



Obesidad y estrés en el trabajo: más allá del atracón

Obesity and stress at work: beyond binge eating

Raquel del Socorro Guillén Riebeling

Carrera de Psicología, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM
raqso@unam.mx

Dolores Patricia Delgado Jacobo

Carrera de Medicina, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM
biomedicas_dj@comunidad.unam.mx

10.22201/fesz.20075502e.2023.13.49.87644

Resumen

México cuenta con una norma sobre el trabajo y los factores de riesgo psicosociales vinculados, su método de identificación, análisis y su prevención, la NOM, 035-STPS, 2018. Su enfoque es ambiental y en relaciones interpersonales, relacionado con el bienestar en general y para las condiciones propicias para el buen desempeño de los equipos de trabajo que reeditúan en óptimo desempeño, relaciones cordiales, estado de salud integral sano y buen manejo de la presión laboral. Por el contrario, las relaciones negativas en el trabajo repercuten en el bienestar integral: en cogniciones y comportamientos anómalos, predominio de emociones negativas; en lo físico-corporal con cambios metabólicos de riesgo a otras enfermedades como la mental y la condición de peso corporal. La obesidad y el estrés laboral ha sido estudiada su relación principalmente desde los campos clínico, social, laboral y educativo, por las repercusiones en cada ámbito. En este trabajo se revisan los conceptos de trabajo, estrés, estrés laboral y sus relaciones con el sobre peso y obesidad presentados por la bibliografía científica. Se dan líneas de abordaje para estudiar las relaciones de la Obesidad, las condiciones laborales y su estrés.

Palabras clave: obesidad, estrés, laboral, salud, factores de riesgo.

Abstract

Mexico has a standard on work and related psychosocial risk factors, its method of identification, analysis and its prevention, NOM, 035-STPS, 2018. Its focus is environmental and on interpersonal relationships, related to well-being in general and for conditions conducive to the good performance of work teams that result in optimal performance, cordial relationships, healthy integral health status and good management of work pressure. On the contrary, negative relationships at work have repercussions on integral wellbeing: in abnormal cognitions and behaviors, predominance of negative emotions; in the physical-bodily with metabolic changes of risk to other diseases such as mental and body weight condition. The relationship between obesity and work stress has been studied mainly from the clinical, social, labor and educational fields, due to the repercussions in each area. This paper reviews the concepts of work, stress, work stress and their relationship with overweight and obesity presented by the scientific literature. It provides lines of approach to study the relationship between obesity, working conditions and stress.

Keywords: obesity, stress, work, health, risk factors.

Recibido el 27 de julio de 2022.

Aceptado el 21 de febrero de 2023.



Psic-Obesidad está distribuido bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.

Antecedente

Para el desarrollo de las condiciones óptimas de trabajo se ha procurado establecer un ambiente laboral favorable en las relaciones entre los empleados y los empleadores, entre la producción, los sueldos y las familias. Gastos de operación fuera de presupuesto, accidentes de trabajo y el bajo desempeño son factores que pueden ser considerados como “zonas de riesgo laboral”, donde los empleados o trabajadores reciben capacitación para evitar dichas zonas de riesgo como: asumir su responsabilidad como trabajador no como jefe o empleados, prevenir accidentes y desempeñar su trabajo en tiempo y forma. Mientras más se conozca del trabajo, mejor desempeño se tendrá. Por el contrario, la baja capacitación y el desconocimiento de la labor, genera la activación de recursos psicobiológicos extras que tienen por objetivo adaptarse de la mejor manera para desempeñar el trabajo. Si bien tiene un buen propósito esta activación extra, las consecuencias son perjudiciales por un lado para su salud integral del individuo y por el otro sobre el entorno socio-laboral. La evaluación de las condiciones de salud de las personas involucradas en el trabajo es una prioridad para el personal de salud.

México cuenta con una norma sobre el trabajo y los factores de riesgo psicosociales vinculados, su método de identificación, análisis y su prevención, la NOM, 035-STPS, 2018. Su enfoque es ambiental y en relaciones interpersonales con bienestar en general condiciones propicias para el buen desempeño de los equipos de trabajo que reditúan en óptimo desempeño, relaciones cordiales, estado de salud integral sano y buen manejo de la presión laboral. Le anteceden la NOM-019, sobre seguridad e higiene y la NOM 030, relativa al diagnóstico de salud ocupacional o bienestar del trabajador (STPS-NOM035, 2018). A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) propuso en 2017 considerar tres dimensiones incluyentes al desempeño: familia-trabajo-persona. Dos factores de riesgo que destacan son la salud mental y la obesidad.

Para la Organización Mundial de Salud el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción... un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. Tres tipos de Estrés:

Eustrés. Estrés positivo, la relación con las impresiones del mundo externo no producen un desequilibrio orgánico, sino que el cuerpo es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras.

Distrés, Estrés negativo o desagradable, va acompañado de un desorden fisiológico producido por la aceleración de las funciones: hiperactividad, acortamiento muscular, somatizaciones o envejecimiento prematuro.

Estrés laboral. Consecuencia de la exposición a condiciones de trabajo organizativas desfavorables debido a su frecuencia e intensidad. Si bien se ha tratado como problema colectivo, puede afectar a toda la población trabajadora, El estrés laboral se puede considerar como la respuesta a un desequilibrio entre las exigencias laborales percibidas y las capacidades de el/la trabajador/a percibidas para hacer frente a esas exigencias.

Para la Organización del Trabajo (OIT) (2016) el estrés laboral tiene resultados físicos y emocionales a consecuencia de un daño causado “*por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias* (página 2). El estrés vinculado con el trabajo está determinado de acuerdo a las zonas de riesgo laboral: la organización, el diseño y las relaciones laborales.

Aspectos teóricos propuestos por Bakker & Demerouti (2018) refieren la Demanda y los Recursos Laborales, (DRL) propuestos para conocer los factores que determinan el bienestar de los trabajadores como estar quemado o la salud y su rendimiento laboral. Por otro lado, las demandas laborales son los aspectos del trabajo (físicos, psicológicos, sociales u organizacionales) que requieren esfuerzos por parte del trabajador y conllevan a consecuencias asociadas (Barría-González et al, 2021). Mientras que los recursos laborales son los aspectos de los contextos de trabajo (físicos, psicológicos, sociales u organizacionales) que ayudan a lidiar con las demandas, facilitando el cumplimiento de objetivos y estimulando el crecimiento y desarrollo del trabajador (Hakanen et al., 2017).

Instrumentos válidos y confiables para esta evaluación de salud. Medina-Aguilar et al., (2007), realizaron un estudio para conocer el modelo de “esfuerzo-

recompensa” a trabajadores mexicanos a través de la adaptación y validación de una Escala sobre “Estrés Laboral Organizacional” mediante el análisis factorial confirmatorio. Las 25 preguntas de la escala identifican: a) las condiciones organizacionales; y b) los procesos administrativos, ambos, generadores de estrés.

En 2019, Patlán Pérez, realiza una revisión bibliográfica en publicaciones científicas sobre los instrumentos utilizados para evaluar el Estrés Laboral. Las categorías empleadas (Gutiérrez, 2012) fueron las siguientes:

- a) Con fines de evaluación y diagnóstico
- b) Sustento teórico cognitivo-conductual en función de: Estímulo, Respuesta, Transacción e Interacción
- c) Enfoques: personalizado, compuesto e integrados
- d) Instrumentos psicológicos: escalas de medición

Sus resultados obtuvieron 32 escalas para medir el estrés laboral (Patlán Pérez, 2019, página 170). Sobre las afectaciones a la salud integral (mental y física) por el estrés laboral u ocupacional, encontraron 3 escalas de Occupational Stress Indicator (OSI) (Escala de Estrés Ocupacional) (EEO) (Cooper, Sloan & Williams, 1988; Steiler & Cooper, 2004; Steiler & Rosnet, 2011). Agrupados en:

- Estrés como estímulo, respuesta y transacción.
- Enfoque compuesto.
- Relación estresor-tensión laboral.

Con Siete factores: 1. Fuentes de estrés: presiones profesionales, gestión directiva, relación familia-trabajo; 2. Conducta tipo A; 3. Locus de control; 4. Estrategias de afrontamiento: centradas en la solución del problema, centradas en la emoción; 5. Satisfacción laboral: extrínseca, ajuste persona-trabajo, recompensas personales; 6. Salud mental; y 7. Salud física.

La autora concluye que: *La medición del estrés laboral para el diagnóstico o evaluación requiere del uso de instrumentos de medición. Sin embargo, el aspecto más relevante a considerar es el enfoque metodológico a utilizar para su medición. Por esta razón, las propuestas de los autores señalados requieren tomarse en cuenta a la luz de su efectividad en la prevención y atención de los efectos que provoca el estrés laboral en la salud ocupacional de los trabajadores (páginas 177-178).*

Obesidad y Estrés laboral

La relación entre estrés (laboral) y obesidad se enmarca en la conceptualización los mecanismos adaptativos insuficientes o mal aprendidos del individuo para hacer frente a los requerimientos que el trabajo le demanda sea por su ambiente (clima laboral), las relaciones sociolaborales (bulling, mobbing, o acoso laboral) y psicobiológica de adaptación (estrategias de enfrentamiento, aprendizaje en solución de problemas, autoestima y resiliencia).

Wanjek (en OIT, 2005) propone soluciones laborales para la desnutrición, la obesidad y las enfermedades crónicas a través de una alimentación saludable. *Una alimentación no adecuada puede causar pérdidas de hasta 20 por ciento en la productividad... En naciones más ricas, la obesidad causa entre 2 y 7 por ciento del total de los costos médicos. En EE.UU. el costo de la obesidad para las empresas, reflejado en costos de seguros, licencias pagadas y otros, suma 12.700 millones de dólares anuales (Wanjek, 2005).*

Pimentel-Araujo et al. (2021), correlacionaron el sobrepeso y la obesidad con seis factores de estrés: jornada, turno, esquema rotatorio laboral, pluriempleo y estrés laboral). Muestran que el sobrepeso y la obesidad tienen correlaciones significativas con:

1. Jornada laboral mayor a 50 horas a la semana
2. Laborar en el turno nocturno
3. El estrés laboral moderado a alto

Santana-Cárdenas (2016) hizo una revisión bibliográfica del estrés laboral, la conducta alimentaria y la obesidad en literatura científica. Encontró 12 artículos con estas categorías. Considera que el estrés laboral está asociado a la productividad y sus consecuencias adversas, en los patrones de vigilia-dormir, de alimentación y en los cambios corporales al favorecer la acumulación de depósitos de grasa. Sus resultados resaltan la vinculación: *“...la alimentación emocional como amortiguador que modera la respuesta ante el estrés... el estrés laboral tiene un efecto predictivo en la conducta alimentaria: las personas en estado de tensión, estrés o burnout tienden a comer más, lo que incrementa su IMC y, por ende, su peso corporal; también es posible pronosticar que las personas cuyo IMC indica sobrepeso u obesidad, tendrán una mayor*

probabilidad de presentar alteraciones en su conducta alimentaria, a causa del estrés laboral (página 142).

Martínez-Gárate et al. (2021), estudian la relación entre la obesidad y el estrés laboral a través de una revisión bibliográfica. Destacan la importancia de esta revisión considerando que: *La elevación de los niveles de cortisol por el estrés podría estar detrás de la acumulación de grasa visceral*¹³. Así mismo, al ser una hormona catabólica, produciría una reducción la masa muscular y una disminución del metabolismo basal, aumentando el IMC. El estrés laboral podría terminar produciendo malos hábitos alimentarios, mayor ingesta de alcohol, baja actividad física dentro y fuera del trabajo por cansancio, aumento de hormonas del hambre y alteraciones del sueño, terminando finalmente en obesidad (página 114). Sus resultados muestran 12 artículos científicos que presentan relaciones significativas entre la obesidad y el estrés laboral. En síntesis: las mujeres son más expuestas al estrés laboral que los hombres, la jornada mayor, relación con factores de riesgo orgánico y agotamiento mental y emocional.

Patlán-Pérez en 2022 bajo el modelo de Demandas/Control (M/C) de los entornos laborales con presencia de estresores crónicos que amenazan a la salud del trabajador. Elaboró la Escala Demanda-Control-Apoyo (EDCA) donde obtuvo correlaciones significativas entre tensión laboral y presencia de varios problemas de salud (página 31), particularmente: falta de motivación, ansiedad, apatía, depresión, irritabilidad, insomnio, dificultades para recordar, para concentrarse, desgaste mental, fatiga, exceso de apetito, aumento de peso y falta de apetito.

A manera de Conclusión, la vinculación de obesidad y estrés va más allá de las directrices propuestas por Kumar et al. (2022), quienes proponen una relación de ida y vuelta, un círculo vicioso de cómo el estrés conduce a la obesidad y viceversa. El estrés y la obesidad están interconectados entre sí a través de diferentes líneas de cognición, comportamiento y fisiología. Para la identificación de la relación entre la Obesidad y el estrés laboral se requiere tomar en consideración las siguientes vertientes:

i. Desde lo laboral, se produce estrés ocupacional, desencadenamiento de factores de riesgo psicosocial. Desde las relaciones laborales en mobbing, acoso y burnout.

- ii. Desde la enfermedad crónico-degenerativa (sobrepeso u obesidad, limitaciones en las actividades laborales, accidentes en el trabajo y factor de riesgo a otras enfermedades metabólicas
- iii. Desde el individuo, las condiciones de resistencia, resiliencia, empatía y adaptación a los cambios, estado de salud mental y oportunidades de desarrollo en habilidades laborales
- iv. Desde los procesos cognitivo y conductuales mal adaptativos, considerar los efectos negativos del estrés de tipo crónico sobre algunos procesos de autorregulación cognoscitiva, emocional y perceptuales. Respuestas excesivas o deficientes relacionadas con la alimentación, la actividad física y los hábitos poco saludables. Y trastornos del sueño.
- v. Desde la psicopatología de los trastornos de personalidad, afectivos, de la conducta alimentaria, del desarrollo y orgánicos.

Referencias

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, y L. Tay (Eds.), *Handbook of wellbeing*. DEF Publishers.
- Barría-González, J., Postigo, A., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de psicología*, 37(1), 168 - 177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Cooper, M.L., Sloan, S.J., & Williams, S. (1988). *The occupational stress indicator*. Windsor: NFER Nelson.
- Gutiérrez R, Á.Y. (2012). *Estrés organizacional*. Trillas.
- Hakanen, J.J., Seppälä, P., & Peeters, M. C. W. (2017). High job demands, still engaged and not burned out? The role of job crafting. *International Journal of Behavioral Medicine*, 24(4), 619–627. doi: 10.1007/s12529-017-9638-3
- Kumar, R., Rizvi, M. R., & Saraswat, S. (2022). Obesity and Stress: A Contingent Paralysis. *Int J Prev Med*, 24, 13. doi: 10.4103/ijpvm.IJPVM_427_20.
- Martínez-Gárate, I., Valdés-del-Olmo, L., Bayona-González, A., y Martínez-Castellanos, J.A. (2021). Relación entre la obesidad y el estrés laboral: una revisión sistemática. *Med. segur. trab*, 67(263), 112-127. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000200004>.
- Medina-Aguilar, S., Preciado-Serrano, M. L., y Pando-Moreno, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés

Guillén Riebeling, R.S. & Delgado Jacobo, D.P. **Obesidad y estrés en el trabajo: más allá del atracón**

- laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista de Salud Pública y Nutrición*, 8(4), <https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1996-2017). ¿Qué es el trabajo decente? https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH*. OIT, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf.
- Patlán-Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156 - 184. scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf
- Patlán-Pérez, J. (2022). Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral *Revista Médica Herediana*, 33(1), 24-36. <https://doi.org/10.20453/rmh.v33i1.4165>
- Pimentel-Araujo, M. A., Villarreal-Ríos, E., Galicia-Rodríguez, L., & Vargas-Daza, E. R. (2021). Factores laborales asociados a sobrepeso y obesidad en adultos jóvenes. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 30(3), 263-379. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n3/1132-6255-medtra-30-03-318.pdf>.
- Santana-Cárdenas, S. (2016). Relación del estrés laboral con la conducta alimentaria y la obesidad: Consideraciones teóricas y empíricas. *Revista mexicana de trastornos alimentarios*, 7(2). Versión On-line. <https://doi.org/10.1016/j.rmta.2016.07.002>
- Steiler, D., Cooper, G. L. (2004). Short Communication: French version of the Occupational Stress Indicator (OSI): preliminary assessment of reliability and validity. *Str Hea*. 20, 231-237. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1018>
- Steiler, D., & Rosnet, E. (2011). La mesure du stress professionnel. Différentes méthodologies de recueil. *Rev Sci Gest, Direc Gest*. 251, 71-79. doi: <http://dx.doi.org/10.3917/rsg.251.0071>
- Wanjenk, Ch. (2005). La alimentación en el trabajo (Food at Work: Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases). www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/s_foodatwork.pdf. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006116/lang-es/index.htm

