed*, 12(5), 1-2.
- Gutiérrez, R. (2012). *Estrés organizacional*. México: Trillas.

Hernández, D., Salazar, Á., y Gómez, V. (2004). Relación entre los aspectos psicosociales del ambiente de trabajo y el riesgo cardiovascular en hombres. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 36(1),107-123.

Hernández, J., y Nájera, J. (2009). Educación e Inseguridad Laboral de los trabajadores en México, 1995-2008. *Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Recuperado de http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_10/ponencias/0358-F.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía.(2016). *Información de México*. Recuperado de Instituto Nacional de Estadística y Geografía:
<http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/df/poblacion/>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1997). *Factores psicosociales: fases para su evaluación*. Recuperado de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_450.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). *¿Es estresante mi trabajo?*. Recuperado de
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/CATALOGO%20DE%20PUBLICACIONES%20ONLINE/FOLLETOS/NOVEDADES%202011/trip_estres.pdf

Ivancevich, J. (1998). La ambigüedad sobre el futuro del empleo. En *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (Vol. 2). Recuperado de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>

Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.

Juarez, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud pública de México*, 49(2), 109-117.

Juárez, A. (2007). *Psicología de la Salud Ocupacional: Área de oportunidad en México*. Recuperado de <http://www.respyn.uanl.mx/viii/3/editorial/editorial.htm>

Karasek, R. (1998). El modelo de demandas-control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. En *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (Vol. 2). Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>

Karasek, R., Brisson, Q., Kawakami, N., Houtman, I., y Bongers, P. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.

Kurtum, E., Leka, S., y Cox, T. (2010). Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: health impact, priorities, barriers and solutions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23(3), 225-226.

- Landa, D.P., y Valadez, R.A. (2002). El área urbana:sus estresores y estrategias de afrontamiento de sus habitantes. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*,5(1).
- Levi, L. (1998). Factores psicosociales, estrés y salud. En *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*(Vol. 2).Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>
- López, A., Martínez, A., Franco, K., Aguilera, V., Cárdenas, A., Valdés, E., . . . Díaz, F. (2012). Estrés y comportamiento alimentario. Modelo bioconductual de estrés alimentación. En S. Galán, y E. Camacho, *Estrés y salud: investigación básica y aplicada* (pp. 59-72). México: El manual moderno.
- López, J., y 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., Arias, A., Aguirre, S., Osorio, C., y Vásquez, E. M. (2012). El estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Revista CES Salud Pública*, 3(2), 281.
- López, F. (2007). *Las alergias y el estrés: desbalance inmunológico*. Recuperado de Asociación Puertorriqueña de Médicos Alergistas: http://www.alergiaspr.org/pacientes/documentos/alergias_estres.html
- Mamania, A., Obando, R., Uribe, A., y Vivanco, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*, 3(1), 47-48.

- Marín, J. L. (2012). *Medicicina psicosomática y psicología de la salud*. Recuperado de http://psiquex.com/tecnicas/pdf/Medicina_Psicosomatica_y_Psicologia_de_la_Salud.pdf
- Márquez, A. (2011). La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México. *Perfiles educativos*,33,169-185.
- Martínez, S., y Hernández, A. (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Revista Cubana de Salud Pública*,31(4), 1-2.
- Martínez,S. J. (2004). *Estrés Laboral; Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson.
- Miranda, J. (26 de Diciembre de 2015). Hay más empleos, pero mal remunerados, revela la ENOE. *La Jornada*.Recuperado de <http://www.jornada.unam.mx/2015/12/26/economia/022n1eco>
- Montero, M., Rivera, P., y Araque, R. (2013). El modelo de demandas-control-apoyo y su relación con el riesgo percibido de enfermedad-accidente. *Revista Internacional de Sociología*,71(3),643-668.
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Nogareda,C., y Gracia,D.A.(2007).Factores inherentes al trabajo.En Nogareda,C., Gracia,D.A., Martínez-Losa,J.F., Peiró, J.M., Duro,A., Salanova, M.,...Meliá,J.L.

(Eds.), *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales* (pp. 12-37). Barcelona: Anglofort S.A.

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Recuperado de http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (4^a ed.). Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a981ceffc39a51110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Estrategia Global en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Orth-Gomér, K. (1998). El apoyo social: un modelo interactivo del estrés. En *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (Vol. 2). Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>

Paltiel, F. (1998). Trabajo y trabajadores. En *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (Vol. 1). Recuperado de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/24.pdf>

- Peiró, J. M., y Bravo, M. J. (1999). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(2), 138.
- Pérez, D. (2015.). *Viagra, para que¿Para todos?¿Qué es la disfunción eréctil?*. Recuperado de <http://www.zonahospitalaria.com/viagra-para-que-para-todos-que-es-la-disfuncion-erectil/>
- Pinel, J. (2007). *Biopsicología*. México: Pearson.
- Piotrowsk, C. (2013). Occupational Health Psychology. *Journal of Instructional Psychology*, 14(2), 101-102.
- Ramos, A., Barberá, E., y Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*,34(2),267-278.
- Ramos, V., y Jardao, F. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1),11-20.
- Real Academia Española . (2016). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=GzAga0a>
- Restrepo, D., y Richard, C. (2008). Revisión crítica del concepto psicossomático a la luz del dualismo mente-cuerpo. En *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 137-147.

- Reynoso, O. O., y Méndez, T. L. (2012). Aproximación al estudio del estrés y la depresión: procesos psicosociales y psicofisiológicos. En S. Galán, y E. Camacho, *Estrés y salud : investigación básica y aplicada*. México: Manual Moderno.
- Rodríguez, M. d., Ortega, G., y Nava, C. (2009). Competencias efectivas y reacciones de estrés en participantes sanos y con enfermedades crónicas. *Psicología y Salud*, 19(2), 178-188.
- Saavedra, G. (2006). Posgrados y demandas laborales: La evaluación de los profesionales. *Revista Iberoamericana de Educación*, 38(4), 1-14.
- Salanova, M. (2008). Psicología de la Salud Ocupacional Positiva. *INFOCOP*. (A. Vicente, y S. Berdullas, Entrevistadores). Recuperado de <https://www.cop.es/infocop/pdf/1599.pdf>
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Síntesis.
- Sarno, J. E. (2008). *La mente dividida : la epidemia de los trastornos psicosomáticos*. México: Nirvana Libros.
- Sauter, S., Hurrell, J., Murphy, L., y Levi, L. (1998). Factores psicosociales y de organización. En *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (Vol. 2). Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2015). *Estadísticas sobre accidentes y enfermedades de trabajo 2014*. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/estadisticas.htm>

- Serrano, M.A., Moya, A.L., y Salvador, A. (2009). Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endócrinos. *Anales de psicología*, 25(1), 150-159.
- Sora, B., Caballer, A., y Peiro, J. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 15-21.
- Tena, T. G. (2002). El contrato psicológico: Relación Laboral empresa-trabajador. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 15, 85-107.
- Universidad a Distancia de Madrid. (2016). *Concepto de tamaño y crecimiento de la empresa*. Recuperado de <http://blogs.udima.es/administracion-y-direccion-de-empresas/libros/introduccion-a-la-organizacion-de-empresas-2/unidad-didactica-9-tamano-concentracion-y-crecimiento-de-la-empresa/1-introduccion-concepto-de-tamano-y-crecimiento-de-la-empresa/>
- Uribe, M. R. (2006). Modelos conceptuales en medicina psicosomática. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 35, 7-20.
- Uribe, P. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional : trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno.

ANEXO

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.

En mi trabajo actual....	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
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

En mi trabajo actual....	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
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

En mi trabajo actual....		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
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.**

¿Usted ha manifestado los siguientes síntomas y trastornos en los últimos 6 meses?							
		Si	No				
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
149 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
150 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
151 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.

152 ¿A qué sexo pertenece? <input type="radio"/> 1. Hombre <input type="radio"/> 2. Mujer	154 ¿Tiene pareja? <input type="radio"/> 1. Si <input type="radio"/> 2. No
153 ¿Cuál es su edad? _____ años	155 ¿Cuántos hijos tiene? _____ hijos

<p>156 ¿Cuál es su grado máximo de estudios?</p> <p><input type="radio"/> 1. Primaria</p> <p><input type="radio"/> 2. Secundaria</p> <p><input type="radio"/> 3. Bachillerato/Carrera técnica</p> <p><input type="radio"/> 4. Licenciatura</p> <p><input type="radio"/> 5. Especialidad</p> <p><input type="radio"/> 6. Maestría</p> <p><input type="radio"/> 7. Doctorado</p> <p><input type="radio"/> 8. Ninguno</p>	<p>166 ¿Qué tipo de servicio médico o seguridad social le proporcionan en su empleo actual?</p> <p><input type="radio"/> 1. IMSS</p> <p><input type="radio"/> 2. ISSSTE</p> <p><input type="radio"/> 3. ISSEMYM</p> <p><input type="radio"/> 4. Secretaria de Salud</p> <p><input type="radio"/> 5. Seguro Popular</p> <p><input type="radio"/> 6. Servicio médico privado</p> <p><input type="radio"/> 7. Otro (especifique) _____</p> <p><input type="radio"/> 8. Ninguno</p>
<p>157 ¿Cuántas horas dedica a la semana en actividades lúdicas o de esparcimiento?</p> <p>_____ horas</p>	<p>167 ¿Cuál es su puesto de trabajo actual?</p> <p>_____</p>
<p>158 ¿Realiza algún deporte o ejercicio físico?</p> <p><input type="radio"/> 1. Si</p> <p><input type="radio"/> 2. No</p>	<p>168 ¿Cuál es su área de trabajo?</p> <p>_____</p>
<p>159 ¿Cuántas horas dedica a la semana para hacer deporte o ejercicio físico?</p> <p>_____ horas</p>	<p>169 ¿Cuál es su sueldo mensual neto?</p> <p>_____</p>
<p>160 ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?</p> <p>_____ personas</p>	<p>170 ¿Cuántos años tiene trabajando en su vida?</p> <p>_____ años</p>
<p>161 ¿Padece alguna enfermedad?</p> <p><input type="radio"/> 1. Si ¿Cuál? _____</p> <p><input type="radio"/> 2. No</p>	<p>171 ¿Cuántos años tiene de antigüedad en la organización donde trabaja actualmente?</p> <p>_____ años</p>
<p>162 ¿Toma algún medicamento?</p> <p><input type="radio"/> 1. Si ¿Para qué? _____</p> <p><input type="radio"/> 2. No</p>	<p>172 ¿Cuántos años tiene de antigüedad en su puesto actual?</p> <p>_____ años</p>
<p>163 ¿Ha tenido algún accidente grave en el último año?</p> <p><input type="radio"/> 1. Si ¿Cuál? _____</p> <p><input type="radio"/> 2. No</p>	<p>173 ¿Cuál es su nivel de puesto?</p> <p><input type="radio"/> 1. Directivo</p> <p><input type="radio"/> 2. Mando medio</p> <p><input type="radio"/> 3. Operativo</p> <p><input type="radio"/> 4. Otro (especifique) _____</p>
<p>164 ¿Ha tenido alguna intervención quirúrgica en el último año?</p> <p><input type="radio"/> 1. Si ¿Cuál? _____</p> <p><input type="radio"/> 2. No</p>	<p>174 ¿Ha sido promovido a puestos superiores en la organización en que trabaja actualmente?</p> <p><input type="radio"/> 1. Si</p> <p><input type="radio"/> 2. No</p>
<p>165 ¿En qué turno trabaja?</p> <p><input type="radio"/> 1. Matutino</p> <p><input type="radio"/> 2. Vespertino</p> <p><input type="radio"/> 3. Nocturno</p> <p><input type="radio"/> 4. Mixto (mañana y tarde)</p> <p><input type="radio"/> 5. Especial (sábado y domingo)</p> <p><input type="radio"/> 6. Otro (especifique) _____</p>	<p>175 ¿A qué sector corresponde la organización en la que trabaja?</p> <p><input type="radio"/> 1. Sector manufacturero</p> <p><input type="radio"/> 2. Sector educativo</p> <p><input type="radio"/> 3. Sector salud</p> <p><input type="radio"/> 4. Sector servicios</p> <p><input type="radio"/> 5. Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal</p> <p><input type="radio"/> 6. Otro (especifique) _____</p>

<p>176 ¿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>184 ¿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>177 ¿Cuántos empleos tiene actualmente?</p> <p>_____ empleo(s)</p>	<p>185 ¿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>178 ¿Cuántos ascensos ha tenido en la organización donde labora actualmente?</p> <p>_____ ascensos</p>	<p>186 ¿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>179 ¿Cuántos ascensos ha tenido en su vida laboral?</p> <p>_____ ascensos</p>	<p>187 ¿Cuántos minutos tarda aproximadamente en trasladarse de su casa a su lugar de trabajo?</p> <p>_____ minutos</p>
<p>180 ¿Tiene personal a su cargo?</p> <p><input type="radio"/> 1. Si</p> <p><input type="radio"/> 2. No</p>	<p>188 ¿Cuántas horas trabaja al día?</p> <p>_____ horas</p>
<p>181 ¿Cuántas personas tiene a su cargo en su trabajo?</p> <p>_____ personas</p>	<p>189 ¿Cuántas horas extra trabaja al día?</p> <p>_____ horas</p>
<p>182 ¿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>190 ¿Cuántas horas duerme en un día laboral normal?</p> <p>_____ horas</p>
<p>183 ¿Cuántos usuarios atiende en promedio al día?</p> <p>_____ usuarios</p>	

[Fin del cuestionario]

Gracias por su colaboración