



UNIVERSIDAD FASTA

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS LICENCIATURA EN NUTRICIÓN

ALIMENTACIÓN EN OPERARIOS DE UNA FÁBRICA PESQUERA



AUTOR STEPHANIE VEGA



TUTORA LIC. ROMINA DI MARCO



DEPARTAMENTO METODOLOGIA



Mar del Plata 2014

*“Mantener la esperanza,
Dejarse sorprender por Dios y
Vivir con alegría”*

Papa Francisco.

Dedicatoria

A mi abuelo, que me cuida desde el cielo y soñaba con este momento... ¡lo logramos lolito, soy Nutricionista!

A mis padres Darío y Cristina que no solo me dieron la vida, sino que me acompañan día a día a vivirla, y me incentivan a que persiga mis sueños.

A mis hermanos Fausto y Sofía que son los bastones más importantes en mi vida, mis cómplices más perfectos.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, por regalarme esta experiencia de vida, y tener el privilegio de haber experimentado ser una joven universitaria.

A mis padres por el esfuerzo sostenido en años para que pueda lograr un mejor porvenir; por su amor incondicional; por apostar y confiar siempre en mi; por levantarme cada vez que me caía y no tenía ánimo suficiente para continuar; pero por sobre todo, gracias, por enseñarme a través de su ejemplo diario a ser cada día mejor persona.

A mis hermanos por acompañarme en mis momentos tristes, y por alegrarse en cada logro que conseguía; a Fausto por sacarme siempre una sonrisa y cuidarme tanto, a Sofia por escucharme y darme siempre su mejor consejo.

A mi abuela Kika por acortar cada uno de los interminables viajes, alcanzándome a cada una de las paradas en la terminal de Tres Arroyos una vianda llena de cosas ricas y cargadas de mucho amor y buenas energías.

A mis amigas Ari, Eli, Meli, Mapi presentes en cada acontecimiento importante de mi vida, y fundamentalmente a Andre, quien convivió conmigo estos años, hermana que la vida me dio, compañera de aventuras, la que siempre tuvo la palabra justa para cada momento en mi vida, ¡gracias por esa sonrisa que me das todos los días!.

A tres personas que sin conocer buscaban el mismo objetivo que yo y que sin imaginarnos Dios nos iba a cruzar en el camino, hoy puedo decir que no solo son futuras colegas, sino que son amigas con todas las letras. Gracias por hacer que los 500km que me separaban de mi casa estando junto a ustedes se reduzcan; por permitirme ser parte de sus vidas. Mica, Cele y Flor soy feliz de compartir este sueño con ustedes.

A Micaela Ferro por ofrecerme ayuda desinteresada y facilitarme el universo de estudio del cual se extrajo la muestra de investigación para mi tesis.

A la Universidad FASTA por formarme como profesional de la salud.

A mi tutora de tesis Romina Dimarco, quien me acompañó y realizó todas las sugerencias y correcciones pertinentes para la elaboración de la misma.

Al Dpto. de Metodología, principalmente a la profesora Vivian Minnard por su amabilidad y buena predisposición en los momentos de corrección y guiarme en este camino tan largo y arduo de redactar la tesis de grado.

Al Dpto. de Estadística, a Santiago Cueto y Mónica Pascual por brindarme sus conocimientos y ayuda en el momento de analizar los datos de las encuestas y la confección de los gráficos.

A todos los que me acompañaron y se cruzaron en mi camino en estos seis años, aprendí mucho de todos y de cada vivencia.

A todos ustedes MUCHAS GRACIAS!!

Muchas veces condiciones laborales inadecuadas, ingesta alimentaria por déficit o por exceso, podrían repercutir en el estado nutricional de los trabajadores y generar algún posible nivel de estrés.

Objetivo: Indagar la relación entre la ingesta alimentaria, el estado nutricional, las condiciones de trabajo y el nivel de estrés en operarios de una fábrica pesquera ubicada en la ciudad de Mar del Plata durante el año 2014.

Materiales y Métodos: Este estudio es de tipo descriptivo y no experimental ya que estudia situaciones que ocurren en condiciones naturales y luego se analizan. Además podemos decir que esta investigación es de tipo transversal, debido a que no existe continuidad en el eje del tiempo.

Se seleccionaron 70 operarios de una fábrica pesquera ubicada en la ciudad de Mar del Plata (hombres y mujeres), con edades comprendidas entre 18 y 48 años.

Se evalúa el peso y la talla para obtener el estado nutricional. Se llevó a cabo un recordatorio de 24 horas para indagar la ingesta alimentaria. Para conocer el nivel de estrés y las condiciones laborales se le administro a cada operario dos cuestionarios para medir estas variables respectivamente.

Resultados: En la recolección de los datos podemos observar que el 66% de la muestra poseen un estado de normo peso mientras que un 23% presentan sobrepeso y solo un pequeño porcentaje se califican con algún grado de obesidad. En lo que respecta al Ambiente de trabajo la mayoría de los factores estudiados fueron calificados por los trabajadores como favorables, otros factores como medio y solo un 10% de la muestra califico un factor como desfavorable. A la hora de estudiar el estrés presente en los trabajadores se percibió que no existieron niveles ni bajos ni altos quedando este calificado como indefinido. Finalmente en lo que respecta a la ingesta alimentaria se observó que si bien todos realizan las cuatro comidas diarias y algunos también realizan una o dos colaciones, se observa una cierta monotonía en las preparaciones.

Conclusión: Se evidencia que los trabajadores realizan sus tareas bajo condiciones laborales favorables, mostrando un nivel de estrés indefinido. Presentan a su vez un estado nutricional normal y algunos con sobrepeso; su ingesta alimentaria relata las cuatro comidas principales detallando una cierta monotonía en las preparaciones.

Palabras claves: Estrés; Condiciones Laborales; Estado nutricional, Ingesta alimentaria, Trabajadores.

Often, inadequate working conditions and deficits or excess in food intake may affect the nutritional status of workers and generate some stress.

Objective: To investigate the relationship between dietary intake, nutritional status, working conditions and stress in workers of a fishing factory located in Mar del Plata, Buenos Aires province, in 2014.

Material and Methods: This was a descriptive and non-experimental study as it evaluated and then analyzed situations occurring in their natural conditions. It was also a cross-sectional research as it was developed at one specific point in time. The sample population were 70 workers of a fishing factory (both sexes), aged between 18 and 48 years. Weight and size were registered to draw conclusions on the nutritional status. In order to assess the dietary intake, a 24-hour food recall was answered. To evaluate stress levels and working conditions, each participant completed two different questionnaires.

Results: Data showed that 66% of the sample was normal weight while 23% was overweight, and only a small percentage was qualified with some degree of obesity. As regards work environment, most of the studied factors were rated by workers as favorable, other factors were rated as average, and only 10% of the sample rated one factor as unfavorable. At the time of this study, stress detected in workers was neither high nor low for which it was assessed as undefined. With relation to food intake, the total sample performed four daily meals and some also had one or two snacks. However, certain monotony was observed in the preparations.

Conclusions: It is evident that workers perform their tasks under favorable conditions, showing an indefinite level of stress. They show normal nutritional status and some overweight; their food intake corresponds to the four main meals although certain monotony appears in the preparations.

Keywords: stress, working conditions, nutritional status, food intake, employees

Índice

Introducción.....	1
Capítulo I.....	5
<i>Jornada Saludable</i>	
Capítulo II.....	20
<i>Estrés laboral</i>	
Capítulo III.....	32
<i>Alimentación durante la jornada de trabajo</i>	
Diseño metodológico.....	45
Análisis de datos.....	57
Conclusión.....	72
Bibliografía.....	78



UNIVERSIDAD FASTA

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS LICENCIATURA EN NUTRICIÓN

INTRODUCCIÓN



Las condiciones ambientales pueden modificar fases en el ritmo circadiano de las personas repercutiendo tanto en el resultado de indicadores bioquímicos como antropométricos. (Barros y col., 2008)¹

Bello y otros (2004)² demuestran la influencia del horario rotativo en trabajadores en relación directa con la obesidad, hipertensión, factores de riesgo para síndrome metabólico, alteraciones en la conducta alimentaria, cambios hormonales y sedentarismo, entre otras situaciones.

Siendo que gran parte de la fisiología está sujeta a ritmos hormonales, según sea de día o de noche, condiciones ambientales como el horario de trabajo, la alimentación, el tipo de indumentaria utilizada en el trabajo podrían generar perturbaciones en la calidad de vida y consecuentes procesos de alteraciones o enfermedades crónicas.

El número de trabajadores que efectúan tanto trabajo nocturno como trabajo a turnos es considerable en los países industrializados y muestra una tendencia al aumento progresivo desde los últimos treinta años.

De esta forma parece ser que los trabajadores a turnos presentan una mayor incidencia de trastornos gastrointestinales y enfermedades cardiovasculares. La causa más probable de dichos trastornos es una mala adaptación al ritmo circadiano endógeno. Parece ser que el trabajo a turnos podría afectar la calidad nutricional de la dieta, la frecuencia de consumo de determinados alimentos (snacks, dulces, refrescos, etc.), y aumentar la ingesta total de energía que podría llevar a la sobrecarga ponderal del trabajador.

En algunas regiones, la comodidad sustituye a la calidad a la hora de comer durante la jornada de trabajo. Cada vez más, aquéllos que pueden permitirse adquirir alimentos nutritivos optan por los que no lo son, mientras que quienes no pueden permitirse la compra de alimentos frecuentemente transitan sin ellos.

Además, no sólo la cantidad de alimentos adolece de desequilibrios: la calidad también presenta grandes deficiencias. (OIT, 211)³

Cuestiones relacionadas con el trabajo, los hábitos dietéticos inadecuados y el sedentarismo favorecido por la tecnificación del trabajo, forman una combinación

¹ La evidencia ha demostrado que las condiciones ambientales pueden modificar fases del ritmo circadiano de las personas repercutiendo tanto en el resultado de indicadores bioquímicos como antropométricos.

² Estos autores investigan sobre si el trabajo induce hábitos de vida no esperados.

³ La Organización internacional del trabajo tiene como lema fundamental, promover el empleo y proteger a las personas.

explosiva para el aparato digestivo y el peso corporal. El resultado son las malas digestiones, la aparición de la obesidad y un peor rendimiento en el trabajo.

El estrés laboral se puede definir como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador. (Colligan y col., 1999)⁴

Las condiciones de trabajo podrían causarlo. Trabajo pesado, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajo largos; trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado inherente, no usan las habilidades de los trabajadores, y proveen poco sentido de control. La falta de participación por trabajadores en la toma de decisiones, falta de comunicación en la organización, malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores; expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de lograr, desmesurada responsabilidad, excesivas funciones, inseguridad de trabajo y falta de oportunidad para el crecimiento personal, el fomento, o el ascenso; cambios rápidos para los cuales los trabajadores no están preparados, condiciones desagradables y peligrosas como las áreas de trabajo atiborradas, el ruido, la contaminación del aire, o los problemas ergonómicos; puede llevar a la mala salud y hasta la herida.(Mora, 2008)⁵

Los episodios de estrés que duran poco o están infrecuentes representan poco riesgo. Pero cuando las situaciones estresantes continúan no resueltas, se queda el cuerpo en un estado constante de activación, lo que aumenta la tasa del desgaste a los sistemas biológicos. En última instancia, resulta la fatiga o el daño, y la habilidad del cuerpo de arreglarse y defenderse, se puede comprometer seriamente, como resultado, aumenta el riesgo de herida o enfermedad.

La enfermedad cardiovascular particularmente, y otras enfermedades crónicas, dan evidencia que el estrés tiene un papel muy importante en su aparición, provocando efectos indeseados en la salud de las personas. (Mager, 1998)⁶

⁴ Aquí se destaca el conocimiento sobre las causas del estrés en el trabajo y se esboza los pasos que se pueden tomar para prevenir el estrés de trabajo

⁵ Muchos trabajadores dado a las características que presentan las actuales modernas, se encuentran sometido al estrés, conllevando a que se manifieste una atmósfera de descontento, un clima negativo que se refleja en preocupaciones, malestares físicos, psíquicos, productividad, inseguridad.

⁶ El estrés físico es aquel que no permite que la persona se desempeñe correctamente por cambios en el ambiente o en la rutina diaria. Esto puede llegar a entorpecer el funcionamiento de los sentidos, la circulación y respiración. Si el estrés físico se prolonga, puede dañar gravemente la salud o empeorar cualquier situación delicada que ya se tenga.

De esta manera surge la necesidad de conocer:

¿Cuál es la ingesta alimentaría, el estado nutricional, las condiciones de trabajo y el nivel de estrés en operarios de una fábrica pesquera ubicada en la ciudad de Mar del Plata durante el año 2013?

El Objetivo general planteado es:

Indagar la relación entre la ingesta alimentaría, el estado nutricional, las condiciones de trabajo y el nivel de estrés en operarios de una fábrica pesquera ubicada en la ciudad de Mar del Plata durante el año 2013

Los objetivos específicos son:

- ❖ Determinar la ingesta alimentaría de los operarios a través de un recordatorio de 24 horas.
- ❖ Evaluar el estado nutricional de los operarios por medio de la evaluación de peso y talla y el consiguiente cálculo del IMC con los valores propuestos por la OMS.
- ❖ Indagar las condiciones de trabajo aplicando a cada operario un cuestionario, llamado Ambiente de trabajo, donde se mide la apreciación del trabajador de su Ambiente Laboral.
- ❖ Medir el nivel de estrés presente en los operarios de la fábrica por medio del cuestionario propuesto por Maslach.



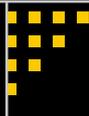
UNIVERSIDAD FASTA

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS LICENCIATURA EN NUTRICIÓN

CAPITULO I



JORNADA SALUDABLE



La noción moderna del concepto de trabajo, tal como ha sido formalizado por la economía política clásica, remite a una doble definición. La primera se presenta como antropológica, como constituyendo una característica general y genérica de la acción humana. Para Marx (1867-1965), el trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y la mano, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de su fuerza a su propia disciplina.

La segunda definición reinterpreta la primera indicando que los intercambios entre el hombre y la naturaleza se producen todos los días dentro de condiciones sociales determinadas: ¿nos encontramos en las condiciones del artesano, del esclavo, del asalariado? ¿El trabajo útil se ejecuta bajo el látigo del capataz de esclavos o bajo el ojo interesado del capitalista? Es a partir de esta segunda reinterpretación que el concepto de trabajo asalariado queda analizado: el asalariado trabaja bajo el control del capitalista, al cual le pertenece el producto de su trabajo.¹ (Hirata, 2007)

Es preciso darse cuenta de que para Marx la noción de trabajo va más allá de su dimensión puramente económica y se convierte en una dimensión antropológica, se caracteriza al hombre como un ser dotado de un “principio de movimiento”, principio que determina su impulso para la creación, para la transformación de la realidad. El hombre no es un ser pasivo sino activo, y el trabajo o la actividad personal la expresión de sus capacidades físicas y mentales, el lugar en donde el hombre se desarrolla y perfecciona más exactamente, donde se debería desarrollar y perfeccionar; de ahí que el trabajo no sea un mero medio para la producción de mercancías sino un fin en sí mismo y que pueda ser buscado por sí mismo y gozado.

En sus primeros escritos, llamó “*actividad personal*” a la realización de esta inclinación al movimiento, y cuando criticó la forma concreta de darse esta actividad en las sociedades de explotación pidió la abolición del trabajo.

¹ Según Hirata, esta doble definición tiene el mérito de ubicar a la actividad del trabajo en el lugar preciso de una superposición de dos tipos de relaciones, hombre/naturaleza y hombre/hombre, aunque sigue siendo enormemente insuficiente.

Dada esta comprensión de la naturaleza humana como la de un ser que sólo puede encontrar su perfección en el trabajo, no es extraño que el tema central de la filosofía marxiana sea

“la transformación del trabajo sin sentido, enajenado, del trabajo como un mero medio, en un trabajo enriquecedor, en un trabajo libre”.

En escritos posteriores estableció la diferencia entre trabajo libre y trabajo enajenado y su crítica a la alienación se expresó en su preocupación por la “*emancipación del trabajo*”.² (Echegoyen, 1997)

“Teniendo en cuenta la acepción que el Diccionario de la Real Academia Española otorga al término trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, puede decirse que el trabajo es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfactores y que hace necesaria la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción”.

Si atendemos la primera de ellas nos encontramos que el trabajo es concebido como un factor de la producción representado por la actividad humana aplicado a la producción de bienes y servicios, y cuya retribución se denomina salario.³

*“Por otra parte, el trabajo consiste en el ejercicio de nuestras facultades aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humanos en todas las esferas. No es, por tanto, todo trabajo un trabajo de carácter económico, sino únicamente aquel que se propone la satisfacción de las necesidades de este orden”.*⁴ (Sabino, 2005)

Para identificar la vertiente jurídica del concepto, es necesario señalar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 identifica al término como un principio de Derecho Social, al establecer que

“el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien los presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel

2 Es la principal forma de alienación puesto que de ella dependen todas las demás. Se da en el trabajo y se refiere al hecho de que en esta actividad el sujeto productivo sufre una expropiación del producto de su trabajo, de su propia actividad y, en último término, de sí mismo.

3 Señalado el alcance genérico del término, es preciso tener en cuenta que existen, además, la vertiente económica y la jurídica de ese concepto.

4 Sabino argumenta que el trabajo, por las particularidades que presenta, se negocia en un mercado con características propias, el mercado de trabajo.

económico decoroso para el trabajador y su familia".⁵ (Díaz Ordaz Gustavo, 1970)

La rama Laboral es una de los aspectos sociales, quizás con más controversias y desniveles que cualquier otro en el acontecer venezolano pues es fácil observar como sus bases se encuentran en un estado de deterioro completo, por no existir garantías de este derecho al cual todo ciudadano debe tener acceso. Parece que ha perdido su condición de Orden Público; sin embargo es necesario conocer cual ha sido la trascendencia del quehacer productivo nacional, para lograr entender y marcar una pauta que permita distinguir realidades en escenarios de épocas completamente diferentes; saber cual ha sido la génesis y sus primeras regulaciones es el primer paso para lograr comprender de una manera diáfana la evolución de tan importante elemento social.

En cuanto al Derecho laboral (también llamado *Derecho del trabajo* o *Derecho social*) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

Estas normas jurídicas regulan las relaciones que se desarrollan en una actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad)⁶, y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social para poder dejar y evitar que todo esto ocurra dentro de lo que es el derecho laboral del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte el empleador y una parte débil el empleado. Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

5 Díaz Ordaz fue un abogado y político mexicano que se desempeñó como Presidente de México del 1 de diciembre de 1964 al 30 de noviembre de 1970.

6 Productividad desde una perspectiva económica hace referencia la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción

Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes:⁷ (Gutierrez)

Dentro de las fuentes formales del derecho laboral, se encuentra entre otros la Constitución Nacional, en la cual se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado.

Cuadro nº 1: Partes del Derecho Laboral.

Partes del derecho laboral	Acciones que persigue
Derecho individual del trabajo	Las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
Derecho colectivo del trabajo	Se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela). El Sindicato: Es una asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses, que previamente para su formación debió constituirse como una coalición. Coalición: Es un grupo de trabajadores o de patronos unidos de forma temporal con una finalidad específica que al llevarse a cabo desaparece.
Derecho de la seguridad social	Relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. (seguridad social).
Derecho procesal laboral	

Fuente: Adaptado de "Derecho Laboral" de Gutierrez Ivan Dario.

En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores

⁷ Gutierrez agrega que los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador.

Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar: Derecho al trabajo; Derecho al salario mínimo; Indemnización ante despido injusto; Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones; Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartito: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero; Estabilidad de los funcionarios públicos; Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes y las enfermedades profesionales; Derecho de sindicación; Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales; Derecho a negociar colectivamente.⁸ (Rodríguez Bejarano, 2010)

La jornada es el número máximo de horas que un empleador puede exigir de un trabajador; Por ejemplo, 8 horas diarias y 48 horas por semana. Siendo importante distinguir entre la jornada laboral y el horario. La jornada, como se dijo anteriormente, es el número de horas que el trabajador debe trabajar por día. El horario es simplemente la distribución de la jornada a través de las distintas horas del día.

Comúnmente, las jornadas extraordinarias deben pagarse adicional y con un valor monetario superior a la jornada usual. Además, cada ordenamiento jurídico impone un límite de duración a la jornada, que no puede sobrepasarse ni aún pagando el empleador el tiempo extra.

Las vacaciones corresponden a una determinada cantidad de tiempo que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas. Por ejemplo, en el ordenamiento costarricense, el trabajador puede disfrutar de dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo.

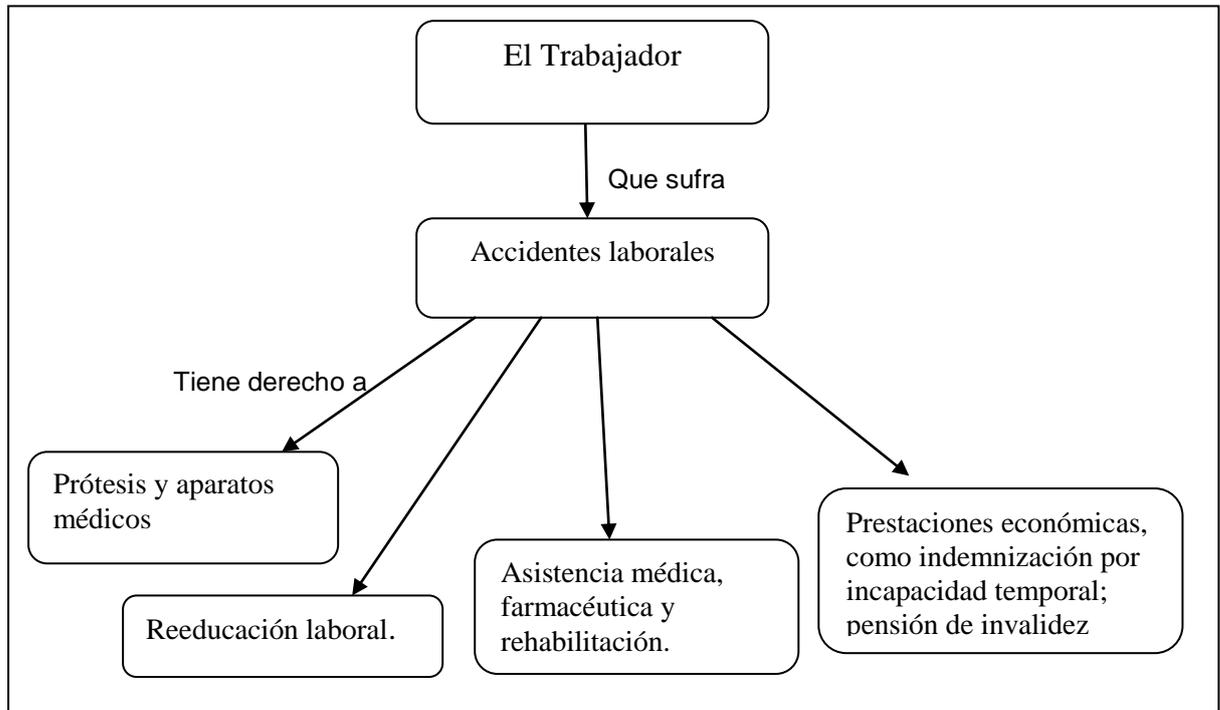
Los feriados son días que por ley se deben conceder como libres al trabajador. El empleador tiene la facultad de exigirle al trabajador que los trabaje, pero debe recompensarle monetariamente bajo un régimen distinto.

Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos.

⁸ La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

Entre las obligaciones de los empleadores destacamos el asegurar contra riesgos del trabajo; investigar los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran y eliminar o controlar sus causas; Denunciar los accidentes y enfermedades ante la autoridad administrativa designada.⁹ (Burgos y Jaime, 2010)

Diagrama nº 1: "Seguridad Laboral"



Fuente: Elaboración propia.

La OMS define como un entorno de trabajo saludable a

“Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas como temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo; temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral; recursos de salud personal en el lugar de trabajo; maneras de participar en la comunidad para mejorar

9 El trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará una vida decorosa y remuneraciones justas

la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad”.

Para crear un entorno de trabajo saludable una empresa debe tener en cuenta las vías o planos de influencia en los que puede actuar y el procedimiento más eficaz que pueden utilizar los empleadores y los trabajadores para adoptar medidas. Según el modelo de la OMS, elaborado mediante un examen sistemático realizado por expertos, en las iniciativas que se adopten para impulsar la creación de entornos de trabajo saludables existen cuatro "planos" clave que pueden impulsarse o sobre los que se puede influir. Entre ellos cabe mencionar: el ambiente físico de trabajo; el ambiente psicosocial del trabajo; los recursos personales de salud; participación de la empresa en la comunidad.

Los aspectos operativos fundamentales del modelo comprenden: la atención especial que se presta a un proceso continuo y gradual de movilización y la participación de los trabajadores en torno de un conjunto compartido de valores y principios ético.¹⁰(OMS, OPS, 2010)

Con respecto al ambiente físico de trabajo se refiere a la estructura, aire, maquinaria, mobiliario, productos, químicos, materiales y procesos de producción en el trabajo. Estos factores pueden afectar la seguridad y salud física de los trabajadores, así como su salud mental y bienestar. Si el trabajador cumple sus tareas al aire libre o en un vehículo el entorno físico de trabajo es ese emplazamiento. Los riesgos en el ambiente físico muchas veces pueden provocar discapacidades a los trabajadores e incluso la muerte, es por ello que las primeras leyes y códigos ocupacionales de salud y seguridad se enfocan en estos factores. Este tipo de riesgos sigue amenazando la vida de los trabajadores diariamente, tanto en países desarrollados como en países en vías de desarrollo.

Los problemas normalmente incluyen: sustancias químicas como los solventes, los plaguicidas, el asbesto, la sílice o el humo de tabaco; factores físicos como los ruidos, las radiaciones, las vibraciones, el exceso de calor o las partículas; factores biológicos como la hepatitis B, la malaria, la infección por el VIH, el moho, la falta de agua potable, los baños y otras instalaciones de higiene; factores ergonómicos como ejercer una fuerza excesiva, trabajar en posturas incómodas, realizar tareas repetitivas, levantar elementos muy pesados; además los factores mecánicos como los riesgos asociados con las máquinas: puntos de entrada a sistemas de rodillos o cilindros, grúas o vehículos elevadores de horquilla; factores asociados con la energía

10 La salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son de fundamental importancia para los propios trabajadores y sus familias, y también para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y, por ende, para las economías de los países y del mundo.

como los riesgos de los sistemas eléctricos o las caídas de lugares elevados, y factores asociados con la conducción de vehículos como conducir en tormentas de nieve o de lluvia o conducir vehículos mal mantenidos o con los que el conductor no está familiarizado.¹¹ (Cerrasco Onate y Vega Lopez, 2011)

En cuanto al entorno psicosocial de trabajo incluye la organización del trabajo y la cultura institucional y las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas que se exhiben diariamente en la empresa y afectan el bienestar mental y físico de los empleados. Estos factores muchas veces se denominan factores estresantes del lugar de trabajo en general y pueden provocar estrés emocional o mental a los trabajadores.

Cuadro nº 2: “Riesgos psicosociales”

Factores estresantes	Características
Deficiencias en la organización del trabajo	Como los problemas con las exigencias de trabajo; la presión del tiempo; la flexibilidad de las decisiones; los premios y el reconocimiento; el apoyo de los supervisores; la claridad en la definición de las tareas; el diseño de las tareas o las deficiencias en la comunicación.
La cultura institucional	Falta de normas y procedimientos relacionados con la dignidad de los trabajadores o el respeto que se les brinda; el acoso y la intimidación; la discriminación con motivo del estado serológico con respecto al VIH; la intolerancia para con la diversidad; la falta de apoyo a los modos de vida sanos
El estilo de gestión de mando y control	Falta de consultas, negociaciones, comunicación recíproca, retroalimentación constructiva y gestión respetuosa del desempeño.
Falta de apoyo	No ayudar a lograr un adecuado equilibrio entre la vida laboral y la vida privada
Temor a la pérdida del puesto de trabajo	las fusiones, las adquisiciones, las reorganizaciones o la evolución del mercado laboral y la economía

Fuente: Elaboración propia.

¹¹ Cerrasco y Lopez afirman que la salud y seguridad en los centros de trabajo es una preocupación de trabajadores y empleadores, aunque el deber de protección recae principalmente en el dueño de la fuente laboral.

Los recursos personales de salud en el lugar de trabajo consisten en el entorno propicio, los servicios de salud, la información, los recursos, las oportunidades y la flexibilidad que brinda una empresa a los trabajadores con el objeto de apoyar o motivar sus esfuerzos por mejorar o mantener sus prácticas personales de estilo de vida saludable, así como vigilar y apoyar su estado actual de salud física y mental.

Algunos ejemplos de temas relacionados a recursos personales de salud en el trabajo: condiciones imperantes en el lugar de trabajo o la falta de información y conocimientos pueden hacer que los trabajadores tengan dificultades para adoptar modos de vida sanos o mantenerse saludables. Por ejemplo: los horarios de trabajo muy prolongados, el costo de las instalaciones y el equipo para hacer gimnasia y la falta de flexibilidad en cuanto al momento en que una persona puede interrumpir su trabajo y la duración de esa interrupción son todos factores que suelen derivar en inactividad física; la imposibilidad de consumir una colación o una comida en el trabajo, la falta de tiempo para hacer una pausa y alimentarse, la ausencia de refrigeradores para guardar almuerzos saludables y la falta de conocimientos pueden resultar en un régimen alimentario deficiente; el consumo de tabaco quizás esté permitido en el entorno laboral o este pueda favorecerlo. Si se carece de atención primaria de salud accesible o asequible puede ocurrir no se diagnostiquen o traten las enfermedades, y la falta de conocimientos o recursos para la prevención de las enfermedades de transmisión sexual pueden resultar en una elevada prevalencia de la infección por el VIH.

Las empresas existen en las comunidades, las afectan y se ven afectadas por ellas. Comprende las actividades, los conocimientos especializados y otros recursos que aporta a la comunidad o comunidades en las que se desarrollan, interfiriendo tanto en la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sus familias. Esto incluye las actividades, los conocimientos especializados y los recursos aportados al entorno local inmediato, pero también al entorno más general.

Las empresas pueden participar en la comunidad: La empresa puede decidir prestar su apoyo y aportar recursos en la comunidad para: brindar servicios de atención primaria de salud gratuitos o subsidiados a las familias de los trabajadores, los empleados de las empresas pequeñas y medianas, y los trabajadores informales locales; instituir políticas de igualdad de género en el lugar de trabajo para proteger y apoyar a las mujeres o políticas de protección de otros grupos vulnerables cuando estos no sean exigibles por ley; organizar actividades de alfabetización complementaria gratuita o asequible para los trabajadores y sus familias; aportar

liderazgo y conocimientos especializados sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo a las empresas pequeñas y medianas locales; También pueden realizar controles voluntarios de los contaminantes liberados por la empresa en el aire o el agua; ir más allá de lo que estipulan las normas legales para reducir al mínimo la huella de CO₂ de la empresa; hacer extensivo el acceso a los medicamentos antiretrovíricos a los miembros de la familia de los trabajadores; trabajar con los planificadores de la comunidad para construir sendas para bicicletas, aceras, entre otros y subsidiar el transporte público.

En un país que cuente con un sistema nacional de atención de salud y una legislación sólida y bien aplicada relativa a la salud, la seguridad, los derechos humanos, etc., las iniciativas comunitarias de una empresa pueden ser más discrecionales y tener efectos menos evidentes en la comunidad. En una nación en desarrollo, ante la falta de atención de salud accesible o de aplicación eficaz de las leyes laborales, la participación comunitaria de la empresa puede tener enormes repercusiones para la calidad de vida de los empleados y sus familias.¹² (OMS, OPS, 2010)

El trabajo desde una perspectiva ergonómica, más allá de los orígenes de la ergonomía, como disciplina que indudablemente fueron los ingleses quienes impusieron el término en el mundo actual. Fue Murrell, quien lo lanzó al formar parte de la primera sociedad inglesa de ergonomía, *Ergonomics research society*, fundada en Junio de 1949 por filósofos, psicólogos e ingenieros. La Ergonomía es un conocimiento aplicado siempre a la búsqueda natural de la adaptación de los objetos al medio ya las personas. Estos conocimientos implican la comprensión de los límites del esfuerzo del ser humano a fin de no provocar transgresiones que causen daños. La ergonomía se aplica a todo el entorno de las personas, ya sea el ámbito laboral, en el hogar, en el transporte, en el deporte, etc. Al referirnos específicamente al área del trabajo, la ergonomía suele definirse como la humanización del trabajo. Podemos decir que la ergonomía se encarga de adaptar el medio a las personas mediante la determinación científica de la conformación de los puestos de trabajo. Por adaptación al medio entendemos el hábitat en general, pero cuando abordamos específicamente la adaptación al trabajo, nos referimos esencialmente a los siguientes tópicos: el análisis y conformación a los puestos de trabajo y del medio laboral: área de trabajo, maquinas, equipos, herramientas, etc.; el análisis y conformación del medio ambiente: ruido, vibraciones, iluminación, clima, etc.; el análisis y conformación de la

¹² Los riesgos en el ambiente físico muchas veces pueden provocar discapacidades e incluso la muerte a los trabajadores, es por ello que las primeras leyes y códigos ocupacionales de salud y seguridad se enfocan en estos factores.

organización de trabajo: tarea laboral, contenido del trabajo, ritmo de trabajo y regulación de pausas; y el análisis y conformación del medio a elaborar: acción nociva sobre el individuo a corto y largo plazo.

La adecuación del trabajo a las personas está dada por la planificación del personal: incorporaciones que adecuen las condiciones individuales al perfil del puesto, tomando en cuenta la edad, el sexo, la constitución física, estado de salud, etc. Y por el adiestramiento y experiencia para efectuar la tarea.

Dentro de las formas de trabajo, para la conformación y humanización de los puestos de trabajo además de la determinación de los criterios de valoración del trabajo de Rohmert es necesaria la sistematización de todas las tareas posibles dadas por las solicitudes características de los sistemas orgánicos y de las distintas actividades del hombre, como un segundo elemento base y con el fin de hablar un mismo idioma antes de continuar con el tratamiento de los conocimientos orgánicos. Podemos decir antes de encarar el punto que el trabajo en el sentido ergonómico, es la totalidad de la energía e información que es transformada o elaborada por el hombre durante el cumplimiento de su tarea laboral.

Con la finalidad de hacer una separación entre las tareas de tipo administrativo y las de tipo industrial, se divide el trabajo en dos formas, trabajo energético y trabajo informativo.

Debido que es muy difícil hallar tareas donde solo se realice una de las formas, se habla de trabajo predominantemente energético o trabajo predominantemente informativo.

Si en un trabajo predominantemente energético la solicitud recae en un primer lugar sobre los músculos, corazón y circulación sanguínea, se habla de trabajo muscular y en casos de solicitud muscular en conjunto con órganos sensitivos se habla de trabajo sensomotriz.

Según Wolfgang Laurig el trabajo predominantemente informativo se clasifica en trabajo reactivo, combinatorio y reactivo según si lo que es solicitado son órganos sensitivos, capacidades mentales y en menor grado músculos o solo las capacidades mentales.

En las áreas de fabricación y montaje los contenidos específicos de trabajos consisten en la generación de esfuerzos, armonización de músculos, órganos sensitivos, así como en la transformación de información en acción. En cambio, en la administración y prestación de servicios se transforman

principalmente informaciones de entrada y en otras de salida o se generan informaciones.¹³ (Melo, 2009)

Finalmente, la Jornada de trabajo constituye un verdadero derecho humano laboral, no sólo por tener un reconocimiento positivo en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos; si no, porque a través de la historia se ha demostrado que la jornada de trabajo es inherente y consustancial al trabajador por tener vocación de permanencia, ya que ello constituye elemento vital de satisfacción, frente a una necesidad humana y por constituir base del bienestar social de la comunidad en un Estado de Derecho.

En el proceso productivo, el respecto de la jornada máxima de trabajo, no solo efectiviza la protección de la salud y seguridad de los trabajadores; si no que también el uso eficiente de la fuerza de trabajo en la jornada ordinaria máxima, produce beneficios generalizados, esto es en la unidad productiva como en el panorama económico del país.¹⁴ (Alonso Olea y Casas Baamonde, 2001).

Por tanto, en el proyecto de Dios el trabajo aparece como un derecho-deber. Necesario para que los bienes de la tierra sean útiles a la vida de los hombres y de la sociedad, ya que contribuye a orientar la actividad humana hacia Dios en el cumplimiento de su mandato de someter la tierra.

El trabajo es un mandato de Dios a los hombres. En un esfuerzo común debemos mantener y continuar la obra de la Creación: «El Señor Dios tomó al hombre y lo colocó en el jardín de Edén, para que lo guardara y lo cultivara» (Gén 2,15). El trabajo es para la mayoría de los hombres su medio de sustento. El desempleo es un mal grave que debe ser combatido con decisión. Mientras que hoy en día muchas personas a quienes les gustaría trabajar no encuentran un puesto de trabajo, existen «adictos al trabajo» que se entregan de tal modo al trabajo que no encuentran tiempo para Dios ni para el prójimo. Y, mientras que muchas personas apenas pueden alimentarse a sí mismas y a sus familias con su sueldo, otros ganan tanto que pueden llevar una vida con un lujo inimaginable. El trabajo no es un fin en sí mismo, sino que debe servir a la realización de una sociedad que corresponda a la dignidad del hombre. La Doctrina Social de la Iglesia aboga por ello a favor de un orden económico

13 La ergonomía se aplica a todo el entorno de las personas, ya sea en el ámbito laboral, en el hogar, en el transporte, en el deporte, entre otros. Al referirnos específicamente al área del trabajo, la ergonomía suele definirse como la humanización del trabajo y el confort laboral.

14 Según Alonso Olea el Derecho del Trabajo, resulta ser así como un punto privilegiado de observación, desde el que se contemplan las fuentes del derecho, los contratos laborales, las empresas de trabajo, las que con gran acierto denomina el autor, "instituciones colectivas de garantía y promoción del trabajo libre" (sindicato y convenios colectivos), así como las cuestiones relativas al derecho constitucional e internacional del trabajo, a los aspectos administrativos y procesales de las relaciones laborales.

en el que todos los hombres colaboren activamente y puedan participar del bienestar alcanzado. Defiende un salario justo, que haga posible para todos una existencia digna, y exhorta a los ricos a practicar las virtudes de la moderación y el compartir solidario.¹⁵ (Catholic.net, 2014)

Finalmente el Papa Francisco habla sobre la necesidad humana de trabajar, consideró que ello permite a las personas realizarse intelectualmente mediante la puesta en práctica de sus habilidades creativas y manuales, además de que tener un empleo es la garantía de poder llevar el pan a la casa.

Si falta el trabajo, la dignidad del hombre termina herida, estimó el Papa, y agregó que quien está desempleado corre el riesgo de quedar marginado socialmente así como caer en un estado de depresión, principalmente los jóvenes, que pueden llegar a la apatía.

*"Es necesario reafirmar que el empleo es una factor esencial para la sociedad, la familia y los individuos. El trabajo aporta libertad y felicidad a la vida de los seres humanos, lo cual es su valor primario", consideró.*¹⁶ (Papa Francisco, 2014)

15 Queridos científicos, es grande la responsabilidad que estáis llamados a asumir. Se os pide que trabajéis al servicio del bien de las personas y de toda la humanidad, siempre atentos a la dignidad de todo ser humano y al respeto de la Creación. Todos los enfoques científicos necesitan un apoyo ético y una sabia apertura a una cultura respetuosa de la persona.

16 El Papa Francisco insta a promover empleo digno para todos en un llamado al sector político y económico en Roma en Marzo del 2014.



UNIVERSIDAD FASTA

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS LICENCIATURA EN NUTRICIÓN

CAPITULO II



ESTRES LABORAL



La naturaleza del trabajo está cambiando con la rapidez de un torbellino. Tal vez ahora más que nunca, el estrés causado por el trabajo representa una amenaza para la salud de los trabajadores y, como consecuencia, a la salud de las organizaciones por esto es preciso detenernos en este punto que sin dudas es un tema que urge en los trabajadores y más específicamente en los trabajadores fabriles, los cuales muchas veces se exponen a horarios rotativos y largas jornadas laborales.

El estrés es un problema frecuente y costoso en los lugares de trabajo de la actualidad. Cerca de un tercio de los trabajadores notifican altos niveles de estrés, los cuales están asociados a aumentos significativos en la utilización de los servicios de salud. Adicionalmente, los periodos de discapacidad debido al estrés en el trabajo tienden a ser mucho más prolongados que los de otras lesiones y enfermedades ocupacionales.

El estrés puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente laboral, social, es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas desagradables, de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión.

Haciendo hincapié en el estrés de tipo laboral podemos decir que

“El estrés de trabajo se puede definir como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador. El estrés de trabajo puede llevar a la mala salud y hasta la herida”.¹(NIOSH, 1999)

Es preciso aclarar que el concepto del estrés de trabajo muchas veces se confunde con el desafío, pero estos conceptos no son iguales. El desafío nos vigoriza psicológicamente y físicamente, y nos motiva aprender habilidades nuevas y llegar a dominar nuestros trabajos. Cuando nos encontramos con un desafío, nos sentimos relajados y satisfechos. Entonces el desafío es un ingrediente importante del trabajo sano y productivo.

El estrés no sobreviene de modo repentino, y se apodera de la gente como si de una emboscada se tratase.

¹Los problemas de la salud están más fuertemente asociados con los problemas en el trabajo que con cualquier otra causa del estrés en la vida incluso más que los problemas financieros o familiares.

Desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto va pasando por una serie de etapas, durante las cuales se puede detener la acción que este trastorno genera o permitir que este se desarrolle plenamente hasta llegar a las últimas consecuencias, el estrés pasa por tres etapas: primero fase de Alarma; segundo fase de resistencia y finalmente puede llegar a la fase de agotamiento.

Según Melgosa (1999)², la fase de alarma constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresor la cual es seguida por la fase de resistencia cuando la presencia del estrés supera la primera.

Una vez percibida la situación que genera estrés, los sujetos pueden enfrentarla y resolverla satisfactoriamente y estrés no llega a concretarse; pero cuando se realiza lo contrario la fase de alarma se prolonga disminuyendo su capacidad de respuesta y la persona acaba por llegar a la fase de agotamiento, en la cual se produce una disminución progresiva en el organismo, la cual conduce a un estado de deterioro que se caracteriza por la presencia de fatiga, ansiedad y depresión, síntomas que pueden aparecer de manera simultánea o individual.³ (Melgosa, 1999)

El enfoque «Estrés laboral y salud» constituye un novedoso tema de discusión en el campo de la medicina preventiva y la promoción de la salud por diversas razones. La principal de ellas es la trascendencia de los cambios experimentados por los trabajadores debidos al progreso técnico, al desarrollo económico mundial, a la emigración de los trabajadores y a la cambiante estructura demográfica de la población activa.

La primera transformación del trabajo retribuido se encuentra estrechamente ligada a los progresos técnicos, a la que se unen, por un lado, efectos de alivio y, por otro, un incremento de las llamadas situaciones estresantes. Una segunda transformación laboral relevante es debida a las condiciones macroeconómicas globales. La creciente presión de la competencia obliga a los trabajadores a esfuerzos de reciclaje y adaptación difíciles de superar. En tercer lugar, tenemos claramente alteradas las actuales jornadas laborales del trabajador activo en distintos sentidos. Todas ellas son experiencias potencialmente estresantes.

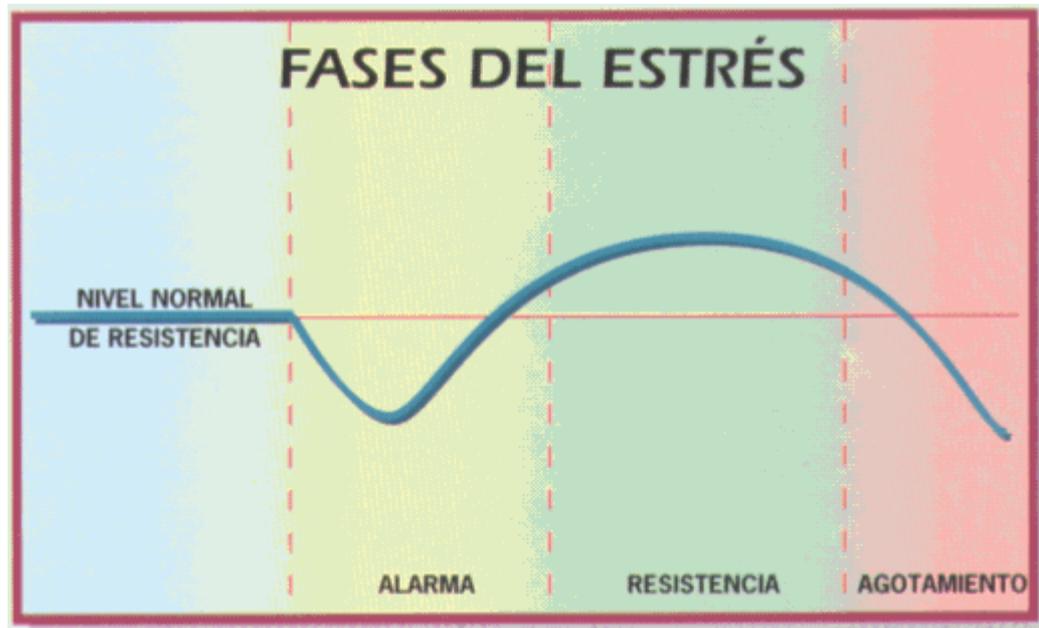
Las condiciones estresantes laborales tienen una relación cuantitativa en el origen de las enfermedades indistintamente de las cargas genéticas y los estilos de vida. Sabemos que, de manera general, las condiciones psicosociales del trabajo influyen en la salud de los trabajadores activando el sistema nervioso central mediante

²Melgosa indica que el término estrés es una adaptación al castellano de la voz inglesa stress. Esta palabra apareció en el inglés medieval en la forma de distress, que, a su vez provenía del francés antiguo desstresse.

³El estrés no sobreviene de modo repentino, y se apodera de la gente como si de una emboscada se tratase.

reacciones emocionales conexas. El estrés es el resultado de una transacción entre unas características específicas de situación y las reacciones humanas ante estas situaciones.

Diagrama N°2: "Fases del estrés"



Fuente: Melogosa, Op.cit.

Existen evidencias de que el distrés crónico deteriora la sensación de bienestar y origina enfermedades cardiovasculares. Asimismo, produce un debilitamiento o agotamiento de los sistemas corporales de defensa y múltiples alteraciones digestivas, musculoesqueléticas, sexuales y reproductoras.⁴ (Fernández y col., 2003)

Las consecuencias negativas del estrés son múltiples, pero a grandes rasgos, cabe señalar su influencia negativa sobre la salud, así como sobre el deterioro cognitivo y el rendimiento.

El estrés puede influir negativamente sobre la salud por varias vías, como son: por los cambios de hábitos relacionados con la salud; por las alteraciones producidas en los sistemas fisiológicos como el sistema nervioso autónomo y el sistema inmune y por los cambios cognitivos, pensamientos que pueden afectar a la conducta, las emociones y la salud.

En primer lugar, el estrés modifica los hábitos relacionados con salud, de manera que con las prisas, la falta de tiempo, la tensión, etc., aumentan las conductas no

⁴Es previsible que en el futuro se dedique más atención a la salud laboral, al menos en los países con mayor nivel de renta. Ahora bien, esto supone un importante esfuerzo en la lucha contra las condiciones de trabajo perjudiciales para la salud.

saludables, tales como fumar, beber, o comer en exceso, y se reducen las conductas saludables, como hacer ejercicio físico, guardar una dieta, dormir suficientemente, conductas preventivas de higiene. Estos cambios de hábitos pueden afectar negativamente a la salud y, por supuesto, pueden desarrollarse una serie de adicciones, con consecuencias muy negativas para el individuo en las principales áreas de su vida, como son la familia, las relaciones sociales, el trabajo, la salud, etc.

A su vez, el desarrollo de hábitos perniciosos para salud, como es el caso de las adicciones, hace aumentar el estrés. Los programas de intervención para la reducción del peso, o los programas de intervención en adicciones, o el tratamiento de los trastornos de alimentación, deben incluir técnicas de reducción de ansiedad y manejo del estrés, pues cuando así se hace mejoran su eficacia.

En segundo lugar, el estrés puede producir una alta activación fisiológica que, mantenida en el tiempo, puede ocasionar disfunciones psicofisiológicas o psicósomáticas, tales como dolores de cabeza tensionales, problemas cardiovasculares, problemas digestivos, problemas sexuales, entre otros; a su vez, el estrés puede producir cambios en otros sistemas, en especial puede producir una inmunodepresión que hace aumentar el riesgo de infecciones, como la gripe y puede aumentar la probabilidad de desarrollar enfermedades inmunológicas, como el cáncer. Según Cano Vindel, (1997)⁵ los programas de entrenamiento en reducción de ansiedad mejoran el bienestar psicológico en todos estos casos, pero también disminuyen la activación fisiológica y mejoran los síntomas físicos de estas enfermedades como reducción de la presión arterial, disminución de la taquicardia en las arritmias, eliminación del dolor en las cefaleas y otros.

En tercer lugar, el estrés puede desbordar al individuo de manera que comience a desarrollar una serie de sesgos o errores cognitivos en la interpretación de su activación fisiológica, o de su conducta, o de sus pensamientos, o de algunas situaciones, que a su vez le lleven a adquirir una serie de temores irracionales, fobias, etc., que de por sí son un problema de salud, los llamados trastornos de ansiedad, pero que a su vez pueden seguir -deteriorando la salud en otras formas. Por ejemplo, una persona sometida a estrés prolongado puede llegar a desarrollar ataques de pánico, o crisis de ansiedad, que son fuertes reacciones de ansiedad, que el individuo no puede controlar, con fuertes descargas autonómicas, temor a un ataque al corazón.

Durante esta crisis el individuo interpreta erróneamente su activación fisiológica

⁵Según Cano Vindel, la ansiedad ha sido estudiada como respuesta emocional y como rasgo de personalidad. Al igual que cualquier otra emoción la ansiedad puede ser estudiada como un conjunto de manifestaciones experienciales, fisiológicas y expresivas ante una situación o estímulo, que es evaluado por el individuo como potencialmente amenazante aunque objetivamente no pueda resultar peligroso.

piensa que le faltará el aire cuando realmente está hiperventilando, o que morirá de un ataque al corazón, o que se mareará y caerá al suelo, o que se volverá loco. Posteriormente, estos ataques de pánico suelen complicarse con una agorafobia, que es una evitación de ciertas situaciones que producen ansiedad, con una dependencia de los ansiolíticos, a veces con reacciones de depresión por no poder resolver su problema. Estos trastornos de ansiedad son mucho más frecuentes en mujeres que en varones de 2 a 3 veces más frecuentes, pero por lo general una crisis de ansiedad coincide con un periodo de mucho de estrés que se ha prolongado un cierto tiempo. Entre un 1,5% y un 3,5% de la población sufre trastornos de pánico con o sin agorafobia. La edad de aparición se encuentra entre los 17 y los 35 años, justo en su edad más productiva.⁶ (Cano Vindel y Tobal, 1995)

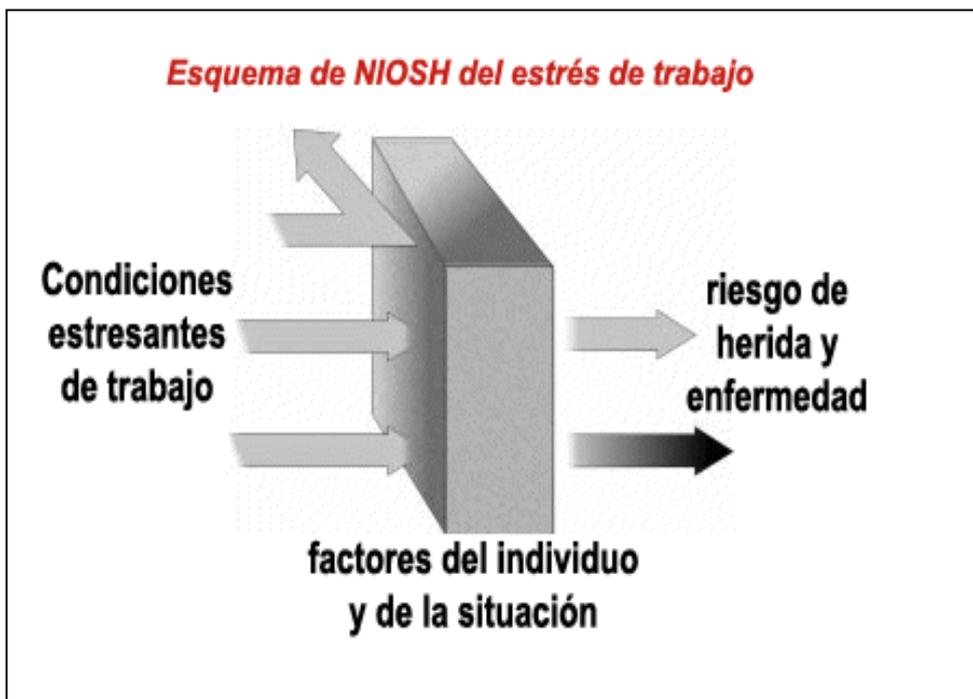
Sobre la base de experiencia e investigaciones, NIOSH apoya el parecer que las condiciones de trabajo tienen un papel principal en causar el estrés de trabajo. Sin embargo, no se ignora el papel de factores individuales. Según la opinión de NIOSH, la exposición a condiciones estresantes de trabajo, llamadas causas de estrés pueden tener una influencia directa en la salud y la seguridad de trabajador. Pero además factores individuales y de otras situaciones pueden intervenir para fortalecer o debilitar esta influencia. Unos ejemplos de factores del individuo y de la situación que pueden reducir los efectos de condiciones estresantes incluyen: el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar o personal; una red de apoyo de amigos y compañeros de trabajo; un punto de vista relajado y positivo.⁷ (NIOSH, 1999).

⁶ El estrés también puede ocasionar una serie de perturbaciones sobre los procesos cognitivos superiores (atención, percepción, memoria, toma de decisiones, juicios, etc.) y un deterioro del rendimiento en contextos académicos o laborales.

⁷ Algunos empleadores suponen que las condiciones estresantes de trabajo sean un mal necesario que las compañías deben aumentar la presión a los trabajadores y prescindir de las preocupaciones de salud para seguir siendo productivas y lucrativas en la economía de hoy. Pero las conclusiones de investigación cuestionan esta opinión.

La exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo "malo" o negativo, solo cuando las respuestas de estrés son excesivamente intensas, frecuentes y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo, efectos negativos del estrés en el trabajador.

Diagrama N°3: "Causantes de estrés de trabajo"



Fuente: www.cdc.gov

En la vida toda acción realizada tiene como efecto una reacción específica. Al estudiar la temática del estrés no puede obviarse que el estrés mal manejado ocasiona repercusiones en la personas, sin embargo actualmente se está haciendo énfasis a los efectos del estrés a nivel fisiológico ya que estos propician un gran deterioro en los individuos impidiéndoles realizar sus actividades cotidianas.⁸ (Doval y col., 2004)

⁸ El burnout es un síndrome de respuesta al estrés laboral crónico y se ha traducido al español como "estar quemado" o "agotamiento emocional". Se reconoce como una respuesta afectiva negativa del trabajador ante las condiciones de trabajo, insatisfacción laboral, problemas con sus compañeros, tensión física y afrontamiento cognitivo negativo.

Algunos de los principales efectos negativos del estrés laboral en el trabajador podrían ser dentro de los efectos fisiológicos: Aumento de la tasa cardíaca, tensión muscular, dificultad para respirar; entre los efectos Cognitivos están: preocupaciones, dificultad para la toma de decisiones, sensación de confusión; y dentro de los efectos motores se podrían citar: hablar rápido, temblores, tartamudeo.

Cuadro nº 3: “Condiciones que podrían causar el estrés”

Condiciones estresantes	Características
El diseño de los trabajos	Trabajo pesado, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajo largos; trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado inherente, no usan las habilidades de los trabajadores, y proveen poco sentido de control.
El estilo de dirección	Falta de participación por trabajadores en la toma de decisiones, falta de comunicación en la organización, y falta de política que está favorable a la vida de familia.
Las relaciones interpersonales	Malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores.
Los papeles de trabajo	Expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de lograr, demasiada responsabilidad, demasiadas funciones.
Las preocupaciones de la carrera	Inseguridad de trabajo y falta de oportunidad para el crecimiento personal, el fomento, o el ascenso; cambios rápidos para los cuales los trabajadores no están preparados
Las condiciones ambientales	Condiciones desagradables y peligrosas como las áreas de trabajo atiborradas, el ruido, la contaminación del aire, o los problemas ergonómicos.

Fuente: Adaptado de NIOSH.

Los efectos cognitivos y motores son muy importantes cuando se habla de efectos del estrés en los trabajadores, ya que están íntimamente relacionados y podría decirse que muchas veces estos efectos se presentan en forma simultánea, ya que una persona preocupada puede presentar signos como temblores en las manos o hablar muy rápido, también la dificultad para la toma de decisiones y la sensación de confusión pueden presentar características como tartamudeo o voz entre cortada.⁹ (Doval y col., 2004)

⁹Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado.

Los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y esto produce la aparición de diversas patologías por Estrés. Las patologías que surgen a causa del estrés laboral pueden ser asimiladas de diferentes formas por los individuos, ya que en este nivel se toman en cuenta aspectos como diferencias individuales reflejadas en el estado actual de salud e historia clínica de las personas, por lo que un determinado efecto del estrés laboral no se presentará de igual forma en todos los seres humanos y lo que puede ser nocivo para unos será leve para otra.

Está comprobado científicamente que el estrés produce una disminución notable de las defensas en el organismo, por lo que una persona que adolece continuamente estrés está expuesta a sufrir cualquier tipo de enfermedades ocasionadas por bacterias o virus y esto es más grave en sociedades como la Salvadoreña, en donde el medio ambiente es vulnerable y se encuentra altamente contaminado, por eso es frecuente observar que el sector laboral es generalmente afectado por enfermedades virales que muchas veces necesitan incapacidad laboral.

Según Villalobos (1999), las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en dos grandes grupos: por un lado esta Ulcera por Estrés; estados de Shock; neurosis Post Traumática. Por otro lado se encuentran las llamadas enfermedades por Estrés Agudo como dispepsia; gastritis; ansiedad; accidentes; frustración.¹⁰

Es importante puntualizar que las consecuencias suelen depender de la vulnerabilidad de cada persona. Pero hay que poner el acento en dos: el infarto agudo de miocardio (IAM), que está relacionado con ciertos niveles de estrés, y la depresión, que está muy relacionada con el estrés.

Ahora bien, una persona que es muy vulnerable a nivel intestinal sufrirá trastornos digestivos; otras, problemas dermatológicos o trastornos de ansiedad o depresión.

Otro punto importante es que estamos en una sociedad del bienestar que produce mucho estrés debido a las expectativas inalcanzables que se nos plantean.

Se aprecian dos grandes fuentes de estrés. Unas veces el problema está en la familia, donde se viven cambios y modificaciones en la estructura familiar. Cuando a alguien le falla la familia, se apoya sobre todo en el trabajo e, incluso, puede que aumente su

¹⁰Es urgente crear conciencia en los empleadores y patronos que cuando una persona de su organización se encuentre enferma y especialmente cuando la enfermedad es generada por estrés, se le tome atención especial y de ser posible se le proporcione incapacidad para que se restablezca de la situación en la que se encuentra.

ritmo laboral. Y cuando la dificultad está en el trabajo, "burnout", estrés o "mobbing", la persona afectada se refugia en la familia.

Exactamente, cuando fallan ambas cosas trabajo y familia, se enciende la luz roja del estrés.

En muchas oportunidades la crisis económica a la cual nos exponemos podría generar estrés, iindudablemente, nosotros hemos trabajado el impacto psicológico del desempleo, una situación en la que apenas se cuenta con ingresos. Estas personas sufren estrés, al igual que aquéllas con contratos laborales muy precarios. Estos son factores de estrés muy importantes que se miden en las escalas de estrés como las de Holmes y Rahe: el despido, la jubilación, sufrir una disminución importante de ingresos, un reajuste empresarial, cambiar de tipo de trabajo o, incluso, de horario y las vacaciones, son acontecimientos estresantes, cambios en la vida a los que apenas hay tiempo para la adaptación. Asimismo, si una persona realiza una actividad laboral por encima de sus capacidades o tiene una preparación superior a la actividad que le han encomendado, podrá sufrir estrés. Disponer de pocos ingresos o sufrir una disminución de los mismos es un factor reconocido como desencadenante de estrés. En la actualidad, muchas familias se encuentran en esta difícil situación de falta o escasez de ingresos que genera mucho malestar y estrés, afirma Buendía (2001)¹¹. Muchas veces cuándo no es posible resolverlo, se debe aprender a convivir con estos estresores.

"Todo individuo debe saber que hay que vivir con estrés"

Hay técnicas cognitivas para aprender "el arte de usar la cabeza" que ayudan a modificar patrones de pensamiento des adaptativos y a controlar la mente. En lugar de autocastigarse, las personas aprenden a elevar su autoestima y a trabajar en su defensa con estrategias de afrontamiento, como meditar, evitar enfadarse y los comportamientos hostiles, lo que es crucial porque "la hostilidad tiene un efecto boomerang", en la que la primera víctima de su efecto es la persona que la causa.

Las técnicas de afrontamiento son muy eficaces y ayudan a descubrir las causas específicas que las producen y analizar la situación desencadenante y también la personalidad del sujeto que sufre estrés.

Asimismo, otra técnica que nunca falla, la más eficaz, es la del individuo que respira bien. Así, en una situación de estrés consigue estar controlado. Y, por último, se

¹¹Según Buendía, la persona que se enfrenta al estrés con éxito, practica la actitud de las tres "ces": combativa, comprometida y controlada.

deben practicar las técnicas de relajación o de autocontrol, muy útiles en momentos de tensión y de malestar.¹² (Buendía y Ramos, 2001)

La mejor técnica para evitar caer en situaciones estresantes es evitar de manera eficaz todo aquello que nos conlleva a desequilibrios emocionales o laborales con el fin de prevenir los efectos agudos ocasionados por el estrés.

"La manera en que cada individuo, cada sector y en general la sociedad responde ante el estrés, identifica la complejidad del fenómeno y la necesidad de (...) plantear ante sus efectos estrategias de confrontación en las diversas instancias"

Existen diferentes formas de prevenir el estrés pero estas pueden ser aplicadas de diferente manera a cada individuo, hay un aspecto muy importante que es necesario mencionar y es la necesidad de cambiar los estilos de vida rutinarios y la de incorporar nuevos hábitos, que muchas veces son muy sencillos pero pueden dar solución a importantes problemas de salud física y mental originados por el estrés, sin embargo estos hábitos deben realizarse de manera recurrente para obtener buenos resultados.

Finalmente como dice el refrán "más vale prevenir que curar", por lo que es mejor afrontar con valor día a día aquellas situaciones que nos generan estrés en el área laboral para evitar caer en el círculo vicioso originado por el estrés y evitar sufrir los penosos efectos que este trastorno desencadena en los individuos.¹³(Santos, 2004)

Una técnica que actualmente está siendo utilizada en muchos sitios de trabajo a nivel nacional tanto del sector público como privado, con mayor auge en el último, es motivar a los empleados por medio charlas de divulgación sobre el tema de salud ocupacional y motivación en las cuales se les explica la importancia de contar con una buena salud física y emocional para el buen desempeño de las actividades y este tipo de actividades se realizan en lo que se le denomina un día de campo, donde se aprovecha la oportunidad para la convivencia entre los miembros de la organización.

"Cualquier intervención o cambio organizacional puede incidir sobre el nivel de estrés que pueden experimentar los trabajadores". (Peiró 1993)

Las organizaciones deben de tomar en cuenta que aspectos muchas veces irrelevantes para los directivos de la misma pueden tener mucho significado para los empleados es por eso que resulta importante tomar en cuenta la opinión de los mismos al momento de tomar ciertas decisiones y propiciar situaciones de diálogo para conocer sus demandas y necesidades.

¹².Amar, trabajar y disfrutar. Quien cultiva estas tres metas en la vida está más protegido frente al estrés que quien sólo se centra en poseer bienes materiales.

¹³El sentirse estresado depende tanto de las demandas del medio externo como de nuestros propios recursos para enfrentar esto.

Las organizaciones deben implementar como parte de su plan de acción para propiciar un clima organizacional adecuado motivar a los empleados de diferentes formas tales como: dar bonos por cumplimiento de actividades al mejor empleado del mes, incentivar a los empleados por medio de ascensos laborales de acuerdo a las capacidades y destrezas de los individuales, Promover aumentos salariales cada cierto período de tiempo para mantener satisfechos a los trabajadores.

Muchas veces, la mejor forma de enfrentarse al estrés laboral requiere de una lucha conjunta entre los miembros de la organización lo cual permitirá la solución más rápida de este trastorno de adaptación de los individuos.

En cualquier tiempo en la vida, para alcanzar un rendimiento óptimo, es muy importante esforzarse y ser perseverante pero al mismo tiempo es necesario que toda actividad que se emprenda pueda verse interrumpida en ciertas ocasiones por períodos de descanso y relajación lo cual traerá como consecuencia beneficios asombrosos para el organismo.¹⁴(Peiro y Salvador, 1993)

Debemos tener presente que en los diferentes ámbitos que se desarrolla el ser humano se presentan circunstancias que generan estrés, sin embargo una de las áreas que actualmente es perjudicada por este fenómeno es el área laboral, especialmente cuando los individuos no están preparados para cumplir con las demandas del medio, por lo que es urgente que las organizaciones tomen en cuenta que la mejor forma de evitar la presencia de estrés laboral es comenzar a implementar metodologías encaminadas a la prevención y manejo del estrés. Es preciso intentar empezar a salir de manera gradual de esta especie de círculo vicioso que muchas veces hace que los trabajadores se resignen a las diferentes realidades que surge en el día a día.

¹⁴Peiro y Salvador sostienen que la aproximación colectiva en el estudio del estrés, sus vivencias, sus moduladores y sus consecuencias introduce nuevas aproximaciones al análisis de todas esas cuestiones y al abordarlas desde un nivel colectivo identifica fenómenos que son pasados por alto desde una aproximación meramente individual.



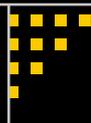
UNIVERSIDAD FASTA

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS LICENCIATURA EN NUTRICIÓN

CAPITULO III



ALIMENTACIÓN DURANTE EL TRABAJO



Salud y trabajo van unidos y se influyen mutuamente. Puesto que la alimentación es uno de los factores que afectan a nuestra salud, es muy importante adaptarla a la actividad laboral, para mejorar el rendimiento y reducir la fatiga, lo que contribuirá a mantener un cuerpo más sano y un mayor nivel de bienestar.

Por ello, el trabajador ha de aprender a armonizar su consumo alimentario con su vida laboral, ya que la actividad física o intelectual repercute en sus requerimientos energéticos y nutritivos.

Además, es importante recordar que, independientemente de la actividad profesional, las necesidades nutritivas varían para cada persona, en función de su edad, sexo y otras condicionantes individuales y del entorno en el que vive como factores socio culturales y climáticos que también han de tenerse en cuenta a la hora de planificar una correcta alimentación.

Una persona mal alimentada encontrará dificultades para mejorar su calidad de vida, puesto que la capacidad de trabajo, directamente proporcional a la alimentación, irá descendiendo cuando ésta es deficiente y, en lo que a trabajo físico se refiere, puede llegar a disminuir hasta un 30% respecto al desarrollo normal.

Una alimentación monótona, repetitiva o en la que faltan alimentos indispensables para nuestro cuerpo puede dar lugar a la aparición de determinados síntomas tanto físicos: cansancio excesivo, falta de reflejos; como psíquicos: falta de interés por las cosas, irritabilidad; situaciones que mejoran mediante una alimentación adecuada.

A veces no nos damos cuenta de que no sólo el estrés, los problemas personales, la falta de sueño, influyen sobre nuestro bienestar; a veces deberíamos preguntarnos si estamos alimentando adecuadamente a nuestro cuerpo como para que éste funcione correctamente cada día.¹(EROSKY, 2013)

Para vivir con salud es bueno comer con moderación e incluir alimentos variados en cada comida.

Una persona bien alimentada tiene más oportunidad de desarrollarse plenamente, de vivir con salud, de aprender y trabajar mejor y de protegerse de enfermedades.

Cada uno de nosotros de acuerdo con la edad, forma de vida, actividades, necesitaremos cantidades suficientes de cada tipo de alimentos.

Por otro lado, nuestro cuerpo gasta energía en forma permanente, aun al dormir, por eso es importante asociar a la moderación la idea de distribución. Es decir, empezar con un buen desayuno y comer a lo largo del día, repartiendo los alimentos en varias

¹ La necesidad de comer fuera de casa, especialmente al mediodía, es un hecho ligado a la vida moderna por múltiples y variadas razones como puede ser distancias del hogar al trabajo, jornada partida, ahorro de tiempo, y otros que hacen más difícil el correcto aporte de nutrientes.

comidas, cuatro son las recomendadas, para favorecer la digestión sin perder la vitalidad.

No todos los alimentos tienen igual valor nutritivo, aunque todos nos ofrecen energía y sustancias nutritivas pero en cantidades diferentes. De aquí se puede concluir que no hay ningún alimento completo en sí mismo, que comer 2 ó 3 no es suficiente y que, por lo tanto, es bueno que varios estén presentes diariamente. La alimentación variada asegura la incorporación y aprovechamiento de todos los nutrientes que necesitamos para crecer y vivir saludablemente. Una buena alimentación combinada con una actividad física regular nos ayuda a sentirnos bien y a mantener el peso adecuado.

La actividad física favorece el funcionamiento general de nuestro cuerpo, la movilidad, la fuerza de los músculos, la vitalidad, la respiración, el ingreso del calcio a los huesos; además, nos ayuda a controlar la ansiedad y el estrés.

Mantener el peso adecuado se asocia al bienestar, al menor riesgo de enfermedades y a mejorar la respuesta del organismo en la recuperación.

La naturaleza nos ofrece variados alimentos vegetales y animales que contienen todas las sustancias que nuestro cuerpo necesita.

Sin embargo, en la Argentina, por lo general, utilizamos poca variedad de alimentos, realizamos desayunos incompletos o los suprimimos, concentramos muchos alimentos en una sola comida y hacemos poca actividad física. (Lemos y col., 2003) ²

Todos sabemos que lo que comemos puede cambiar nuestra apariencia física. También altera la forma como funciona el cuerpo, facilitando o dificultando el bombeo de la sangre, el desarrollo de huesos saludables o la síntesis de insulina.

La investigación presentada en la conferencia de Neurociencias de 2012 sugieren que lo que comes puede incluso alterar tu cerebro, y viceversa. Cuando decides comer pasteles en lugar de manzanas, tu cerebro es modificado, y se vuelve menos apto para controlar comportamientos impulsivos, lo cual te hace seguir comiendo cosas, según los especialistas. (2012) ³

Para realizar el estudio, los científicos utilizaron imágenes por resonancia magnética funcional (fMRI) para observar la actividad cerebral en 29 adultos. En el estudio les mostraron algunas palabras escritas en varios colores en una pantalla y se les pidió identificar el color y no la palabra. Con algunas imágenes era fácil, como la palabra “rojo” escrita en color rojo; pero con otras fue más difícil, por ejemplo, ver la palabra “rojo” escrita en color azul.

²Las guías alimentarias para la población argentina sostienen que la base de una alimentación saludable es comer en forma equilibrada todos los alimentos disponibles. Para hacer su correcta selección y su adecuado consumo se los clasifica en diferentes grupos para facilitar su comprensión.

³ La conferencia de Neurociencias se realizó en Julio del 2012, en España, Barcelona.

Los participantes con sobrepeso y obesidad mostraron más actividad cerebral durante las preguntas difíciles, lo que sugiere que se estaban esforzando más para obtener las mismas respuestas, según los científicos.

Verstynen (2012)⁴, dijo que los resultados implican que las personas con obesidad son menos eficientes para tomar decisiones complejas, lo que podría influir de manera importante en el control de los impulsos.

Su equipo tiene la teoría de que tomar la decisión de comer alimentos no saludables daña las conexiones cerebrales, lo que provoca un desempeño del cerebro débil, lo cual podría causar que se sigan tomando decisiones poco saludables. En otras palabras, es un círculo vicioso.

Un segundo estudio, presentado por el médico Tony Goldstone (2012)⁵, mostró que la corteza orbito frontal del cerebro puede jugar un papel importante en la forma en la que la gente elige su alimentación. En esta zona se codifica el “valor” de un alimento, dijo Goldstone, por ejemplo, lo gratificante o placentero que será comerlo.

Los participantes del estudio ayunaron la noche anterior. Por la mañana les dieron un desayuno de alrededor de 700 calorías, y les mostraron fotografías mientras los examinaban en la máquina de resonancia magnética. Se les pidió que ayunaran nuevamente antes de la siguiente visita; a la mañana siguiente no se les dio de desayunar y se les mostraron las mismas fotografías.

Las cortezas orbito frontales de los hambrientos participantes se activaron cuando vieron fotografías de alimentos con alto contenido calórico. Su reacción fue más leve después de que desayunaron.

El estudio sugiere que el ayuno o las dietas hacen que el cerebro incremente su deseo de comida alta en calorías.

“Es una de las razones por las cuales es tan difícil no subir de peso”, dijo Goldstone (2012).

La buena noticia es que las investigaciones continúan para descubrir la forma de bloquear el deseo que tiene nuestro cerebro por la comida poco saludable. En dos estudios que se presentaron en la conferencia se analizó qué efecto tienen los

⁴Timoteo Verstynen afirma mi investigación se centra en la forma en que planificamos nuestras acciones, cómo esto cambia con la experiencia y la forma en la organización de las conexiones neuronales subyacentes regula estas habilidades.

⁵Tony Goldstone asistió a la escuela de medicina, tanto en Cambridge y Oxford, y se formó en medicina general, adulto endocrinología y diabetes en el Hammersmith, San Bartolomé y el Royal London Hospital en Londres. Ha investigado y publicado numerosos trabajos sobre el control hormonal del apetito, alteraciones neuroendocrinas, hipotálamo y metabólicas de la obesidad y el síndrome de Prader-Willi genética, en particular la investigación de las causas de la hiperfagia, a través de pre-clínicos, clínicos, post-mortem, genética, intervencionista, estudios de imágenes del cerebro y grasa.

medicamentos diseñados para tratar la adicción al alcohol o a las drogas, en los comportamientos alimenticios de las ratas.⁶ (Wilson, 2012)

Por otra parte el comportamiento alimentar de un individuo representa uno de los principales condicionantes de su estado nutricional, en relación con todas las prácticas de su alimentación. Aunque los hábitos de alimentación se formen en la infancia, factores como el lugar de trabajo, la disponibilidad y la posibilidad de libre consumo de alimentos pueden influenciar en la práctica alimentar y, consecuentemente, alterar el estado nutricional de las personas.

Consecuentemente, el sector de producción de comidas empieza a preocuparse con la salud del trabajador, en la medida en que aumenta la percepción de la influencia de las prácticas alimentares y de la salud en el desempeño y productividad en el trabajo

Además, cabe resaltar que el estrés generado por las condiciones físicas y organizativas adversas pueden estar contribuyendo para el aumento de la ingesta alimentaria que por lo general no suele ser la recomendada. Por ello se analiza la posibilidad de llevar a cabo algunas medidas recomendadas como puede ser alternar las actividades de los trabajadores para evitar la ejecución de trabajos repetitivos por largos períodos de tiempo; reestructurar el puesto de trabajo del operador del sector de higiene; implantar un programa de gimnasia laboral; redistribuir los horarios de las comidas e incentivar el consumo de agua fría, principalmente en verano. (Matos y col., 2009)⁷

Si bien el estrés laboral es una realidad experimentada cada jornada por muchos trabajadores, debemos reconocer que algunas profesiones y actividades laborales generan más estrés es decir distrés, que otras: así, los trabajos de dirección, nocturnos, monótonos, de servicios comunitarios, de industria pesada y minería, de construcción. La mayor acumulación de estrés laboral puede alterar los patrones de conducta de quienes lo sufren. De manera muy especial, los hábitos alimentarios y las conductas asociadas a ellos pueden verse seriamente afectados por el estrés laboral como ingestas inadecuadas o extemporáneas, o pueden, generar alteraciones o desórdenes dietéticos.

⁶Wilson afirma que tus decisiones modifican a tu cerebro y este define tu comportamiento.

⁷Considerándose que el aumento de la posibilidad de elección es un fenómeno contemporáneo que afecta también a la alimentación, probablemente la cuestión no sea la libre oferta, sino que las condiciones que llevan a los trabajadores a comer exageradamente.

Otro punto que demuestra la influencia del local de trabajo en las prácticas alimentares es el hecho de que todos los trabajadores, al permanecer durante la mayor parte del día en la unidad, realizan la mayoría de sus comidas en el local de trabajo, de forma que apenas se alimentan en sus casas. Los salarios bajos, la distancia de casa al trabajo y la mayor disponibilidad y variedad de alimentos en su local de trabajo puede que justifiquen esta evidencia.

Por todo esto debemos tener presente que el aparato digestivo en muchas oportunidades se convierte en órgano diana de patologías asociadas al estrés propio de ambientes y ritmos laborales insanos y vitandos. El estrés laboral puede alterar el apetito y el hambre y, como consecuencia, la correcta conducta alimentaria y la nutrición que, inexorablemente, sigue a ésta. En determinadas circunstancias, hay disociación entre el apetito que se conoce como sensación primariamente psíquica y el hambre que se refiere a una sensación básicamente orgánica. Y es que el apetito, como estado mental, puede verse modificado por diferentes situaciones emocionales muy frecuentemente, por el estrés laboral, o a través de variaciones químicas y vasculares y de impulsos transmitidos al mesencéfalo desde diversos órganos, donde el estrés podría desempeñar también un papel relevante. La nutrición depende esencialmente de la alimentación; pero, a su vez, una fuente importante de estrés constituye la forma en que nos alimentamos, porque si lo hacemos erróneamente podemos contraer enfermedades. (Díaz Franco, 2007)⁸

La alimentación, como otros factores exógenos o ambientales, incide sobre la salud. Pero la naturalidad de este hábito, obligado para el mantenimiento de la vida, parece no contar con el suficiente relieve y solemnidad en cuanto a su significado y consecuencias. Siendo fuente de tanta potencial satisfacción y, al tiempo, de tan peligrosa e ignota insatisfacción.

No hay que olvidar que los efectos nocivos de una mala alimentación no siempre se producen por defecto, sino que pueden serlo por exceso. El cuerpo necesita una fuente de energía para conservar los procesos normales de la vida y cubrir las necesidades de actividad y crecimiento. Las necesidades calóricas dependen principalmente de las dimensiones corporales, metabolismo basal, actividad, edad, sexo y temperatura ambiental. Un hombre de 70 kgrs. necesita, aproximadamente, 70 calorías por hora en condiciones basales y hasta 600 calorías por hora cuando efectúa un trabajo muscular muy intenso. Así y todo, las necesidades de energía no pueden especificarse en términos globales pues varían considerablemente según las diferencias de actividad en las poblaciones y sujetos.

Díaz Franco (2007)⁹ indica que los adultos necesitan incorporar a su dieta al menos ocho de los veinte aminoácidos diferentes que constituyen todas las proteínas. Esos ocho aminoácidos esenciales deben ir acompañados de otros de esa lista que ya no

⁸ Díaz Franco asegura que si nuestras células no reciben los aportes nutritivos adecuados, se produce una gran carga de estrés debida a esta demanda interna insatisfecha.

⁹ En conjunto, las necesidades nutritivas del organismo humano pueden reducirse a unas cincuenta sustancias químicamente individualizadas que, en proporciones adecuadas y en cantidad suficiente, constituyen lo que se llama "dieta química".

son tan imprescindibles y que pueden intercambiarse entre sí. Sumado a las proteínas, se necesitan otros minerales imprescindibles para la formación de las estructuras corporales, como el calcio, el fósforo, el yodo, el hierro y otras ferroproteínas.

Además de los componentes nutritivos mencionados, las personas necesitan aportes vitamínicos de las cuatro vitaminas liposolubles y de las nueve hidrosolubles.

El apetito, a diferencia del hambre, es sensación que puede considerarse primariamente psíquica y no básicamente orgánica, como el hambre.

“El apetito puede definirse así: deseo de comer exista o no necesidad de ello”.

Generalmente, el hambre se acompaña de este deseo es decir, acompaña a la necesidad pero, en determinadas circunstancias, no ocurre esta asociación natural y hay disociación entre la sensación primariamente psíquica y el hambre por ejemplo, en estados de ansiedad de cualquier etiología y, en general, en todas las situaciones distímicas. El deseo es principalmente adquirido y depende en gran medida de la experiencia; en cambio, el hambre es innato. El recién nacido experimenta hambre y no apetencia. Los estímulos condicionados regulan en gran medida a esto. El elemento psíquico del deseo se comprueba por su carácter muy selectivo. El hambre suele agudizar el apetito. Cualquier estímulo que aumente el primero suele también aumentar el segundo. Un sujeto puede presentar hambre y, simultáneamente, anorexia, incluso náuseas. Sin embargo, si tiene apetencia aceptará los alimentos aunque quizá no tenga verdaderamente hambre. Los alimentos preparados atractivamente se comen con la vista y los olores de las comidas son estimulantes enérgicos de la voracidad.

El apetito puede considerarse un estado mental caracterizado por el deseo de comer algunos alimentos, que se acompaña de cambios viscerales. Igual que ocurre con otras sensaciones aprendidas, es lógico suponer que el apetito puede ser modificado por diversos factores. Tienen particular importancia al respecto éstos: estado emocional, variaciones químicas y vasculares e impulsos transmitidos al mesencéfalo desde la víscera correspondiente y otros órganos. Las manifestaciones centrales y viscerales pueden ser desencadenadas por pensamientos, olores, sabores, imágenes o sonidos desagradables que disgustan, lo cual significa literalmente quitar el gusto o el apetito.

“El apetito está regulado por el hambre vegetativa, celular, es decir, por la necesidad del organismo en elementos necesarios para su sostenimiento y buen equilibrio metabólico, necesidad que tiene su "conciencia" metabólica que se expresa por el apetito: por el estado de las funciones digestivas, por

el estado de las glándulas endocrinas y del sistema vegetativo, que condicionan el equilibrio humoral del que, a su vez, depende directamente el hambre; y, en fin, por los factores psíquicos anormales o normales".(Marañón, 1974)¹⁰

El estrés laboral puede alterar el apetito y el hambre y, como consecuencia, la correcta alimentación y nutrición; quiere decir que una fuente nada desdeñable de estrés constituye la manera en que nos alimentamos. Modelos erróneos de vida y de alimentación conducen a formas diversas de enfermedad. Nos encontramos enfermos o disfrutamos de buena salud según la química de nuestras células. Cuando nuestras células soportan algunos estados carenciales y no reciben los elementos nutritivos indispensables, se produce en el organismo una carga de estrés muy importante. En ausencia de encuestas determinantes un informe sobre Alimentación en España,(MERCASA 2007)¹¹, apuntaba que el consumo fuera del hogar representa el 30% del gasto total en alimentación, contamos con evidencias suficientes como para afirmar que, un gran porcentaje de quienes comen habitualmente fuera de su casa, que incluye la población obrera, se encuentran relativamente mal nutridos, y por ello podrían considerarse como relativamente enfermos, tanto mental como físicamente. Quienes logran eliminar en alto grado sus errores alimentarios son los más sanos puesto que evitan la generación de un estrés inducido por un bombardeo negativo de estímulos internos. Podría añadirse aquí que, en lo que afecta a la parte psíquica, algunas conductas masoquistas, pueden afectar de manera directa nuestro organismo entre los modos más sutiles de dañarnos, en tanto que se encuentran muy difundidos socialmente, está el de seguir un mal régimen alimentario, con exceso de calorías inadecuadas procedentes de los hidratos de carbono refinados a base de azúcares y harinas blancas, de las bebidas alcohólicas y de las grasas inconvenientes grasas saturadas de origen animal. Por lo tanto, existen una serie de alimentos que generan estrés, que suscitan una reacción biológica excesiva destinada a corregir el

¹⁰Gregorio Marañón (Madrid 19 de mayo de 1887 - 27 de marzo de 1960) fue un médico endocrino, científico, historiador, escritor y pensador español, cuyas obras en los ámbitos científico e histórico tuvieron una gran relevancia internacional. Durante un largo período dirigió la cátedra de endocrinología en el Hospital Central de Madrid. Fue académico de número de cinco de las ocho Reales Academias de España de la lengua, de la Historia, de las Bellas Artes, Nacional de Medicina y de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales.

¹¹A finales del 2007 se presentó el estudio anual de MERCASA sobre todos los aspectos del mercado de la alimentación en España, sector de actividad que acapara el 7,93% del P.I.B. español, destacándose la importancia cada vez mayor del consumo fuera del hogar.

desequilibrio bioquímico y metabólico provocado por la composición del alimento ingerido y por la cantidad absorbida.. (Ramazzini, 1999)¹²

En su "Tratado de las enfermedades de los artesanos", Ramazzini (1999)¹³ recomienda algún tipo de sustancia/alimento emulsiones de semillas de melón, jarabe de malvavisco, tisana de cebada, aceite de almendras dulces para mitigar los rigores del estrés, de algunas actividades profesionales; más en concreto, a los azufradores les sugiere observar dieta a base de leche, y a los herreros y a todos los obreros que desarrollan su actividad junto al fuego se les recomienda en especial la acelga, que ayuda mucho a mantener el vientre ligero, ya que tales artesanos suelen padecer de estreñimiento.

Cabría preguntarse, entonces, si existen alimentos anti estrés que puedan incorporarse a la dieta de trabajadores sometidos a riesgos específicos, o que realizan grandes esfuerzos puntuales o, bien, cometidos en que es preciso desarrollar un gasto energético sostenido. No se encuentran respuestas positivas, porque no parece que ningún nutriente pueda atribuirse efectos anti estresantes. Sin embargo, las vitaminas A, C y E parecen ejercer un influjo directo en la formación de radicales libres y, muy concretamente, la vitamina C., lo que desempeñaría un papel esencial en la respuesta del organismo al estrés, porque la acción biológica del estrés sobre el organismo está unida a la destrucción de los stocks de vitamina C.

Hay un hecho cierto, y es que el placer que nos provocan ciertos alimentos hace que nuestro organismo segregue "opiáceos endógenos" (endorfinas) generadores de bienestar y euforia. Por este motivo hay que suponer que cada persona acaba teniendo sus propios alimentos antiestrés. En cualquier caso, no existe una dieta única, a modo de dieta natural para la especie humana. Por el contrario, las personas deben conocer sus organismos y sus alimentos para establecer su propia y modélica dieta en virtud de sus vicisitudes laborales o sociales.

Desde una consideración laboral de la vigilancia de la salud hay un tema desencadenado, directa o indirectamente, por el estrés que, como otros de carácter grave, debe ser recogido entre las prioridades de la medicina del trabajo: se trata de la presencia de hábitos de sobre nutrición generadores de situaciones de sobrepeso y

¹²Ramazzini agrega que elementos causantes de estrés son así mismo la sal sódica en exceso, las salsas y los alimentos pobres en nutrientes esenciales como son aminoácidos, principios minerales y vitaminas que son indispensables para nuestro metabolismo.

¹³Bernardino Ramazzini (1633 – 1714) fue un médico italiano, considerado el fundador de la medicina del trabajo. Sus estudios de las enfermedades profesionales y la promoción de medidas de protección para los trabajadores alentó el inicio de la seguridad industrial, y de las leyes de accidentes de trabajo. En 1700 escribió el primer libro importante sobre enfermedades profesionales e higiene industrial.

obesidad que constituirían factores de riesgo de patologías múltiples y actuarían como agravantes de cualquier enfermedad.

Teóricamente, obesidad y sobrepeso no son convertibles porque, si bien la obesidad supone el sobrepeso, no siempre se explica éste por la obesidad ya que el sobrepeso engloba el conjunto del tejido graso y lo que cabría denominar tejido magro.

Según Gil Hernandez, (2005)¹⁴, el sobrepeso-obesidad constituye un serio problema de salud pública y laboral por su alta prevalencia, por su tendencia al progresivo incremento y por su entidad como factor de riesgo que acorta la vida media y se asocia o muchas veces provoca a otros factores de riesgo coronario y tensional. En este terreno forma una triada letal con el consumo excesivo de alcohol y el tabaquismo.

En la determinación del sobrepeso, pese a la existencia de otros índices ponderales para la estimación del peso teórico normal de cualquier persona, suele utilizarse, por su racionalidad y simplicidad, el Índice de Masa Corporal, conocido también como Índice de Quetelet. (1796-1874)¹⁵ Su utilidad está restringida para su aplicación exclusiva a sujetos adultos y la mayoría de los autores consideran que es el que mejor correlaciona con la cantidad de grasa corporal. Se expresa por el cociente entre el peso en kilogramos y el cuadrado de la altura en metros.

La salud del trabajador y las situaciones de sobrepeso manifiesto muestran una grave incidencia porque ambas reflejan, además de una anomalía objetiva, la posibilidad de que factores extrínsecos a esas fuentes potenciales de patología orgánica estén invocando la existencia previa de otros factores de carácter funcional y organizativo cuya perturbación genere estrés laboral y éste a su vez provoque la adhesión compensatoria a hábitos insanos en el área de la alimentación. (Gil Hernández, 2005)¹⁶

Una persona mal alimentada encontrará dificultades para mejorar su calidad de vida, puesto que la capacidad de trabajo, directamente proporcional a la alimentación, irá

¹⁴ Este Tratado de medicina del trabajo intenta ofrecer materia actualizada a los profesionales que ejercen la Vigilancia de la Salud en los Servicios de Prevención, pues no existe ninguna obra que aborde los temas propuestos en su totalidad y con actualidad suficiente. La Medicina del Trabajo alcanza ya a un numeroso colectivo servicios de prevención ajenos, servicios de prevención de industrias, especialistas que trabajan en mutuales de accidentes de trabajo, médicos preventivistas, que podrían beneficiarse de esta obra que compendia todos los aspectos relacionados con la salud laboral. También ser útil, de manera notable para los alumnos en formación.

¹⁵ El índice de masa corporal (IMC) es una medida de asociación entre el peso y la talla de un individuo ideada por el estadístico belga Adolphe Quetelet, por lo que también se conoce como índice de Quetelet.

¹⁶ Fernando Gil Hernández es Catedrático de Toxicología en la universidad de Medicina en España, en 1992 se graduó como Doctor en Medicina y Cirugía por la Universidad de Granada. Obtuvo en 1990 su Calificación Apto cum laude y Premio Extraordinario Especialista en Medicina del Trabajo.

descendiendo cuando ésta es deficiente y, en lo que a trabajo físico se refiere, puede llegar a disminuir hasta un 30% respecto al desarrollo normal.

Una alimentación monótona, repetitiva o en la que faltan alimentos indispensables para nuestro cuerpo puede dar lugar a la aparición de determinados síntomas tanto físicos; cansancio excesivo, falta de reflejo, como psíquicos; falta de interés por las cosas, irritabilidad; situaciones que mejoran mediante una alimentación adecuada.

A veces no nos damos cuenta de que no sólo el estrés, los problemas personales, la falta de sueño, influyen sobre nuestro bienestar; deberíamos preguntarnos si estamos alimentando adecuadamente a nuestro cuerpo como para que éste funcione correctamente cada día.

Alimentación sana, (2013)¹⁷ afirma que a través de diversos estudios se ha comprobado cómo mejora el rendimiento y el bienestar de los trabajadores que consumen dietas adecuadas a su situación personal: de alto valor calórico si se trata de trabajadores de fuerza y de moderado aporte de calorías en personas que realizan un trabajo de tipo intelectual con menor desgaste físico.

Si el estrés o desgaste es principalmente físico, la dieta debe contener cantidad suficiente de calorías como para compensar el gasto de energía que conlleva la actividad, en cambio si el estrés es de tipo psíquico, las necesidades calóricas no son tan elevadas como en el caso anterior y lo verdaderamente importante es que la dieta contenga cantidad suficiente de todos aquellos nutrientes que se relacionan con un buen funcionamiento del sistema nervioso. Además de las personas en puestos de responsabilidad, empresarios y directivos de empresas, jefes de servicio o de grupo, gerentes, también está incluido el personal que trabaja en cadena ya que están sometidos a estrés por su trabajo monótono y repetitivo.

Aquellas personas que trabajan en un ritmo de turnos o en franjas horarias especiales tienen que adaptar además su alimentación en función del horario laboral, para poder llevar a cabo una dieta adecuada. Es el caso de los trabajadores de la salud pública en enfermería, médicos, asistente técnico sanitario (ATS), celadores, el personal de la industria química y siderúrgica o del sector de la alimentación con horarios continuos en la empresa que exigen turnos rotativos y nocturnos, camareros de bares nocturnos, entre otros.

Según la OIT (2012)¹⁸, los programas de alimentación saludable en el lugar de trabajo son esenciales para mantener a los trabajadores sanos y productivos y reducir

¹⁷Según Alimentación Sana, nuestra salud y nuestro bienestar se ven influenciados por el tipo y la cantidad de alimentos que ingerimos.

¹⁸El programa Trabajo Seguro de la OIT integra las importantes funciones de seguridad laboral, salud y medio ambiente, las que siempre deben considerarse en forma complementaria. Un sistema integral

el riesgo de hipertensión arterial, colesterol elevado, accidentes cerebrovasculares, diabetes y algunas formas de cáncer. Aunque menos frecuente actualmente, las carencias nutricionales también afectan la salud, favorecen la fatiga y determinan menor productividad.

Además es importante tener presente que el lugar de trabajo es una buena plataforma de promoción de hábitos saludables para los trabajadores y sus familias así como alimentación y actividad física y las opciones saludables deben estar presentes no solo en el almuerzo, sino en cafeterías, máquinas expendedoras y en reuniones de negocios. El empresario que promueva hábitos alimenticios más saludables, tendrá menos ausentismo laboral y una moral más alta de los trabajadores, reducción de costos de seguros, mayor productividad y mayor satisfacción en el trabajo, lo que contribuye a mejorar la imagen de la empresa y su reputación.

Un comedor es el reflejo de una empresa bien operada, donde los trabajadores pueden recibir una comida decente en un ambiente placentero con sus compañeros de trabajo. Permite a los empleados descansar, alimentarse, liberar estrés y escapar de la monotonía o de los peligros laborales, aun cuando sea solamente durante 30 minutos. Los comedores agradables ayudan a atraer y conservar a los empleados. La empresa puede establecer el precio y controlar la calidad y seguridad de los alimentos. (OIT, 2012)¹⁹

Salud y trabajo van unidos y se influyen mutuamente. Puesto que la alimentación es uno de los factores que afectan a nuestra salud, es muy importante adaptarla a la actividad laboral, para mejorar el rendimiento y reducir la fatiga.

Por ello, el trabajador ha de aprender a armonizar su consumo alimentario con su vida profesional, ya que la actividad física o intelectual repercute en sus requerimientos energéticos y nutritivos.

Además, es importante recordar que, independientemente de la actividad profesional, las necesidades nutritivas varían para cada persona, en función de su edad, sexo y otras condicionantes individuales y del entorno en el que vive como, factores socio culturales, climáticos que también han de tenerse en cuenta a la hora de planificar una correcta alimentación.

Muchas veces, la comodidad, la falta de tiempo o las propias condiciones sustituyen a la calidad a la hora de comer durante la jornada de trabajo. Cada vez más, aquéllos que pueden permitirse adquirir alimentos nutritivos optan por los que no lo son,

de gestión de seguridad debe considerar la protección de los riesgos psicosociales y de salud e incluir actividades de promoción en las políticas de seguridad y salud en el trabajo para crear una fuerza de trabajo más saludable.

¹⁹El mensaje principal del estudio es que alimentos de buena calidad, consumidos en un entorno tranquilo, ayudan a los trabajadores a rendir al máximo.

mientras que quienes no pueden permitirse la compra de alimentos frecuentemente pasan sin ellos.

Ya que una buena parte de la población mundial no come lo suficiente y otra proporción igualmente amplia de la población come demasiado, la puesta en marcha de una revolución alimentaria en el menú de los lugares de trabajo constituye una necesidad innegable. Además, no sólo la cantidad de alimentos adolece de desequilibrios: la calidad también presenta grandes deficiencias. (Montes de Oca y col. 2012)²⁰

²⁰ El trabajo es el lugar en el que los adultos pasan la mitad de su período de vigilia, o en torno a un tercio de las horas del día. Además, la jornada de trabajo está estructurada en torno a las comidas y los refrigerios: descansos para el café, horas de almuerzo, pausas para la merienda y visitas al dispensador de agua

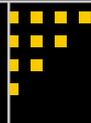


UNIVERSIDAD FASTA

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS LICENCIATURA EN NUTRICIÓN

DISEÑO

METODOLÓGICO



El tipo de diseño que presenta esta investigación es descriptiva, ya que estudia situaciones que ocurren en condiciones naturales, más que aquellos que se basan en situaciones experimentales.

Los estudios descriptivos conciernen y son diseñados para describir la distribución de variables, sin considerar hipótesis causales o de otro tipo. De ellos se derivan frecuentemente eventuales hipótesis de trabajo susceptibles de ser verificadas en una fase posterior.

Son estudios mediante los cuales se describen las características de un fenómeno, estableciendo la relación o asociación que existe entre las variables. Además es una investigación de tipo transversal, debido a que recolecta datos de un solo momento y en un tiempo único. El propósito de este método es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

- Condiciones de trabajo

Definición conceptual: Factores que construyen el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud del trabajador y que tienen una incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto.

Son las causas y resultados de la acción sobre el trabajador, de un conjunto de variables que al nivel de la sociedad, fijan la duración del tiempo de trabajo, configuran el proceso de trabajo, la organización y división interna del mismo, el ritmo, carga física, psíquica y mental del trabajo. (Neffa, 2011)¹

Definición operacional: Factores que construyen el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud del trabajador y que tienen una incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto.

Son las causas y resultados de la acción sobre el trabajador, de un conjunto de variables que al nivel de la sociedad, fijan la duración del tiempo de trabajo, configuran el proceso de trabajo, la organización y división interna del mismo, el ritmo, carga física, psíquica y mental del trabajo

A través de un cuestionario para medir el ambiente y las condiciones de trabajo, de las cuales se seleccionan las preguntas pertinentes para dicha empresa.

¹Conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores basado en la fuente: Organización Internacional del Trabajo.

Se medirán cuestiones como: horarios que cumplen ya sean fijos o rotativos; si trabajan de pie o sentados; si existe elementos de seguridad e higiene; si tuvieron alguna capacitación; presencia de ruidos constantes o factores que pudieran perjudicarlos; como es la comunicación entre compañeros y superiores; cantidad de luz en el área de trabajo; entre otros.

El Cuestionario de Ambiente de Trabajo creado por Psicólogo Organizacional, Alex Sívorí Ruíz Gómez fue realizado con la finalidad de medir la apreciación del trabajador de su ambiente laboral en el año 2009, Perú.

- Nivel de Estrés

Definición conceptual: Reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o demanda incrementada. (Outomuro y Actis, 2011)²

Definición operacional: Reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o demanda incrementada.

Se emplea el test de Maslach. Se trata de un cuestionario que se utiliza en relación con los riesgos psicosociales, de donde podemos extraer si el trabajador sufre insatisfacción laboral, estrés, u otras patologías.

Nos ayuda a entender de una manera fácil, sencilla y genérica si nos encontramos en situaciones de riesgo, lo que nos ofrece la opción de tomar medidas. Fue creado en 1986 por la psicóloga estadounidense, actualmente profesora y vicedirectora en la universidad de California.

- Estado nutricional

Definición conceptual: Condición física que presenta una persona como resultado del balance entre sus necesidades e ingesta de energía y nutrientes, determinado por el peso y la talla que presenta un individuo en un momento. (OMS, 1983)³

²Las causas del estrés se denominan estresores o factores estresantes, y estas pueden ser generadas por factores externos o internos del individuo, que propicien un desequilibrio en el bienestar biológico, psicológico o social; es decir en la salud

³Una mala nutrición puede reducir la inmunidad, aumentar la vulnerabilidad a las enfermedades, alterar el desarrollo físico y mental, y reducir la productividad.

El **Peso corporales** una medición precisa y confiable que expresa la masa corporal total, pero no define compartimientos e incluye fluidos.

Se los puede relacionar con la edad, la talla, la contextura corporal y compararlo con los valores tabulados de pesos ideales para conocer el porcentaje de desviación del peso teórico o del peso habitual del paciente estudiado.

La **Talla** por su parte es una medida sencilla y accesible que permite agrupar a las personas de la misma altura según sexo y edad para establecer criterios de peso normales. Permite calcular el IMC. (Girolami, 2004) ⁴

Definición operacional: Condición física que presenta una persona como resultado del balance entre sus necesidades e ingesta de energía y nutrientes, determinado por el peso y la talla que presenta un individuo en un momento.

Se evaluara mediante antropometría específicamente midiendo peso y talla.

Para el **pesocorporalse** utilizara balanza digital, capacidad de 150kg tomando como medida final la unidad entera y un dígito decimal. Los operarios serán pesados vestidos con ropa liviana y sin calzado.

Imagen N° 1: “Balanza electrónica Ga.ma Italy profesional”



Fuente: www.ga.ma.italy.com.ar

⁴Fundamentos de la valoración nutricional y composición corporal, el Ateneo 2003

En la **talla** se utiliza tallímetro portátil desmontable con un rango de medición de 14 a 210 centímetros con lectura en centímetros y en metros, base de piso pvc resistente portable, fácil de instalar con maletín transportable. El resultado se expresa en metros y se toma como medida final la unidad entera más dos decimales completos. Las personas serán medidas vestidas sin calzado.

Imagen N° 2: “Tallímetro mecánico desmontable (portátil)”.



Fuente: www.medicalexpo.es

Para el **IMC** que es una medida de asociación entre el peso y la talla de un individuo ideada por el estadístico belga Adolphe Quetelet, por lo que también se conoce como índice de Quetelet, se calculará según la expresión matemática:

$IMC = \text{peso} / \text{talla}^2$ (donde el peso es expresado en kg y la talla en metros).

Finalmente para conocer el estado nutricional del individuo usamos la clasificación del IMC según la OMS:

Categorización:

IMC	Clasificación
<18.8	Delgadez o bajo peso
18.5-24.9	Adecuado o peso normal
25-29.9	Sobrepeso
30-34.9	Obesidad grado I
35-39.9	Obesidad grado II
>40	Obesidad grado III

Fuente: OMS (1998)

- Ingesta alimentaria

Definición conceptual: Incorporación de nutrientes o mezcla de los mismos (que se encuentran en los alimentos) que provee al organismo la energía necesaria para llevar a cabo sus funciones. (FAO, 2004)⁵

Definición operacional: Incorporación de nutrientes o mezcla de los mismos (que se encuentran en los alimentos) que provee al organismo la energía necesaria para llevar a cabo sus funciones.

Administrando un registro de consumo llamado recordatorio de 24 (veinticuatro) horas, en el cual se anotan todos los alimentos consumidos por una persona el día inmediato anterior.

El objetivo de este método es proporcionar una estimación cuantitativa y cualitativa de la ingesta de un alimento, o grupos de alimentos, o nutrientes en un individuo o grupos de individuos. La información cualitativa obtenida permite conocer los hábitos alimentarios de un individuo, explorar la calidad de la alimentación consumida y evaluar los conocimientos adquiridos en un programa de intervención. La información cuantitativa permite conocer el valor nutritivo de la dieta y establecer el papel que la dieta desempeña en el estado nutricional del individuo.

De esta manera se va a conocer el episodio alimentario de los operarios de la empresa pesquera. El registro es rápido, no demora más de 20 (veinte) minutos en completarlo.

⁵ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.

A continuación se presenta el consentimiento informado y los instrumentos seleccionados para la recolección de la información.

Consentimiento informado:

Nota de confidencialidad

La siguiente encuesta es solo con fines académicos y la misma forma parte de la tesis de Licenciatura en Nutrición que estoy llevando a cabo.

Dicha tesis tiene relación con la ingesta alimentaria, condiciones laborales y nivel de estrés en operarios de una empresa pesquera en Mar del Plata y dicha investigación es el requisito final para la culminación de la carrera.

Queda totalmente resguardada toda información aquí detallada. Se garantiza el secreto estadístico y confidencial de la información brindada por los participantes exigidos por la ley.

La encuesta tiene como fin poder recolectar datos acerca del estado nutricional de usted y de los empleados y así poder implementar medidas preventivas y educativas en el área Nutricional brindando un diagnóstico general de dicha población.

Desde ya agradezco su colaboración.

Muchas gracias.

Vega Stephanie.

4º año carrera Lic. En Nutrición.

Universidad FASTA.

Consentimiento informado:

He sido invitada/o a participar en la encuesta que forma parte de la tesis de Lic. En Nutrición que está siendo llevada a cabo por la Srta. Stephanie Vega, cuyo fin es tan solo académico.

He aceptado participar en dicha investigación, por lo tanto consiento participar en la misma.

NOMBRE:

FIRMA:

Instrumentos seleccionados:

Cuestionario Ambiente de Trabajo

Fecha: / /2013

Datos personales:

Nombre y apellido:	Sexo: M F
Edad:	Talla:
Condición laboral: Estable Contratado	Otros
Jerarquía Laboral: Directivo Empleado	Operario

INSTRUCCIONES

A continuación se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Absoluto Acuerdo (AA) a un Absoluto Desacuerdo (AD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "x", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

ABSOLUTAMENTE DE ACUERDO AA
 ACUERDO A
 INDECISO I
 DESACUERDO D
 ABSOLUTAMENTE EN DESACUERDO AD

		AA	A	I	D	AD
1	En la organización se dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso.					
2	Las metas que persigue la organización están claramente definidas.					
3	El sueldo que se recibe en la organización es atractivo en comparación a lo que se recibe en otras.					
4	La organización ofrece posibilidades para ascender en el trabajo.					
5	Los jefes evalúan permanentemente al personal para medir el avance de los objetivos propuestos.					
6	Existe un ambiente de confraternidad entre los trabajadores de la organización.					
7	En el trabajo existen demasiadas áreas que burocratizan y/o retrasan la coordinación de actividades relacionadas con el trabajo.					
8	En el trabajo se utiliza diferentes medios (reuniones, cartas, memorándums, etc) para mantener informados a los trabajadores de lo que ocurre en la organización.					
9	Los jefes consideran las ideas de sus trabajadores en las decisiones que se toman en la organización.					
10	El trabajo que realizo a diario permite desarrollarme personalmente.					
11	El aire contaminado que se respira en el trabajo dificulta la realización de las labores.					
12	Los objetivos planteados por la organización se encuentran bien definidos y claros.					
13	La organización brinda los beneficios sociales (gratificaciones, CTS, utilidades, vacaciones, etc.) que corresponden según la ley.					
14	En la organización se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo.	AA	A	I	D	AD
15	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los trabajadores.					

Diseño metodológico

16	Frecuentemente se presentan conflictos entre trabajadores de las diferentes unidades o departamentos en el trabajo.					
17	Las tareas a realizar por cada trabajador en la organización están constituidas de manera lógica y coherente.					
18	La información que se transmite entre las diversas áreas de la organización es clara, correcta y oportuna.					
19	La alta dirección toman en cuenta las sugerencias dadas por los trabajadores en las decisiones que determinarán el futuro de la organización.					
20	La labor que realizo en la organización tiene sentido para mí.					
21	La organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiados que permiten trabajar con comodidad.					
22	En la organización la misión y visión es conocida por todos los trabajadores.					
23	El sueldo que se percibe en el trabajo no está en proporción con la situación y marcha económica actual de la organización.					
24	Los trabajadores pueden justificar sus tardanzas en el trabajo.					
25	Los supervisores capacitan al personal para desarrollar sus habilidades y destrezas en el trabajo.					
26	Existe confianza entre trabajadores jefes y subordinados en la organización.					
27	Las tareas y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas y favorecen el logro de las metas de la organización.					
28	La organización realiza actividades con la finalidad de intercambiar información entre trabajadores y fomentar la unión de los mismos.					
29	Los jefes toman decisiones en sus respectivas áreas de trabajo.					
30	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
31	La iluminación con que se cuenta en el trabajo, es inadecuada para trabajar.					
32	El propósito que persigue la organización, no es comprendida por todos los trabajadores.					
33	El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada.					
34	La organización exige a los trabajadores cumplir sólo las horas que corresponden al turno normal de trabajo.					
35	En el trabajo, previamente los jefes coordinan las actividades con los trabajadores, para que estos las ejecuten de manera satisfactoria.	AA	A	I	D	AD
36	Es frecuente observar a los trabajadores participando juntos en actividades organizadas por la institución.					
37	La manera como está estructurada la organización ayuda a mejorar la comunicación entre los diferentes departamentos y áreas en el trabajo.					
38	Se cuenta con acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.					
39	Cada trabajador puede decidir y dar solución a los problemas que se presentan al ejecutar sus labores.					
40	El trabajo que se realiza en la organización permite poner a prueba mis conocimientos y capacidades.					
41	La presencia de ruidos molestos dificulta la realización de las labores en el trabajo.					
42	Los trabajadores están comprometidos por alcanzar las metas trazadas por la organización.					
43	La organización paga puntualmente el sueldo a sus trabajadores.					

Diseño metodológico

44	La organización permite a los trabajadores integrarse a agrupaciones sindicales.					
45	En la organización las responsabilidades de cada trabajador no están claramente definidas.					
46	Cuando se presentan dificultades en el trabajo, es frecuente recibir apoyo de compañeros de las diferentes áreas.					
47	Cuando se presentan problemas en el trabajo es fácil identificar el área responsable que debe de resolverlas.					
48	Los trabajadores pueden acceder a comunicarse con los directivos para dar a conocer lo que sucede al interior de la organización.					
49	Es frecuente observar que personas ajenas al departamento decidan como realizar las tareas en el trabajo, a pesar que no conozcan como estas se llevan a cabo.					
50	El trabajo que realizo a diario representa para mí algo más que un simple trabajo.					
51	Es frecuente escuchar a los trabajadores quejarse por la temperatura de los ambientes en el trabajo (exceso de frio o calor).					
52	Los trabajadores persiguen los objetivos trazados por la organización.					
53	El sueldo que se gana en el trabajo permite satisfacer mis necesidades y las de mi familia.					
54	En el trabajo se tiene la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
55	Los jefes programan y planifican el trabajo diario estableciendo prioridades y tomando en cuenta los recursos disponibles y el tiempo para ejecutarlo.	AA	A	I	D	AD
56	Existe cooperación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la organización					
57	La distribución de cargos de mi área de trabajo está bien diseñada.					
58	En el trabajo la comunicación es fluida.					
59	Los trabajadores toman la iniciativa y asumen responsabilidades en el trabajo.					
60	En la organización las actividades que ejecuto a diario están acorde con las funciones establecidas en mi contrato.					
61	La organización provee de equipos y materiales necesarios para trabajar adecuadamente.					
62	El propósito establecido por la organización es de conocimiento de los trabajadores.					
63	En el trabajo se pagan las horas trabajadas adicionales al turno normal de trabajo.					
64	En el trabajo se capacita continuamente al personal.					
65	Los jefes brindan el apoyo necesario para resolver los problemas que se presentan en el trabajo.					
66	Es frecuente observar al personal trabajar en equipo.					
67	En la organización la distribución del trabajo es la más propicia para que se alcancen las metas.					
68	En el trabajo existen diferentes canales o medios para comunicarse.					
69	Cada trabajador es autónomo en la ejecución de su trabajo.					
70	La labor que realizo diariamente permite desarrollar mis habilidades y destrezas.					

Cuestionario de Maslach: “Estrés laboral”

INSTRUCCIONES

A continuación le presentamos el cuestionario. Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que usted siente los enunciados:

1= NUNCA 4= MUCHAS VECES

2= RARAMENTE 5= SIEMPRE

3= ALGUNAS VECES

Cuestionario.

1. Me siento defraudado en mi trabajo.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas que tengo que atender.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()

12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
13. Me siento frustrado en mi trabajo.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de alguno de sus problemas.
Nunca () Raramente() Algunas veces() Muchas veces() Siempre()

MUCHAS GRACIAS POR COLABORAR!!



UNIVERSIDAD FASTA

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS LICENCIATURA EN NUTRICIÓN

ANÁLISIS DE DATOS



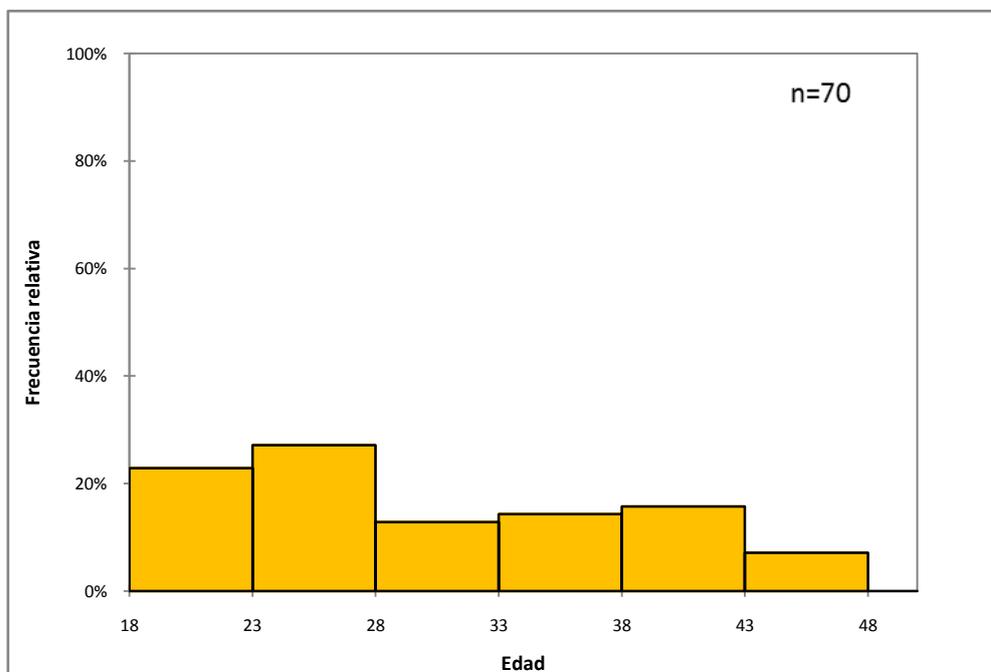
Para la presente investigación se realiza un trabajo de campo con el objetivo de indagar la relación entre la ingesta alimentaria, el estado nutricional, las condiciones de trabajo y el nivel de estrés en operarios de una fábrica pesquera para la cual se realiza un estudio a 70 trabajadores.

Se administran a cada operario dos cuestionarios, uno para medir el nivel de estrés, otro para determinar las condiciones laborales y además se lleva a cabo un recordatorio de 24 horas. Finalmente se realiza una evaluación antropométrica, la cual consiste en pesar y medir a cada operario para obtener luego su estado nutricional.

Los resultados del presente estudio se analizan a continuación.

Inicialmente se indaga sobre la edad de los operarios encuestados, cuya distribución etérea se presenta a continuación.

Gráfico 1: Distribución etaria

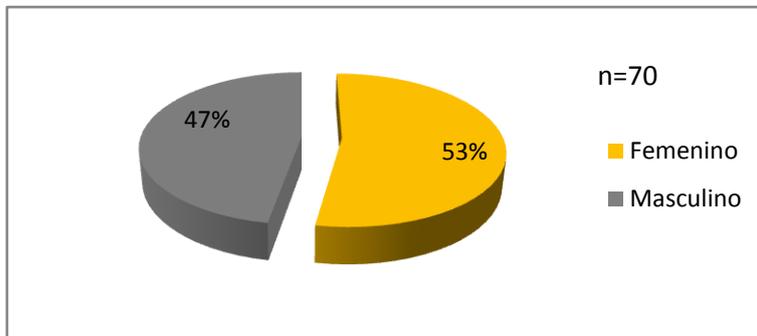


Fuente: Elaboración propia

Tal como refleja el gráfico anterior, el rango está comprendido entre los 18 y 48 años, con la edad promedio de 29,8 años, siendo el de mayor frecuencia el comprendido entre 23 y 28, con una frecuencia relativa de un 27%, seguido por las edades entre 18 y 23 años con una frecuencia relativa de 23%.

Seguidamente se indaga sobre la composición por sexo de los trabajadores encuestados. Los resultados obtenidos se presentan en el siguiente gráfico.

Gráfico 2: Distribución por sexo

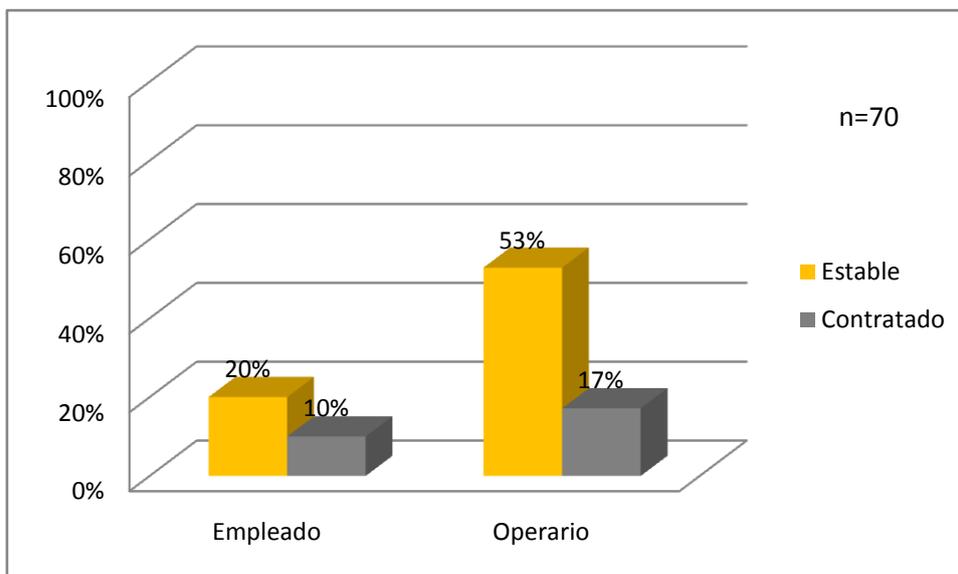


Fuente: Elaboración propia

Del total de la muestra estudiada, podemos ver que hay una leve superioridad del sexo femenino alcanzando un 53%.

A continuación se indaga sobre la composición de la muestra según la Jerarquía y la Condición Laboral que presenta cada trabajador dentro de la fábrica.

Gráfico 3: Distribución según Condición y Jerarquía Laboral

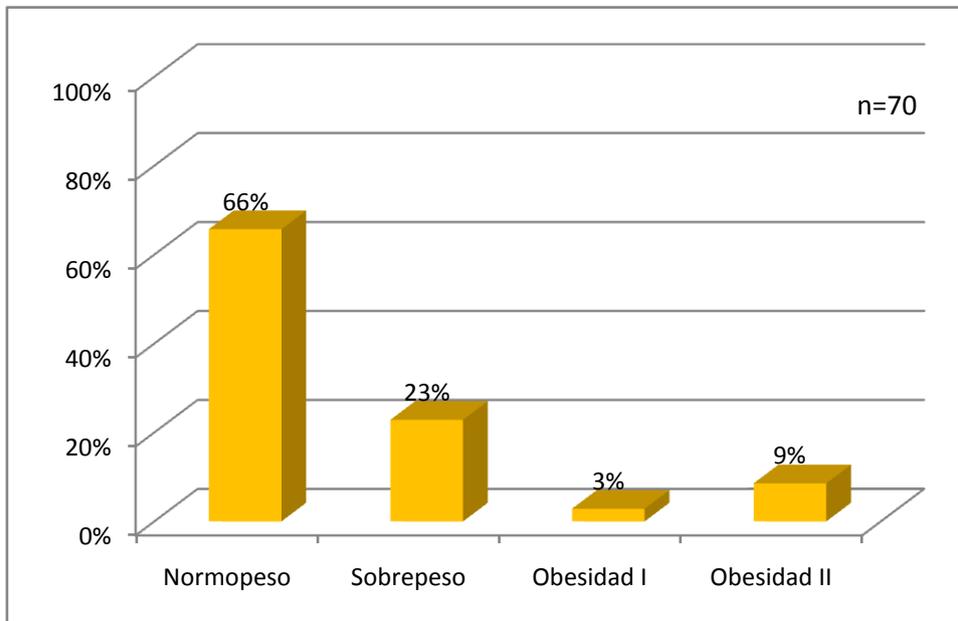


Fuente: Elaboración propia.

Se puede ver que dentro del total de empleados encuestados, en lo que respecta a jerarquía hay un predominio de operarios sobre empleados. En cuanto a la condición laboral, un 53% de los operarios permanecen estables y solo un 17% contratado; mientras que dentro de los empleados un 20% permanece estable y un 10% se encuentran contratados.

Luego, se obtienen los datos de peso y talla con el fin de determinar el estado nutricional a partir del cálculo de IMC, el cual se obtiene realizando el cociente entre el peso y la talla al cuadrado. En función de la clasificación propuesta por la OMS, el estado nutricional se detalla en el siguiente gráfico.

Grafico 4: Estado nutricional de los operarios



Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos demuestran que la amplia mayoría de los operarios con un 66%, poseen un estado nutricional normal; con un 23% siguen aquellos con un estado nutricional de sobrepeso, y finalmente un 12% presentan obesidad de algún grado.

Seguidamente para medir el ambiente laboral se le administra a cada trabajador un cuestionario. El mismo está conformado por 70 enunciados que se relacionan con su trabajo. Cada enunciado tiene cinco opciones de respuesta, al que deberán responder eligiendo y marcando con una "x" la opción que consideren conveniente; estas opciones son absolutamente de acuerdo (AA); acuerdo (A); indeseo (I); desacuerdo (D); absolutamente desacuerdo (AD).

Análisis de datos

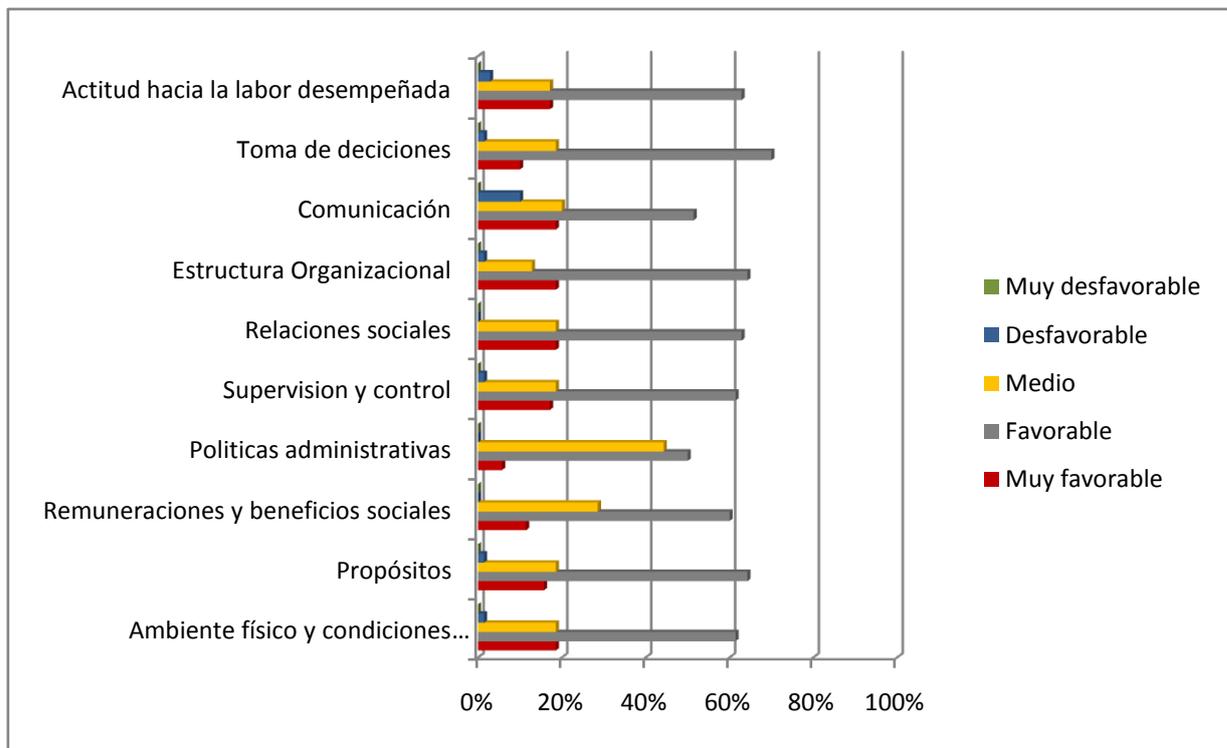
A partir de eso se lleva a cabo la sumatoria partiendo de la puntuación de los ítems, el cual proporciona un nivel general de Ambiente de Trabajo que se encuentra presentado en diez factores que juntos hacen al clima laboral. Cada factor será valorado individualmente como se muestra a continuación.

Tabla nº1: Factores que conforman el Ambiente de Trabajo.

	Muy favorable	Favorable	Medio	Desfavorable	Muy desfavorable
Ambiente físico y condiciones materiales	19%	61%	19%	1%	0%
Propósitos	16%	64%	19%	1%	0%
Remuneraciones y beneficios sociales	11%	60%	29%	0%	0%
Políticas administrativas	6%	50%	44%	0%	0%
Supervisión y control	17%	61%	19%	1%	0%
Relaciones sociales	19%	63%	19%	0%	0%
Estructura Organizacional	19%	64%	13%	1%	0%
Comunicación	19%	51%	20%	10%	0%
Toma de decisiones	10%	70%	19%	1%	0%
Actitud hacia la labor desempeñada	17%	63%	17%	3%	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico nº 5: Factores que conforman el Ambiente de Trabajo



Fuente: Elaboración propia

La totalidad de los factores fueron calificados como Favorables por la mayoría de la muestra, obteniendo porcentajes de hasta 70%.

En segundo lugar, para los factores *Propósitos, Remuneraciones y Beneficios Sociales, Políticas administrativas, Supervisión y Control, Comunicación y Toma de Decisiones* con porcentajes entre un 19 % y 44% se obtuvo la calificación Medio, mientras que para los factores *Ambiente Físico y Condiciones Materiales, Relaciones Sociales y Actitud hacia la Labor Desempeñada* la calificación fue empatada con porcentajes de 17% y 19% en Muy Favorable y Medio respectivamente. Solo el factor *Estructura organizacional* se calificó en segundo lugar como Muy Favorable con 19%.

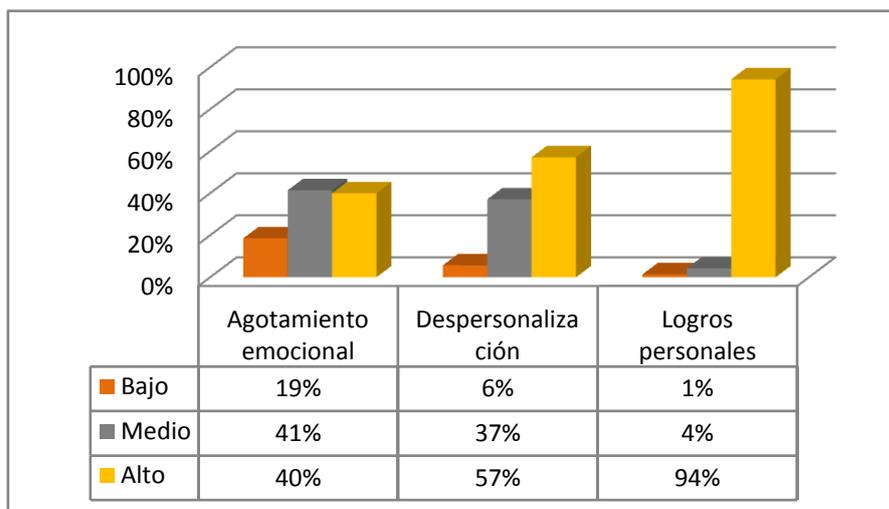
Cabe destacar que ningún factor se calificó como Muy Desfavorable por los trabajadores, solo un 10% califico como Desfavorable el factor Comunicación.

Seguidamente se administra a cada trabajador un segundo cuestionario de Maslach con el cual se pretende medir el nivel de estrés. El cuestionario consta de veintidós afirmaciones, en las cuales cada operario deberá señalar la respuesta que crea más adecuada para cada una. Las posibles respuestas son: nunca, raramente, algunas veces, muchas veces y siempre.

A partir de estas respuestas se analizan tres dimensiones diferentes: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización Personal, obteniendo un resultado parcial que no mide aun el nivel general de estrés de cada trabajador; sino que representa el puntaje obtenido para cada una de estas tres dimensiones y a partir del cual se determinara el nivel de estrés.

Los resultados se presentan en el siguiente gráfico.

Gráfico n°6: Dimensiones del estrés laboral



Fuente: Elaboración propia

A partir del cuadro presentado anteriormente podemos mencionar que para la dimensión Agotamiento emocional la mayoría de la muestra compuesta por el 41% se encontró en un nivel medio y un 19 % se calificó como bajo. Para la Despersonalización un 57% de la muestra se ubicó con un puntaje alto para esta dimensión y solo un 6% presento Despersonalización de tipo baja. Finalmente para Logros personales casi la totalidad de la muestra con un 94% se ubicó con un puntaje alto lo cual indicaría que se encuentran realizados en sus puestos de trabajo, solo el 1% de la muestra presenta logros personales de tipo bajo.

Para determinar el nivel general de estrés en cada trabajador se consulta una tabla en el que se analizan las posibles combinaciones de las tres dimensiones mencionadas anteriormente.

Para las interpretaciones, puntuaciones elevadas en Agotamiento Emocional y Despersonalización, y bajas en Logros personales, son indicativas de estrés Alto.

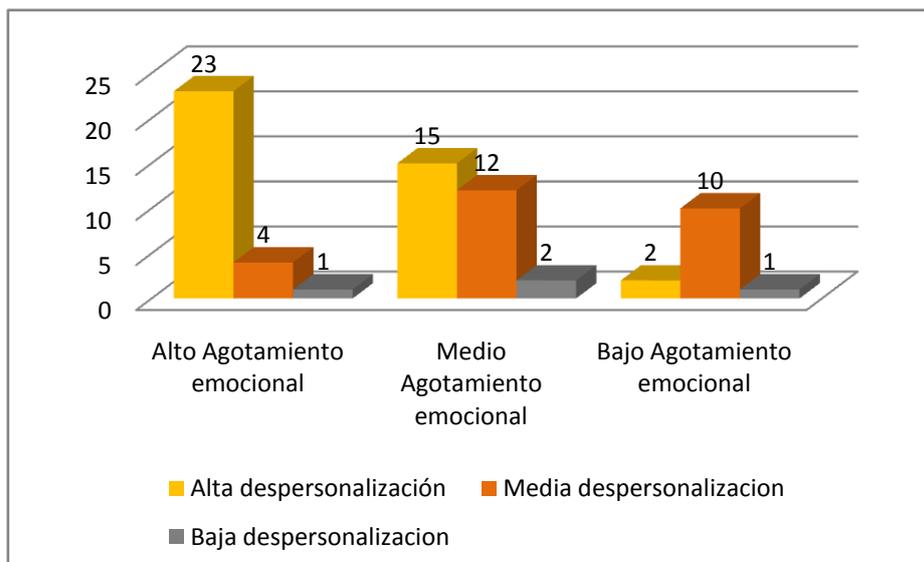
Puntuaciones bajas de Agotamiento Emocional y Despersonalización y elevadas en Logros Personales son indicativas de estrés bajo.

Sin embargo para la muestra estudiada podemos decir que ninguno de los operarios se encuentra con los niveles de estrés bajos ni altos, quedando de esta manera toda la muestra con un nivel de estrés indefinido.

Al analizar los factores combinados de a pares se pueden desprender las siguientes conclusiones.

Se combinan las variables Agotamiento emocional y Despersonalización.

Grafico nº 7: Agotamiento personal y Despersonalización

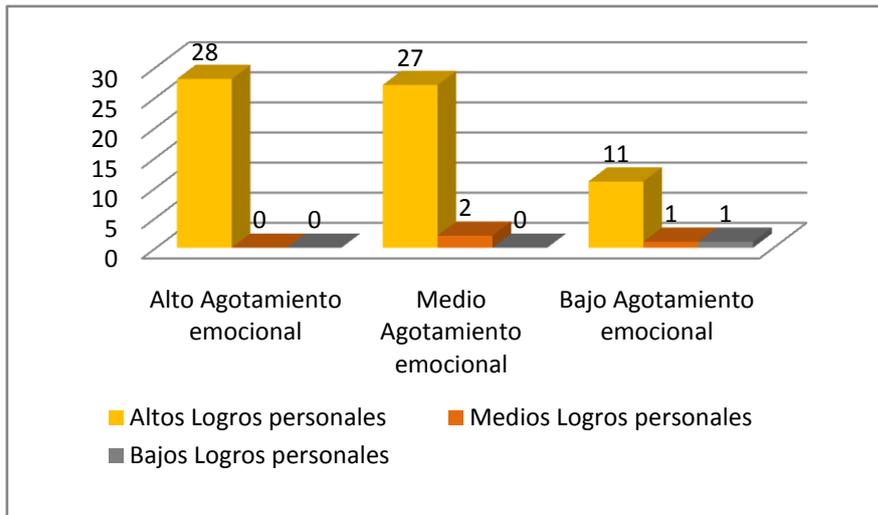


Fuente: Elaboración Propia.

Agotamiento emocional alto representa la mayoría de la muestra, presentando su vez , casi la totalidad de ellos alta despersonalización, por otro lado la minoría de la muestra se califica con un bajo agotamiento personal en los cuales su mayoría presenta una despersonalización de tipo media.

Luego se cruzan las variables Agotamiento Emocional y Logros Personales.

Grafico nº 8: Agotamiento Emocional y Logros Personales

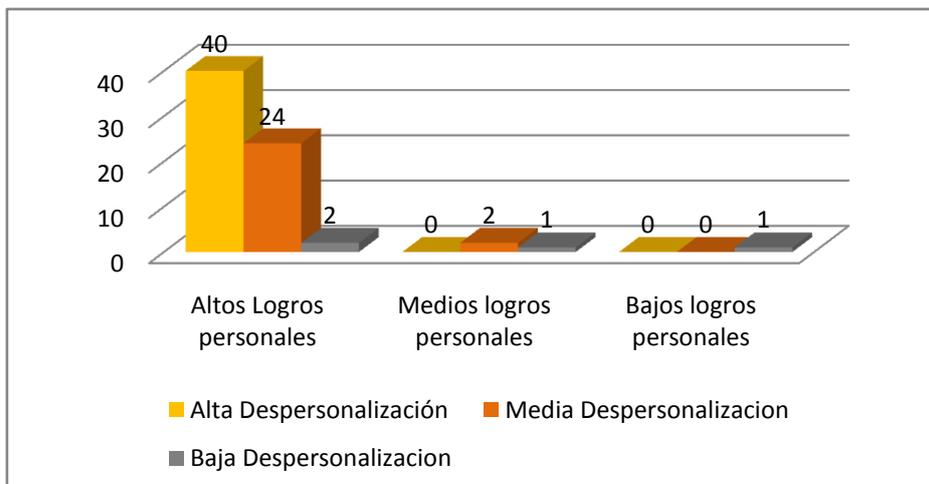


Fuente: Elaboración Propia.

Agotamiento Emocional medio y alto representan similar cantidad de personas en ambos casos. Casi la totalidad de la muestra en ambos casos componen altos Logros Personales.

Por último se combinan Despersonalización y Logros Personales y se presentan en el siguiente gráfico.

Grafico nº 9: Despersonalización y Logros Personales.



Fuente: Elaboración Propia.

La mayoría de la muestra se encuentra con Altos logros personales y a su vez estos presentan alta Despersonalización solo dos personas presentan una Despersonalización baja.

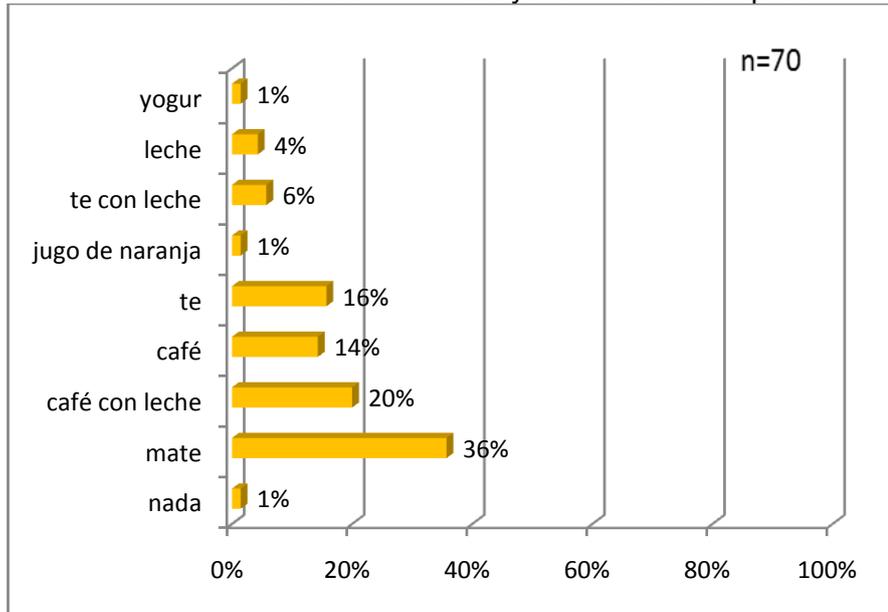
Se concluye que combinando de apares cada variable siempre se repite que la dimensión Logros Personales se encuentra alta en la mayoría de la muestra estudiada, lo que sumado a las condiciones que se dan en las otras dos dimensiones los trabajadores se encuentran con un nivel general de estrés de tipo indefinido, pudiendo estar en peligro de presentar estrés de algún tipo en un futuro.

Para conocer la ingesta alimentaria se llevó a cabo un recordatorio de 24 horas, en el cual cada operario debía relatar de la manera más precisa y completa todo lo consumido el día anterior a la encuesta.

Para conocer los alimentos más consumidos se detallan los siguientes gráficos a continuación.

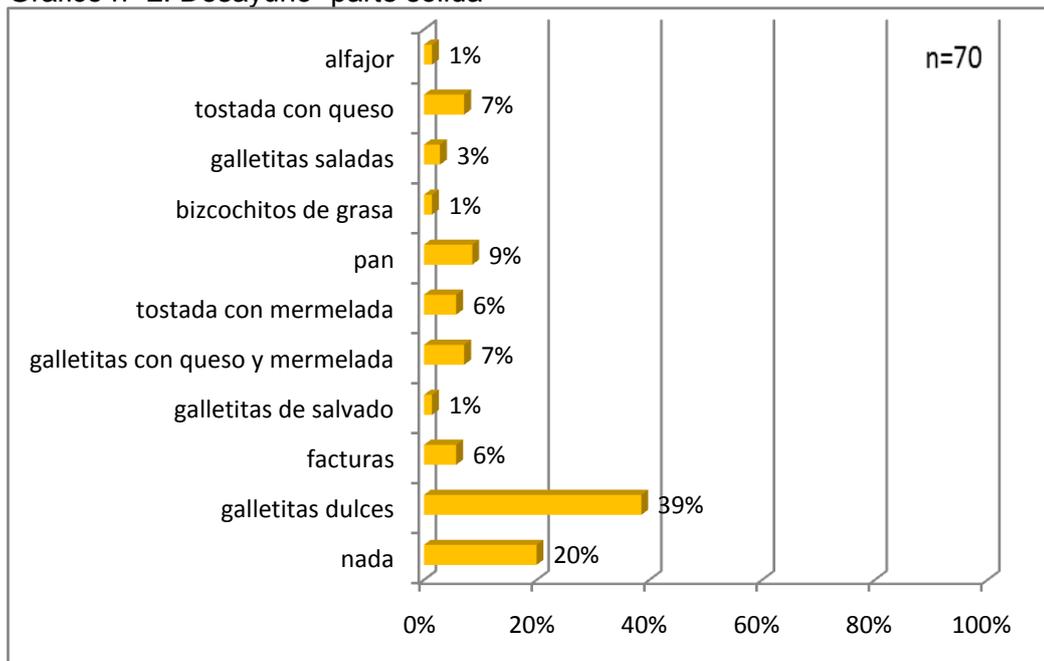
En primer lugar se analizaron los desayunos como se muestra a continuación.

Grafico n° 1: Desayuno “infusión o líquido”



Fuente: Elaboración propia.

Grafico n° 2: Desayuno “parte sólida”

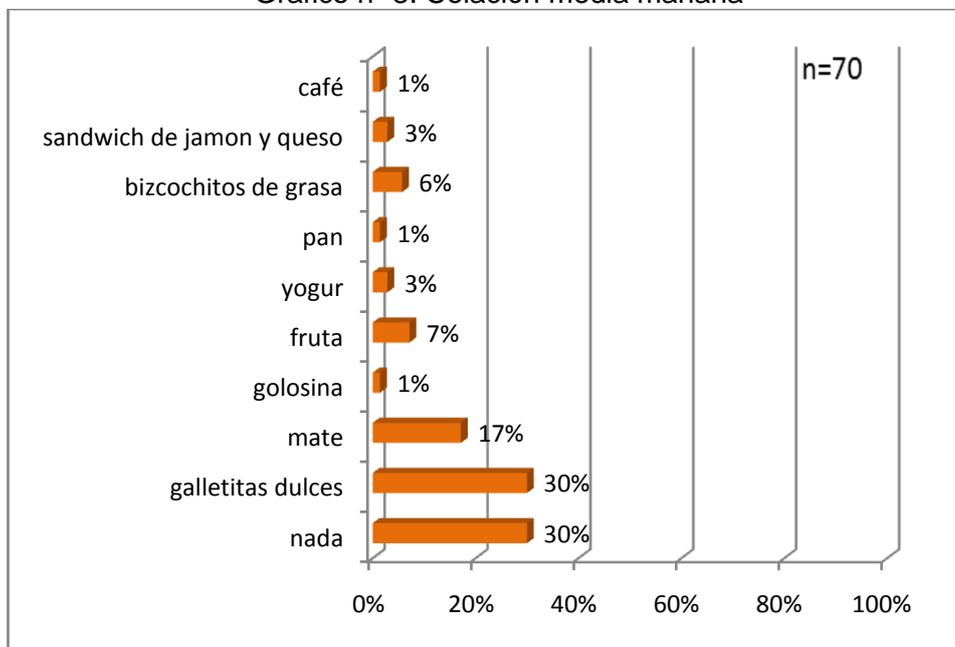


Fuente: Elaboración propia.

Tal como reflejan los gráficos anteriores podemos ver que el desayuno tipo es mate con galletitas dulces representando casi el 40% de la muestra, le sigue el café con leche con un 20% y un dato importante es q el 20% de los operarios realizan el desayuno a base de la infusión pero no acompañan con ningún alimento. Entre el 14 % y 16% de la muestra consumen te o café de infusión, y entre el 6% y 9% de los trabajadores elijen acompañarlo por pan, o tostadas con queso, o tostadas con mermelada, o galletitas con queso y mermelada.

Seguidamente se detallan las colaciones de media mañana que por lo general la realizan 8.45 de la mañana donde los trabajadores tienen los llamados “cuartos” que son 15 minutos de pausa, en la que por lo general aprovechan a comer algo.

Grafico nº 3: Colación media mañana

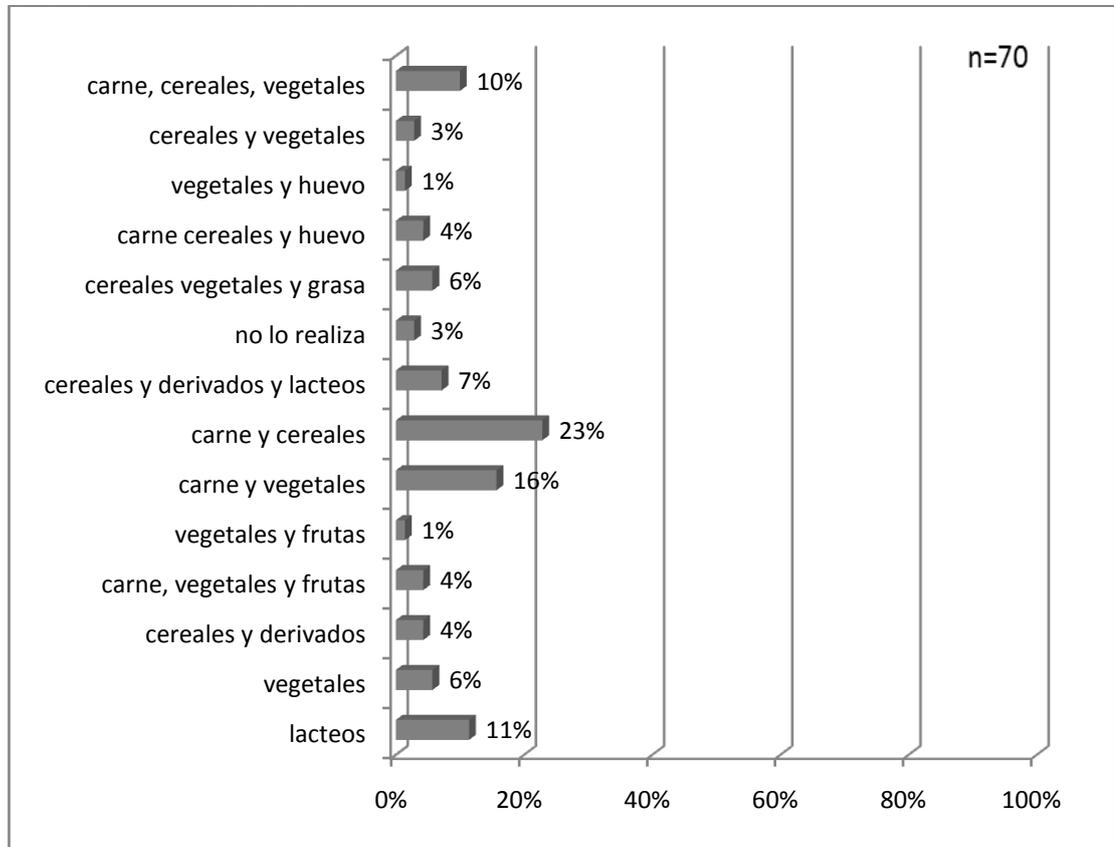


Fuente: Elaboración propia.

Del total de la muestra estudiada podemos ver que un 30% no realiza la colación a media mañana, otro 30% consume galletitas dulces, mientras que un 17 % prefiere solo mate. Solo un 3% prefiere remplazar la colación por almuerzo y consumir sándwich de jamón y queso.

A continuación se indaga acerca del almuerzo realizado por los trabajadores el día anterior, durante la jornada laboral.

Grafico nº 4: Almuerzo

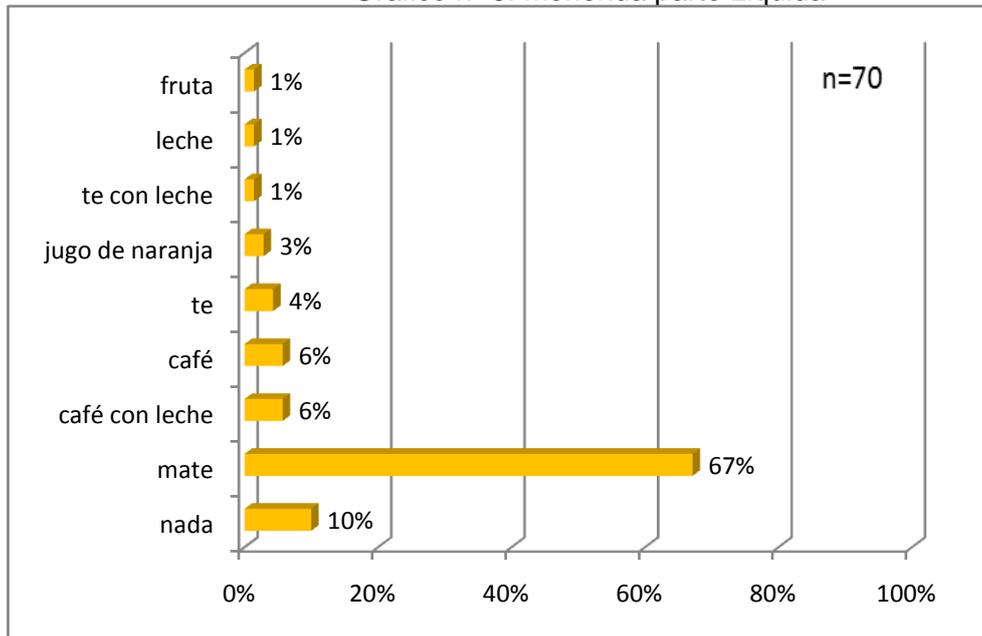


Fuente: Elaboracion propia.

A partir de esto podemos ver que un 23% de la muestra consumen en el almuerzo carnes y cereales donde la comida tipo relatada por ellos era hamburguesas o milanesas con arroz o fideos; un 16 % representado por consumo de carne y vegetales, en el cual la comida tipo es sándwich de milanesa y un 10 % representado por el grupo de carne vegetales y cereales, siendo la comida tipo empanadas de carne.

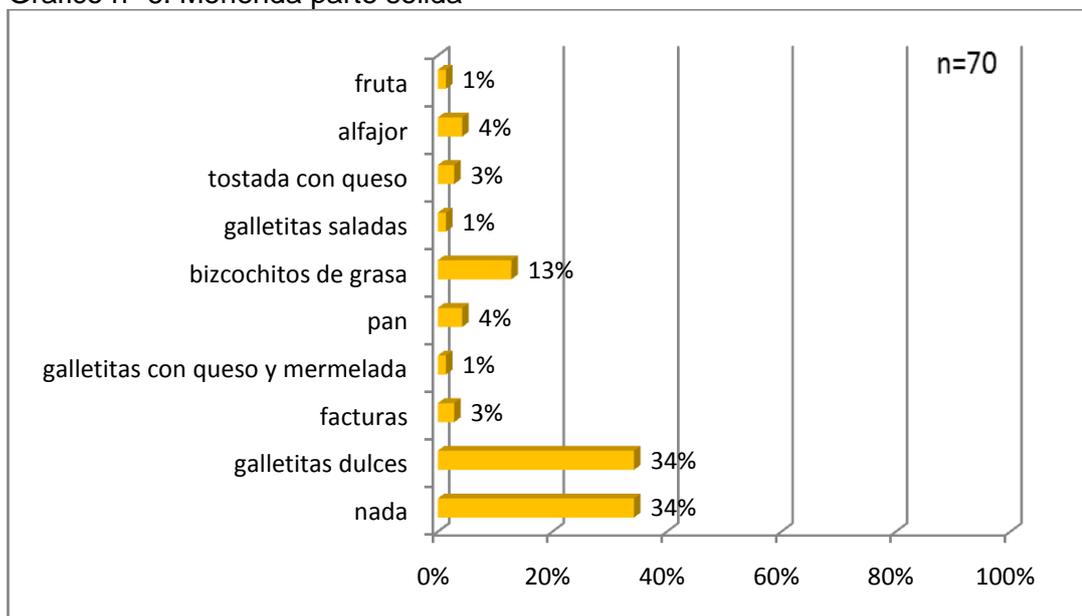
Luego se obtienen los datos de la merienda.

Grafico n° 5: Merienda parte Liquida



Fuente: Elaboración propia.

Grafico n° 6: Merienda parte solida

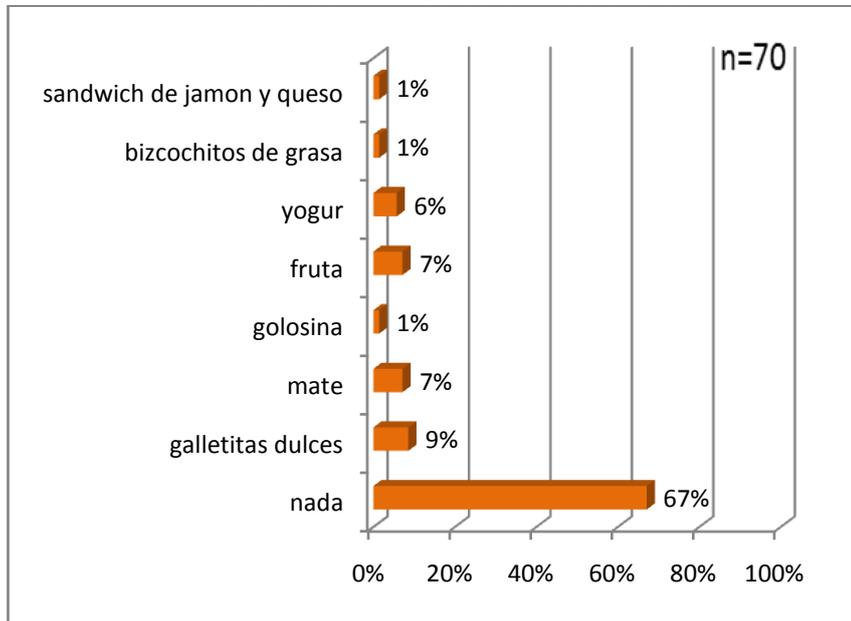


Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos muestran que casi la totalidad de la muestra consumen mate en la merienda y que un solo 10% no bebe nada, además un 34 % eligen acompañarlo con galletitas dulces, otro 34% no consume ningún alimento y un 13 % prefieren los bizcochitos de grasa.

Seguidamente se exponen los datos acerca de la colación de media tarde en el siguiente gráfico.

Grafico nº 7: Colación media tarde

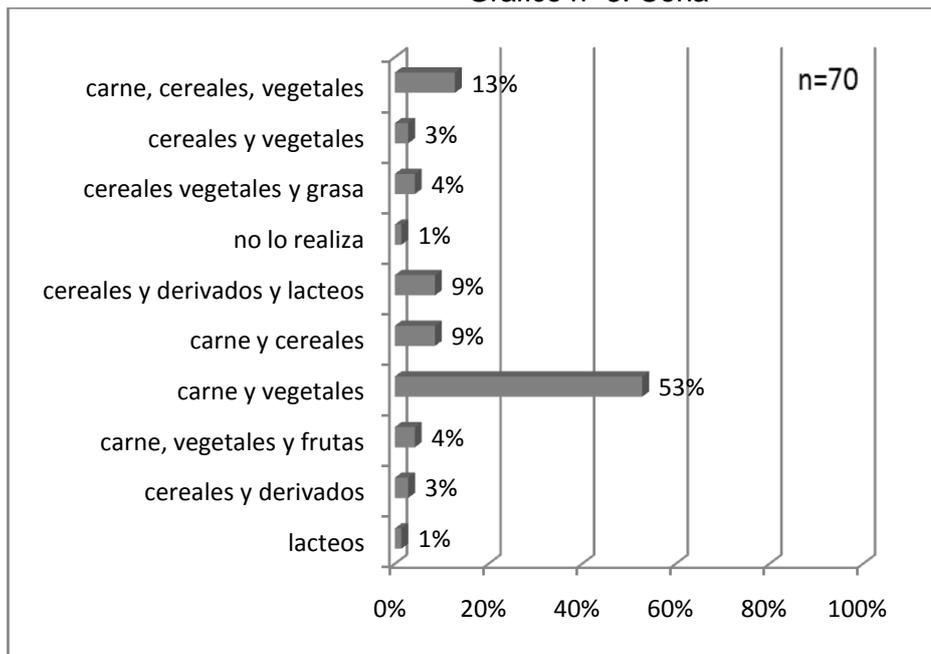


Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que casi la totalidad de la muestra no realiza una colación a media tarde solo un 9% optan por unas galletitas dulces, mientras que un 7% consumen solo mate.

Finalmente se recogen los datos de la cena y se muestran a continuación en el siguiente gráfico.

Grafico nº 8: Cena



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la última comida realizada al día podemos observar que un 53% de la muestra consume el grupo de carnes y vegetales, un 13 % carne vegetales y cereales en el cual la comida más mencionada por ellos es guiso de arroz o fideos con pollo. Solo un 1 % no realiza la cena.



UNIVERSIDAD FASTA

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS LICENCIATURA EN NUTRICIÓN

CONCLUSIÓN



Habiendo analizado los datos del presente estudio y teniendo en cuenta el objetivo general planteado al inicio de la investigación se llega a las siguientes conclusiones: del total de individuos encuestados el 53% son del sexo femenino y el 47% restante del sexo masculino, la media de edad fue de 29 años y el rango donde se encontraba la mayor frecuencia de edades fue el comprendido entre 23 y 28 años.

Con respecto a la distribución de los trabajadores según condición y jerarquía laboral se detecta que hay un predominio de operarios sobre empleados y que en cuanto a la condición laboral, un 53% de los operarios permanecen estables y solo un 17% contratado; mientras que dentro de los empleados un 20% permanece estable y un 10% se encuentran contratados.

Para determinar el estado nutricional se utilizó el cálculo de IMC con la clasificación propuesta por la OMS y se detectó que un 66% de la muestra se encontró dentro de los parámetros de normalidad que abarcan un IMC de entre $\geq 18,5 \text{ kg/m}^2$ hasta $\leq 24.9 \text{ kg/m}^2$, un 21% presentaban sobrepeso y un 12 % tienen obesidad de algún grado.

En cuanto al ambiente laboral la valoración se realizó analizando un total de 10 factores que lo califican. La mayoría de los factores fueron calificados como favorable, lo cual es indicativo de un clima laboral bueno en el cual se desarrollan los operarios para realizar su trabajo, solo algunos factores como son *Propósitos, Remuneraciones y Beneficios Sociales, Políticas administrativas, Supervisión y Control, Comunicación y Toma de Decisiones* con porcentajes entre un 19 % y 44% se obtuvo la calificación Medio, lo cual debería revisarse y podrían mejorarse algunos aspectos para lograr una mejor puntuación por parte del trabajador. Solo el factor *Comunicación* fue calificado por un 10% de la muestra como desfavorable. Por todo esto se puede observar que si bien el ambiente laboral de estos trabajadores fue calificado por ellos mismos como relativamente bueno siempre se pueden mejorar algunos factores y de esta manera favorecer el clima donde estos se desempeñan.

Para conocer el nivel de estrés presentes en los trabajadores se aplicó un cuestionario de Maslach. Si bien ninguno de los operarios evaluados presento estrés de tipo bajo ni alto, se concluye que debe prestarse real atención en dos de las tres dimensiones que determinan el nivel general de estrés presente en un trabajador. Al quedar un estrés de tipo indefinido en los operarios, se debe cuidar que particularmente la combinación entre Despersonalización y Agotamiento emocional no se desvirtúe porque podría causar en un futuro posibles casos de estrés en alguno de los trabajadores.

Con la finalidad de conocer la ingesta alimentaria se realizó a la muestra estudiada un recordatorio de 24 horas.

El mismo mostró que el desayuno tipo en los trabajadores es mate acompañado de galletitas dulces o solo sin ningún alimento; le siguen infusiones como te, café o café con leche. Solo un porcentaje muy bajo entre el 6 % y el 9% optan por consumir tostadas o galletitas untadas con queso y mermeladas.

Muchas personas toman infusión de mate cebado individualmente de distintas maneras tanto para descansar como para comenzar instancias de producción intelectual y trabajo. Hoy en día constituye un elemento importante de la tradición y es consumido cotidianamente en un gran número de hogares, y lugares de trabajo siendo uno de las infusiones más típicas y características de la identidad argentina; si bien desde el punto de vista bacteriológico presenta sus limitaciones.

Si bien hoy en día su valor excede lo estrictamente alimentario dado que tomar mate es una práctica social en la que se refuerzan valores como compartir, dar, recibir y por sobre todo, unión, debemos focalizar y centrar nuestra atención en como repercute en nuestra alimentación.

Como Licenciados en Nutrición debemos tener bien en claro y de esta manera poder transmitirlo a la población que el mate no puede bajo ningún punto de vista reemplazar una comida del día, si bien los trabajadores lo encuentran accesible económico y rápido de preparar a la hora del almuerzo durante la jornada laboral, no se puede permitir bajo ningún punto de vista. El mate es una infusión y debe ser consumida como tal en comidas como desayuno o merienda o momentos de esparcimiento pero no para reemplazar un almuerzo o una cena porque estaríamos privando a nuestro organismo de obtener energía a través de la absorción de nutriente que nos proveen los alimentos.

Los trabajadores tienen los llamados cuartos, pausas de 15 minutos en los cuáles algunos de los trabajadores optan por hacer alguna de las comidas. En el primer cuarto algunos hacen la colación de media mañana. Un gran porcentaje de 30 % consumen galletitas dulces y/o mate, un pequeño porcentaje del 7% consumen fruta, un 6% bizcochitos de grasa.

Seguidamente se detalla el almuerzo el cual lo realizan también en el horario de trabajo. Un amplio porcentaje de la muestra compuesto por el 23% consumen el grupo de carnes y cereales donde la comida tipo relatada por ellos era hamburguesas o milanesas con arroz o fideos; un 16 % representado por consumo de carne y vegetales, en el cual la comida tipo es sándwich de

milanesa y un 10 % representado por el grupo de carne vegetales y cereales, siendo la comida tipo empanadas de carne.

En cuanto a la merienda en la mayoría de los casos ya realizada por ellos en sus hogares alrededor de las 18hs, casi la totalidad de la muestra consumen mate, un 6 % beben café y solo un 10% no consumen nada, a su vez para el consumo de alimentos sólidos el 34% de la muestra opta por galletitas dulces, un 13% bizcochitos de grasa y un 34% no ingiere ningún alimento.

Para la colación de la tarde casi la totalidad representada por el 67% de los trabajadores no la realizan, solo un 9% de la muestra los consumen galletitas dulces, un 7% fruta otro 7% mate y un 6% consumen yogur.

Finalmente para la última comida realizada por ellos sería la cena realizada también en sus hogares, el 53% de la muestra estudiada consumen el grupo de carnes y vegetales, siendo la comida tipo relatada por ellos es milanesas con puré o carne al horno con papas o ensalada, un 13% optan por el consumo del grupo de carnes, vegetales y cereales en el cual la comida más mencionada por ellos es guiso de arroz o fideos con pollos.

Si bien la mayoría de los operarios realizan las cuatro comidas importantes, se puede apreciar una cierta monotonía en sus preparaciones lo cual lleva o podría llevar a presentar un cierto grado de déficit de algunos nutrientes imprescindibles para un correcto funcionamiento metabólico.

Finalmente luego de estudiar y analizar las variables por separado podemos afirmar que existe una gran relación entre ellas y que en muchos casos el correcto funcionamiento de una lleva al buen funcionamiento de otras y viceversa. De este modo podemos apreciar que si bien el ambiente laboral se considera favorable, hay factores que se pueden mejorar para lograr un ambiente más saludable, a su vez el nivel de estrés se encuentra indefinido por el momento y peligran algunas dimensiones en las cuales hay que tener cuidado para no caer en un nivel de estrés bajo. En cuanto al estado nutricional a pesar de que casi la totalidad de los encuestados presentan un normo peso existe un 23% que presentan un sobrepeso y un mínimo porcentaje algún grado de obesidad. En lo que respecta ingesta alimentaria como se mencionó anteriormente se notó una cierta monotonía en las preparaciones.

Si bien la situación estaría dentro de los parámetros normales, sería de real interés reparar en algunos aspectos para que no se desvirtúen en un futuro y lograr que la fuerza de trabajo se desarrolle en un ambiente agradable y saludable haciendo más productiva la empresa a la cual pertenecen.

Una correcta educación alimentaria beneficiaría no solo al trabajador sino también a la empresa ya que la haría más productiva aun. Una línea tendiente a mostrar cuales son las opciones más saludables haría más provechosa la obtención y utilización de nutrientes en cada una de las comidas. Más aun la inclusión de un buffet con opciones de menús saludables dentro de la empresa proporcionaría un cambio en la ingesta de estos trabajadores durante la jornada laboral.

Como la alimentación es un tema trascendental para la población independiente de su sexo, edad, no solo porque es fundamental para la vida sino también para prevenir malnutrición por déficit y por exceso, así como prevenir otras enfermedades asociadas a la alimentación como las ECNT enfermedades crónicas no trasmisibles, carencias de nutrientes específica, sería de gran utilidad incorporar la opinión y el accionar de un Nutricionista en la alimentación o servicio de alimentación de los trabajadores.

El Nutricionista es el profesional más apto para administrar un SAN servicio alimentación ya que tiene conocimientos de higiene y control de alimentos, de control de calidad, de administración, así como de nutrición, fisiología, fisiopatología, dietética, dietoterapia, los que son necesarios para conocer mejor los procesos y entregar una mejor alimentación que permita mantener o recuperar un peso aceptable de la población usuaria.

Es fundamental que como Licenciados en Nutrición y promotores de la salud podamos cumplir nuestro rol, brindando correcta información sobre seguridad y manipulación alimentaria; educar sobre la importancia de la alimentación y las necesidades nutricionales; brindar apoyo en situaciones de problemas nutricionales y saber identificarlos.

Así, de esta manera, con un correcto accionar el Nutricionista podría evitar deficiencias o variados problemas nutricionales, logrando una mejor alimentación y una correcta elección de alimentos durante la jornada laboral, permitiendo a los trabajadores una obtención de nutrientes indispensables para el correcto funcionamiento del organismo.

Conclusión

Una alimentación monótona, en la que faltan alimentos indispensables puede dar lugar a la aparición de determinados síntomas físicos como psíquicos que mejoran con una alimentación adecuada. A veces no solo el estrés influye en nuestro bienestar sino que también como nos alimentamos puede llegar a hacer la diferencia en este aspecto. Una persona bien alimentada tiene mayores oportunidades en varios aspectos.

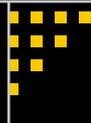
Frente a todo lo anterior expuesto queda como interrogante, la relación que puede tener una educación alimentaria, y la inclusión de un buffet con opciones saludables dentro de la empresa lo que permitirá avanzar en esta línea de investigación.



UNIVERSIDAD FASTA

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS LICENCIATURA EN NUTRICIÓN

BIBLIOGRAFÍA



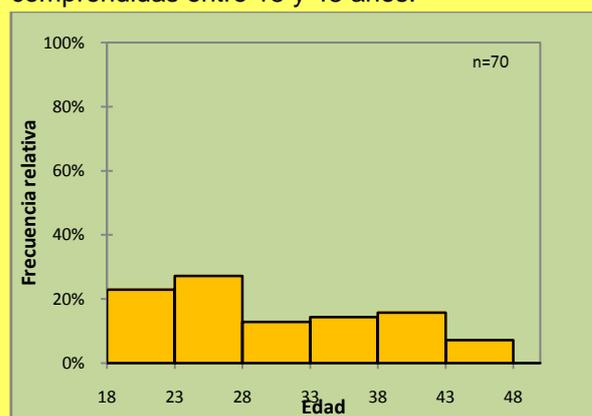
- Alimentación sana, (2013), *“La alimentación en el trabajo”*, en: www.alimentacion-sana.org
- Alonso Olea M. y Casas Baamonde M. E., (2001), *“Derecho del trabajo”* Décimo Novena, España, Edición. CIVITAS.
- Barros M., Chan D., Esquivel F., Geraci S., Giménez A., Linari M. A., Ortiz S., (2008), Análisis en una muestra de operarios: influencia de los cambios de horario de trabajo sobre indicadores clínicos en *“Revista de actualización en nutrición”*, en: <http://www.revistasan.org.ar>
- Bello L., Castaño B., Fernández Rodríguez M. J., Hernández Bethencourt L., Sánchez Villegas A., Serra L., (2004), *Revista Nutrición hospitalaria Vol. 19 Número 5 Año 2004*, en: <http://scielo.isciii.es>
- Buendía J., Ramos F., (2001), *“Empleo, estrés y salud”*, España: Pirámide editorial
- Burgos J., Jaime J. (2010), *Estudios Contemporáneos sobre Derecho Laboral: Reflexiones y consideraciones sobre la problemática laboral en la actualidad*, Panamá (República de Panamá): Editorial Cultural Portobelo
- Capelleti B., Novick M., Helena H. (2007), *“Pensar el trabajo: debate y actualidad”*, en: *Revista del trabajo*, año: 3 número: 4, Buenos Aires.
- Centros para el control y prevención en el trabajo, Instituto Nacional para la salud y seguridad ocupacional (NIOSH), (1999), *El estrés en el trabajo*, en : www.cdc.gov
- Centrum Oceano, (1983), *Diccionario de Administración y Finanzas*, España: Oceano/Centrum editorial
- Cerrasco Onate C., Vega Lopez P., (2011), *“Condiciones Laborales”* en: Una aproximación a las condiciones de trabajo en la gran minería de altura, Santiago de Chile, julio 2011, Edición: Carolina López I.
- Colligan M., Goldenhar L., Grubb P., Hurrell J., Murphy L., Sauter S., Swanson Naomi, Tisdale Anne Julie, (1999), *El estrés en el trabajo*, en: <http://www.cdc.gov>
- Díaz F. J. J., (2007), Estrés alimentario y salud laboral vs. estrés laboral y alimentación equilibrada, en: *Medicina y Seguridad del Trabajo*, número 209, vol.58, Madrid.
- Diaz Ordaz G., (1970), *Ley Federal del trabajo*, Mexico.
- Doval Y., Moleiro O., Rodriguez R., (2004), *Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento*, en : www.psicologiacientifica.com
- Echegoyen Olleta J., (1997), *Filosofía Contemporánea.vol.3*, España: Edinumen editorial.
- Fernández- López J.A, Siegrist J, Rodela A, Hernandez-Mejía R, (2003), *“El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo, ¿qué sabemos y que podemos hacer?”* en: *Atención Primaria*, volumen 31 N°8, España, Elsevier edición.
- Fundación EROSKY, *Como alimentarnos según nuestra edad y tipo de trabajo* (2013), en : www.trabajoyalimentacion.consumer.es
- Gil Hernández, F., (2005), *“Tratado de Medicina del Trabajo”*, Ed. Masson. Barcelona.
- Gutiérrez I. D., *Derecho laboral*, en: <http://sites.amarillasinternet.com>
- Lema S., Longo E. N., Lopresti A., (2003), *Guías alimentarias para la población argentina*, 1era edición, Argentina Buenos Aires, Caligrafix Servicios Gráficos Integrales edición.

- Mager J., McCann M. y Warshaw L. , (1998), “*Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*”, en: <http://www.insht.es>
- Marañón G., (1974), *Manual de diagnóstico etiológico*. Ed. Espasa-Calpe. Madrid.
- Matos Henschel C.; Proenca Pacheco Da Costa Rossana; Costa, Soraya, (2009), “*Trabajo en producción de comidas: consecuencias en la alimentación y estado nutricional de los trabajadores*”, Madrid.
- Melo J. L. (2009), *Ergonomía Practica: Guía para la evaluación ergonómica de un puesto de trabajo*, Fundación: MAPFRE.
- Melgosa, J. (1999), *Sin Estrés* (1ª. ed.), España: Editorial SAFELIZ, S.L
- Montes de Oca T., Zambaran Aragundy A. L., Mishel L., (2012), “*Hábitos alimentarios y repercusión en el estado nutricional en personas de 30 a 50 años del personal que labora en el área administrativa de la universidad técnica de Manabi Julio-Diciembre 2012*”, en: <http://repositorio.utm.edu>.
- Mora Vanegas C., (2008), “*El estrés en el trabajo*”, en: <http://www.gestiopolis.com>
- Neffa J. C., (2011), “*Condiciones y medioambiente de trabajo. Proceso de trabajo y clasificación de los factores de riesgo.*”, España.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011), “*Panorama sobre el mundo del trabajo*”, en: <http://www.ilo.org/>
- Organización Internacional del Trabajo, (2012), “*Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo: estudio en empresas chilenas y recomendaciones adaptadas*”, Copyright edición, Chile.
- Organización Mundial de la Salud, (1983), “*del cambio del estado nutricional: directrices para evaluar el efecto nutricional de programas de alimentaci'on suplementaria de grupos vulnerables*”, en: www.who.int
- Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud, (2010), *Ambiente de un trabajo saludable: un modelo para la acción*, en: www.who.int/es/index.html .
- Outomuro D., Actis A. M., (2011), “*Medicina y estrés: antecedentes históricos y evidencia científica*”, Gac. Méd. Caracas
- Peiró, J. M., Salvador A. (1993), “*Control del Estrés Laboral*” (1ªed.), España: Editorial UDEMA. S.A.
- Ramazzini, B., (1999), “*Tratado de las enfermedades de los artesanos*”, Ed. Instituto de Salud Carlos III. Madrid.
- Rodriguez Bejarano A. V., (2010), *Fuentes del Derecho Laboral y contratos de trabajo*, Bogotá Colombia, en : www.slideshare.net
- Sabino C., (1991), *Diccionario de Economía y Finanzas*, Caracas: Panapo editorial.
- Santos, J. A. (2004). *Manual: “Motivación y Adaptación Ocupacional”*, San Salvador, El Salvador: Acción Consultores.
- Sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés, *La naturaleza del estrés*, (1995), Dr. Cano Vindel A. y Tobal M., en: <http://pendientedemigracion.ucm.es>
- Villalobos, J. (1999). *Estrés Y Trabajo*, en : www.medspain.com
- Wilson J., (2012), “*La ciencia explica como la comida chatarra engaña a tu cerebro*”, en: *Obesidad: el enemigo público*, España, CNN edición internacional US.

Muchas veces condiciones laborales inadecuadas, ingesta alimentaria por déficit o por exceso, podrían repercutir en el estado nutricional de los trabajadores y generar algún posible nivel de estrés.

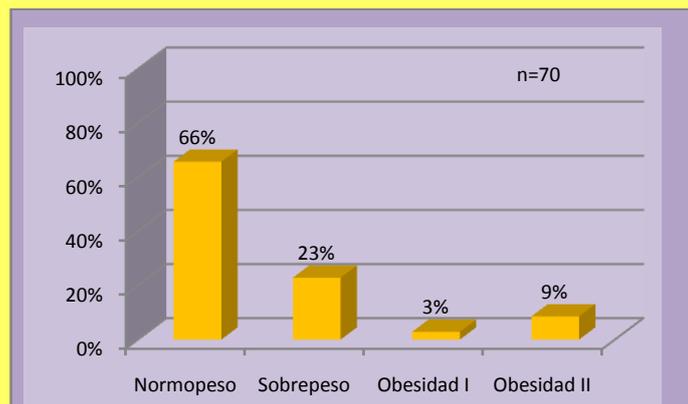
Objetivo: Indagar la relación entre la ingesta alimentaria, el estado nutricional, las condiciones de trabajo y el nivel de estrés en operarios de una fábrica pesquera ubicada en la ciudad de Mar del Plata durante el año 2014.

Materiales y Métodos: Este estudio es de tipo descriptivo y no experimental ya que estudia situaciones que ocurren en condiciones naturales y luego se analizan. Se seleccionaron 70 operarios de una fábrica pesquera ubicada en la ciudad de Mar del Plata (hombres y mujeres), con edades comprendidas entre 18 y 48 años.

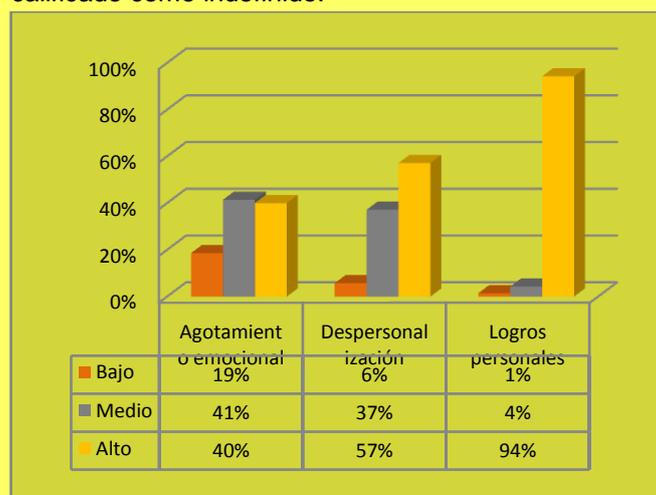


Se evalúa el peso y la talla para obtener el estado nutricional. Se llevó a cabo un recordatorio de 24 horas para indagar la ingesta alimentaria. Para conocer el nivel de estrés y las condiciones laborales se le administro a cada operario dos cuestionarios para medir estas variables respectivamente.

Resultados: En la recolección de los datos podemos observar que el 66% de la muestra poseen un estado de normo peso mientras que un 23% presentan sobrepeso y solo un pequeño porcentaje se califican con algún grado de obesidad.



En lo que respecta al Ambiente de trabajo la mayoría de los factores estudiados fueron calificados por los trabajadores como favorables, otros factores como medio y solo un 10% de la muestra califico un factor como desfavorable. A la hora de estudiar el estrés presente en los trabajadores se percibió que no existieron niveles ni bajos ni altos quedando este calificado como indefinido.



Finalmente en lo que respecta a la ingesta alimentaria se observó que si bien todos realizan las cuatro comidas diarias y algunos también realizan una o dos colaciones, se observa una cierta monotonía en las preparaciones.

Conclusión: Se evidencia que los trabajadores realizan sus tareas bajo condiciones laborales favorables, mostrando un nivel de estrés indefinido. Presentan a su vez un estado nutricional normal y algunos con sobrepeso; su ingesta alimentaria relata las cuatro comidas principales detallando una cierta monotonía en las preparaciones. **Palabras claves:** Estrés; Condiciones Laborales; Estado nutricional, Ingesta alimentaria, Trabajadores.

Bibliografía:

Alimentación sana, (2013), "La alimentación en el trabajo", en: www.alimentacion-sana.org
 Díaz F. J. J., (2007), Estrés alimentario y salud laboral vs. Estrés laboral y alimentación equilibrada, en: Medicina y Seguridad del Trabajo, número 209, vol.58, Madrid.
 Melo J. L. (2009), *Ergonomía Práctica: Guía para la evaluación ergonómica de un puesto de trabajo*, Fundación: MAPFRE.
 Melgosa, J. (1999), Sin Estrés (1ª. ed.), España: Editorial SAFELIZ, S.L

**Universidad FASTA –Facultad de Ciencias Médicas Licenciatura en
Nutrición -
Departamento de Metodología de la investigación – Año 2014**

REPOSITORIO DIGITAL DE LA UFASTA

AUTORIZACION DEL AUTOR¹

En calidad de TITULAR de los derechos de autor de la obra que se detalla a continuación, y sin infringir según mi conocimiento derechos de terceros, por la presente informo a la Universidad FASTA mi decisión de concederle en forma gratuita, no exclusiva y por tiempo ilimitado la autorización para:

- ✓ Publicar el texto del trabajo más abajo indicado, exclusivamente en medio digital, en el sitio web de la Facultad y/o Universidad, por Internet, a título de divulgación gratuita de la producción científica generada por la Facultad, a partir de la fecha especificada.
- ✓ Permitir a la Biblioteca que sin producir cambios en el contenido, establezca los formatos de publicación en la web para su más adecuada visualización y la realización de copias digitales y migraciones de formato necesarias para la seguridad, resguardo y preservación a largo plazo de la presente obra.

1. Autor:

Apellido _____ y
Nombre _____
Tipo y Nº de Documento _____
Teléfono/s _____
E-mail _____
Título obtenido _____

2. Identificación de la Obra:

TITULO de la obra (Tesina, Trabajo de Graduación, Proyecto final, y/o denominación del requisito final de graduación)

Fecha de defensa ____/____/20____

3. AUTORIZO LA PUBLICACIÓN BAJO CON LALICENCIA Creative Commons (recomendada, si desea seleccionar otra licencia visitar <http://creativecommons.org/choose/>)



Este obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/).

4. NO AUTORIZO: marque dentro del casillero []

NOTA: Las Obras (Tesina, Trabajo de Graduación, Proyecto final, y/o denominación del requisito final de graduación) **no autorizadas** para ser publicadas en TEXTO COMPLETO, serán difundidas en el Repositorio Institucional mediante su cita bibliográfica completa, incluyendo Tabla de contenido y resumen. Se incluirá la leyenda "Disponible sólo para consulta en sala de biblioteca de la UFASTA en su versión completa"

Firma del Autor Lugar y Fecha

¹ Esta Autorización debe incluirse en la Tesina en el reverso ó pagina siguiente a la portada, debe ser firmada de puño y letra por el autor. En el mismo acto hará entrega de la versión digital de acuerdo a formato solicitado.

