

Relación Entre Estrés Laboral y Adherencia a la Dieta Mediterránea (DM) en Funcionarios de una Institución de Educación Superior, Chile

RELATIONSHIP BETWEEN OCCUPATIONAL STRESS AND ADHERENCE FOR MEDITERRANEAN DIET (MD) AMONG EMPLOYEES OF A CHILEAN UNIVERSITY

Fernanda Alejandra Chandía Vásquez¹, Karen Alejandra Vidal Grandón², María Margarita Chiang Vega³

1. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bío-Bío, Concepción. Chile.

2. Hospital Las Higueras, Talcahuano. Chile.

3. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bío-Bío, Concepción. Chile.

RESUMEN

La calidad de vida laboral es un factor relevante para la salud laboral de la organización, razón por la cual se presenta un estudio exploratorio-correlacional, que busca asociación entre las variables Estrés Laboral y Dieta Mediterránea (DM). La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre Estrés Laboral y Adherencia a la DM en funcionarios de una Institución de Educación Superior. El universo de estudio corresponde a 628 funcionarios, académicos y no académicos, de los cuales 237 fueron parte de la muestra. El criterio de exclusión de los sujetos de la muestra fue llevar menos de un año trabajando en la institución. Los encuestados contestaron de forma voluntaria un cuestionario autoadministrado y anónimo de 49 preguntas divididas en 3 secciones: Información General del Encuestado, Cuestionario de Contenido del Trabajo y Cuestionario de Adherencia a la DM. Para el análisis de fiabilidad del cuestionario, se utilizó el alfa de Cronbach. Los resultados, obtenidos del análisis de datos mediante el coeficiente de Spearman, indicaron que las mujeres que perciben mayor apoyo social de sus jefaturas presentaron mayor tendencia al consumo de frutas y jugo de estas ($p = 0,492$). Por otro lado, cuando los hombres perciben mayor inseguridad en su empleo tuvieron mayor tendencia a consumir alimentos altos en grasas saturadas ($p = 0,667$). En general, los funcionarios presentaron una baja adherencia a este patrón alimentario, demostrando que no se presentó una relación entre Estrés Laboral y DM.

(Chandía F, Vidal K, Chiang M, 2016. Relación Entre Estrés Laboral y Adherencia a la Dieta Mediterránea (DM) en Funcionarios de una Institución de Educación Superior, Chile. Cienc Trab. Ene-Abr; 18 [55]: 58-67).

Palabras claves: SALUD LABORAL; ESTRÉS; DIETA MEDITERRÁNEA.

ABSTRACT

Wellness at work is relevant for employee's health status. The present exploratory correlational study pursues the relationship between occupational stress as a determinant in the adherence for Mediterranean Diet (MD) among employees of a Chilean University.

The goal of this study was to determine the links between occupational stress and adherence for Mediterranean Diet in employees of a Chilean University. The universe of study was 628 employees, academics and non academics, and the sample was 237 subjects. The exclusion criteria of the subjects of the sample was take less than a year working in the institution. The respondents voluntarily answered a self-administered and anonymous questionnaire of 49 questions divided into 3 sections: General Information from the respondent, Job Content Questionnaire (JCQ) and MD Adherence Questionnaire. For the analysis of the instrument reliability, was use Cronbach's alpha.

The results, obtained of the data analysis with the Spearman coefficient, indicated that when women receive more social support from their headquarters, have a greater tendency to consume fruits and fruit juice ($p = 0,492$) and when men perceive greater insecurity in their jobs are more likely to consume high saturated fats food ($p = 0,667$). In general, employees had low adherence to this dietary pattern, demonstrating that the relationship between occupational stress and MD is not present.

Key words: OCCUPATIONAL HEALTH; STRESS; MEDITERRANEAN DIET.

INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales en las que se desempeñan los trabajadores han cambiado a nivel mundial con el paso de los años, aumentando las exigencias de los diversos trabajos, lo que conlleva a un menor

control de estas exigencias por los trabajadores frente a la asignación de tareas.^{1,2}

Estrés

Selye³ define estrés como la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga; Lazarus⁴ lo define como el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar.

La interpretación de las demandas del medio se genera en cada individuo de una forma particular. Para algunos, ciertos requerimientos del ambiente son considerados factores estresantes; sin embargo, otros individuos pueden tener las herramientas para enfrentar las exigencias, retomar el control y equilibrar la balanza.

Correspondencia / Correspondence:

Fernanda Alejandra Chandía Vásquez

Avenida San Sebastián 1065, depto. 401-B, Concepción, Chile

Tel.: (+569) 94244821

e-mail: fchandia@gmail.com

Recibido: 15 de diciembre de 2015 / Aceptado 28 de Febrero de 2016

Todo esto depende, entre otras cosas, de las vivencias o experiencias y del conocimiento del tema a abordar.⁵

Se puede determinar que el estrés podría ser entendido como la pérdida del balance homeostático en respuesta a requerimientos de origen físico y/o psicológico que depende de las características individuales, experiencias vividas y conocimientos previos del agente estresor, donde el individuo pierde la sensación de control sobre la situación y debe ocupar o conseguir las herramientas necesarias para recuperar la homeostasis. Si bien las personas pueden sufrir de estrés por causas familiares, académicas, enfermedad, entre otras, este estudio se enfocará en el estrés que se genera a causa del ambiente laboral.

Estrés laboral

Como indica Bennis⁶, para que una organización sea saludable debe ser capaz de mantener un contacto adecuado con su entorno y adaptarse a él, a su vez desarrollar y mantener su identidad como organización e infundir aquello a sus trabajadores, para potenciar y mantener la integridad interna y de establecer una misión, estrategias y expectativas de desarrollo definidas. Al existir un deterioro de la calidad de vida laboral en una organización, los niveles elevados de estrés pueden repercutir negativamente sobre las contribuciones que sus recursos humanos han de realizar para preservar ese estado saludable.

Durán⁷ define el estrés laboral como un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo que generan una reacción individual congruente con la percepción del estresor laboral. Karasek⁸ explica que una condición o situación que puede ser percibida como estresante es la falta de control del individuo para afrontar los desafíos provenientes del medio.

Barattucci⁹ establece que el estrés es un conjunto de reacciones nocivas, tanto físicas como emocionales, que concurren cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

La definición que se utilizará para el presente estudio es la propuesta por la Organización Mundial de la Salud¹⁰, la cual establece que el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Modelo explicativo del estrés laboral: Modelo demanda-control-apoyo social

En base a lo anteriormente expuesto, Karasek⁸ formuló un modelo explicativo que demuestra cómo diversas variables independientes explican otra u otras dependientes y cómo se relacionan entre ellas.

En el modelo de demanda-control (Figura n° 1), Karasek⁸ explica el estrés laboral en base al principio de las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control que tenían los trabajadores sobre estas. Las dimensiones del modelo son:

- **Demanda:** Se refiere a las exigencias psicológicas cuantitativas que el trabajo significa para la persona, es decir el volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para realizarlo y las interrupciones que obligan a dejar las tareas que los trabajadores están realizando para luego retomarlas.⁸
- **Control:** Tiene relación al cómo se trabaja, y presenta dos componentes: desarrollo de habilidades y autonomía. En

cuanto al primer componente, se refiere a las oportunidades que tiene el trabajador de desarrollar sus propias habilidades, ya sea para mejorar las capacidades que presente u obtenerlas para poder llevar a cabo de la mejor forma su trabajo y que este sea variado, creativo y de aprendizaje constante.¹¹ En cuanto al segundo componente, se refiere a la posibilidad que puede tener el trabajador para tomar decisiones y controlar actividades relacionadas con su trabajo.¹²

El modelo demanda-control propone dos situaciones: ¹¹

Tensión en el trabajo: La diagonal A de la Figura n° 1 muestra los efectos en la salud. Es decir, frente a una elevada demanda y bajo control de estas (cuadrante "muchísima tensión" o "alta tensión"), existe un mayor riesgo de tensión psicológica y enfermedad; además se suma la baja posibilidad de influencia sobre decisiones del trabajo. La principal hipótesis de este modelo es que dentro de este cuadrante se encuentran los individuos con más bajo bienestar psicológico y mayores manifestaciones negativas en su salud (síntomas y enfermedades).

Por otro lado, en el cuadrante opuesto al de alta tensión se encuentran los individuos con bajas exigencias psicológicas y un alto control de estas (cuadrante de "poca tensión" o "baja tensión"), lo cual se acercaría más al concepto de relajación.

Aprendizaje activo: La diagonal B de la Figura n° 1 muestra el comportamiento de los individuos ante ciertas condiciones psicosociales. Frente a altas exigencias psicológicas, pero un alto control de éstas (cuadrante "activo"), a lo que se adiciona que la organización permite que el individuo tome decisiones para poder llevar a cabo el control, el resultado se manifiesta en una modificación del comportamiento, planteando la situación como un desafío, aumentando la motivación, crecimiento y desarrollo personal, y las habilidades basadas en la experiencia del trabajo-relajación.

El modelo demanda-control se amplía debido a la incorporación de una tercera dimensión, el apoyo social (modelo demanda-control y apoyo social), el cual fue incluido por Johnson y Hall:¹³

- **Apoyo social:** Esta dimensión actúa con un doble efecto: por un lado, un apoyo social bajo constituye un factor de riesgo independiente y, por el otro, modifica el efecto de alta tensión. Posee dos componentes: las relaciones sociales que el trabajo implica en términos cuantitativos y el grado en el que se puede contar con compañeros y jefaturas para el logro de las tareas asignadas.¹³

El modelo demanda-control y apoyo social (Figura n° 2) predice en primer lugar riesgo de enfermedad relacionado con estrés y en segundo lugar relación con comportamiento activo/pasivo.¹² La tercera dimensión incluida al modelo es modificador del efecto de alta tensión, es decir, que al momento de que un trabajador presente un alto nivel de apoyo social en su trabajo, disminuye el efecto de la alta tensión. Mientras que un bajo nivel de apoyo social aumentaría el efecto de la alta tensión.¹³

Consecuencias del estrés laboral

El estrés laboral puede asociarse a problemas de salud de carácter físico y/o psicológico, relaciones interpersonales, insatisfacción, desmotivación, ausentismo, aumento de permisos y licencias médicas, accidentes en el trabajo e incluso la muerte.

Como es de esperarse, la persona con estrés laboral puede transformarse en un riesgo, ya que algunos individuos sobreexigen a su organismo, siendo las posibilidades de recuperación muy bajas cuando este patrón se vuelve crónico. Como explica Cruz et al.¹⁴,

consecuentemente, un conjunto de síntomas puede sobreponerse al trabajador, acometiéndolo física y mentalmente, incluyendo la disminución de la capacidad de concentración y la somnolencia.

Alimentación y Dieta Mediterránea

Relevancia de la alimentación en la salud ocupacional

Goiría¹⁵ establece que una organización debe mantener un entorno saludable para sus trabajadores y preocuparse de la salud de estos a través de la promoción, dentro de la cual se deberían trabajar los problemas de salud derivados de la alimentación, ya que algunas de las consecuencias de una alimentación inadecuada son un aumento del peso corporal (obesidad), aparición de enfermedades cardiovasculares y alteraciones de la productividad debido al estado de ánimo, absentismo laboral, etc.

Para Álvarez y Serra¹⁶, una inadecuada alimentación puede producir fatiga debido a la obesidad, aumentar la morbilidad* del trabajador e incrementar los costos médicos directos e indirectos del ausentismo y «presentismo» laboral. En el mismo artículo, los autores definen el concepto de "presentismo laboral" como el grado en el cual los trabajadores están en el trabajo pero no funcionan a plena capacidad debido a condiciones médicas o psicológicas, presentando una productividad inferior y menores ingresos económicos.

Dieta Mediterránea

Pamplona¹⁷, en su libro "El poder medicinal de los Alimentos", establece que para cada consecuencia del estrés existen alimentos que permiten disminuir sus efectos.

Los alimentos, vitaminas y minerales propuestos por Pamplona¹⁷, en relación a las consecuencias del estrés, se encuentran insertos en un patrón alimentario denominado Dieta Mediterránea (DM). Se selecciona este patrón alimentario a evaluar, ya que si bien los nutrientes antes mencionados se pueden obtener de alimentos que se consumen en la dieta de la población chilena, la DM es utilizada en intervenciones para disminuir los factores y enfermedades cardiovasculares¹⁸; estas últimas son la primera causa de muerte en Chile.¹⁹ Por otro lado, De la Montaña et al.²⁰ establecen que la DM es probablemente uno de los modelos dietéticos más saludables.

Relación entre estrés laboral y alimentación

Tanto las consecuencias del estrés como la alimentación generan repercusiones en la salud ocupacional de los trabajadores, lo cual afecta los procesos organizacionales. La Tabla n° 1 resume las diversas consecuencias fisiológicas y emocionales de una alimentación inadecuada y estrés laboral sobre la salud ocupacional de los trabajadores.

Ahora bien, el estrés desencadena una serie de reacciones fisiológicas que influyen en la alimentación, específicamente en la sensación de hambre y saciedad que presente el individuo.

Mecanismo fisiológico del estrés y su influencia en la alimentación

Los agentes estresores permiten mantener al organismo alerta y prepararlo para una respuesta defensiva, lo cual dependerá de la cantidad de energía almacenada en él.²¹⁻²⁴ La situación anterior induce a que el organismo genere y aumente el nivel de sustancias químicas denominadas glucocorticoides, intensificando así emociones y motivación, seguida de la liberación de glucosa ("combustible para las actividades del organismo") a la sangre. El

Tabla 1.

Consecuencias de una alimentación inadecuada y estrés laboral sobre la salud ocupacional.

| Consecuencias de una alimentación inadecuada | Consecuencias del estrés laboral |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Obesidad • Fatiga o cansancio • Aparición factores de riesgo cardiovascular y enfermedades cardiovasculares • Alteración de la productividad por el estado anímico • Absentismo laboral • Aumento morbilidad • "Presentismo" laboral • Entre otros | <ul style="list-style-type: none"> • Problemas cardiovasculares • Problemas de sueño • Problemas gastrointestinales • Ansiedad • Irritabilidad • Dificultades de concentración • Dificultades para tomar decisiones • Pérdida de memoria • Alteración del apetito/hambre |

Fuente: Elaboración propia.

organismo al gastar parte de su "combustible" (glucosa) debe recuperarlo a través de una futura ingesta calórica, disminuyendo así la sensación de hambre.^{22,24}

Como lo explica Dallman²², las personas tienden a cambiar sus hábitos alimentarios cuando se sienten estresados. Solo cerca del 20% de las personas no cambia sus hábitos alimentarios durante periodos de estrés, aunque la mayoría lo hace. Más del 40% aumenta su ingesta calórica, mientras que menos del 40% disminuye su ingesta cuando se siente estresado.

De lo mencionado anteriormente podemos inferir que no todos los individuos al estar estresados canalizan su ansiedad a través de la ingesta excesiva de comida; como indica Barattucci⁹, existen individuos que cuando están estresados, ansiosos o deprimidos dejan de comer porque el alimento les provoca repugnancia, lo que a su vez genera en estas personas pérdida de peso. Cualquiera de los extremos trae consecuencias negativas para la salud, como cualquier desorden alimentario.

Ahora bien, un individuo que no se encuentra expuesto a estrés presenta un consumo equilibrado de comida "comfort" (dulces, chocolates, pasteles, galletas, snacks salados) y "saludable" (pan, frutas, verduras, carne y pescado). Sin embargo, cuando este individuo es expuesto a un periodo de estrés que es acompañado de una sensación de hambre menor, aumenta el consumo de comida "comfort" y disminuye la ingesta de comida "saludable". Si esta persona incrementa su sensación de hambre en el mismo periodo de estrés, continúa aumentando y disminuyendo la ingesta de comida "comfort" y "saludable", respectivamente. Se pueden observar principalmente dos grandes problemas al usar la comida para reducir sensación de estrés: el primero es emocional con el consumo de comida "comfort", que al ser consumida de manera reiterada puede generar obesidad abdominal. El segundo, se debe a que algunos individuos para mitigar el malestar mental inducido por estrés mantienen este tipo de alimentación como algo habitual, el "solucionador de problemas". Esto quiere decir que la ingesta de comida "comfort" se vuelve un reflejo.²²

Barattucci⁹ indica que el estrés condiciona no solo los hábitos alimentarios, sino también lo que hay detrás como el proceso metabólico nutricional o la situación de satisfacción de las necesidades nutricionales. Las consecuencias pueden ser varias: un retraso en la digestión, una inadecuada y disfuncional forma de metabolizar los alimentos, lo que puede conllevar a trastornos que pueden llegar a ser crónicos e incidir en la salud de la persona, afectando su desempeño laboral.

Calidad de vida laboral

La importancia de la promoción de la salud ocupacional recae en que la competencia internacional exige que las diversas organizaciones sean innovadoras, diversas y flexibles. Además, se suman las exigencias de los consumidores/clientes e inversionistas que solicitan que las empresas promuevan ambientes laborales más justos, productivos y potenciadores. La calidad de vida laboral es fundamental para el desarrollo organizacional, ya que aporta beneficios para los trabajadores y para las organizaciones; ambos son factores dependientes para el logro de resultados. Una mejor calidad de vida laboral en los trabajadores conlleva a mejores resultados para la organización, como el aumento de la productividad, reducción de costos operativos, reducción del ausentismo laboral, retiene y atrae a mejores trabajadores, entre otros beneficios.²

Así, reconociendo la importancia que la calidad de vida laboral tiene para el desarrollo organizacional, el objetivo del presente estudio es determinar la relación entre estrés laboral y adherencia a la dieta mediterránea (DM) en funcionarios de una Institución de Educación Superior, Chile.

MÉTODO

Hipótesis

Los funcionarios que presenten mayor estrés laboral presentarán menor adherencia a la dieta mediterránea que aquellos funcionarios menos estresados de una Institución de Educación Superior.

Universo y muestra

El universo del estudio corresponde a 628 funcionarios, académicos y no académicos de una Institución de Educación Superior, campus Concepción.

La muestra está compuesta por 237 funcionarios que respondieron el Cuestionario (37,74% del total del universo de estudio). El 51,48% de la muestra corresponde a mujeres y el 48,52% a hombres de la institución, así como el 23,63% y 76,37% corresponden a académicos y no académicos, respectivamente.

Cabe señalar que también se consideró la calidad jurídica (tipo de contrato) de los encuestados, quienes menos de la mitad se encuentra con calidad jurídica de “contrata” (46,84%), siguiendo la calidad jurídica de “planta” (37,55%) y “honorarios” (15,61%).

El criterio de exclusión de los sujetos de la muestra fue llevar menos de un año trabajando en la institución.

Los encuestados respondieron el cuestionario de forma voluntaria. La Tabla n° 2 muestra que de un total de 237 encuestados, 104 funcionarios de las distintas Facultades, 51 de la Vicerrectoría Académica y 82 de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos.

Recolección de información

Los datos fueron recogidos mediante un cuestionario previamente validado. El cuestionario consistió en 49 preguntas, el cual

Tabla 2.
Universo y Muestra.

| | Total | Total encuestados | % Respuesta |
|----------------------------------|------------|-------------------|--------------|
| Facultades | 423 | 104 | 24,59 |
| Vicerrectoría Académica | 91 | 51 | 56,04 |
| Vicerrectoría Asuntos Económicos | 114 | 82 | 71,93 |
| TOTAL: | 628 | 237 | 37,74 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.
Esquema de distribución de las preguntas del instrumento aplicado.

| Sección | Número de Preguntas | Información Rescatada | Tipo de Respuesta |
|---------|---------------------|---|---|
| I | 1 - 8 | Información General de la persona encuestada: Género, edad, nacionalidad, departamento en el que trabaja, académico /no académico, antigüedad en la institución, calidad jurídica (honorarios o planta) y número de cargas. | Descriptiva |
| II | 1- 27 | Cuestionario del contenido del trabajo (JCQ). Adaptado por Arturo Juárez (2007). | Escala Likert de 1 a 4. Totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. |
| III | 1-14 | Cuestionario de Adherencia a la Dieta Mediterránea. Adaptado de Castilla et al. (2010). | Escala Likert de 1 a 4. Nunca hasta siempre. |

Fuente: Elaboración propia.

fue autoadministrado y respondido de forma anónima. El instrumento se dividió en tres secciones (Tabla n° 3).

Job Content Questionnaire (JCQ) o Cuestionario de Contenido del Trabajo

Para determinar el nivel de estrés laboral, se utilizará el Job Content Questionnaire (JCQ) o Cuestionario de Contenido del Trabajo, el cual es un instrumento diseñado para medir algunos aspectos psicológicos y sociales de las tareas del trabajo, los cuales, de acuerdo con las principales conceptualizaciones teóricas del modelo demanda-control y el modelo demanda-control y apoyo social, generan tensión laboral.

Según Gómez y Perilla²⁵, los resultados de los diversos estudios presentan un alfa de Cronbach entre 0,6 y 0,8, lo cual representa una buena confiabilidad, así como también su validez a través una estructura factorial similar al cuestionario original.

El Cuestionario JCQ fue utilizado en Latinoamérica (en idioma español) por Cedillo y Karasek en población mexicana, y Araujo y Karasek en Brasil.²⁵

El presente estudio utilizará el JCQ validado por Juárez²⁶ en México y que también se utilizó en Chile por Fica y Garrido.²⁷ El cuestionario consta de 27 ítems, evaluados de 1-4 a través de una escala de Likert desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo, cuyo objetivo es evaluar los factores psicosociales del trabajo postulados en el modelo demanda-control y apoyo social.²⁸ Los factores psicosociales laborales estudiados se encuentran en la Tabla n° 4.

Tabla 4.
N° de ítems y rango de los factores psicolaborales del cuestionario JCQ.

| | Factor psicosocial laboral | Número de ítems | Rango |
|------|-----------------------------|-----------------|-------|
| I | Utilización de habilidades | 6 | 12-48 |
| II | Autoridad de decisión | 3 | 12-48 |
| III | Demandas psicológicas | 5 | 12-48 |
| IV | Control laboral | 9 | 24-96 |
| V | Apoyo social jefe | 4 | 4-16 |
| VI | Apoyo social compañeros | 4 | 4-16 |
| VII | Apoyo social laboral global | 8 | 8-32 |
| VIII | Inseguridad en el empleo | 3 | 3-12 |

Fuente: Elaboración propia.

Cabe señalar que los factores de utilización de habilidades y autoridad de decisión conforman la dimensión de control laboral. Por otro lado, los factores de apoyo social jefe y apoyo social compañeros conforman la dimensión de apoyo social laboral global.

Cuestionario de adhesión a la Dieta Mediterránea

En el presente estudio, para determinar la adhesión o adherencia a la DM, se creó un cuestionario que se basó en el propuesto por Castilla et al.²⁹ El instrumento consta de 14 ítems evaluados de 1-4 a través de una escala de Likert desde nunca hasta siempre, por lo cual el rango es de 14-48. A cada pregunta, según corresponda, se le incorporó una tabla aclarando el concepto de ración para que así los encuestados pudieran responder de forma más cercana a lo que realmente consumen. Para determinar las raciones de consumo de los alimentos consultados, se consideró lo propuesto por Dávalos et al.³⁰, Jury et al.³¹ y Vera y Zacarías.³²

Análisis estadístico de los datos

Para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS, versión 19.0. Se determinará distribución de frecuencias, medidas descriptivas de la información general del encuestado, cuestionario JCQ y de adherencia a la DM. Además, se determinará la relación de ambas variables cualitativas con el rho de Spearman.

Análisis de las escalas: Fiabilidad

Analizar la fiabilidad de las dimensiones que componen un cuestionario es requerido para indicar en qué grado las respuestas a las preguntas (pertenecientes a una misma dimensión) covarian y se relacionan entre sí, lo que permite confirmar si los ítems miden lo mismo y son sumables en un puntaje total para cada variable. Para realizar dicha medición en este estudio se utilizó alfa de Cronbach.

El cuestionario JCQ se ha validado en diversos países de idioma diferente al inglés y en diversos contextos socioculturales y de los cuales se ha obtenido un adecuado valor del alfa de Cronbach, entre 0,6 y 0,8, lo cual representa una buena confiabilidad, así como también su validez a través de una estructura factorial similar al cuestionario original. Sin embargo, para el contexto chileno, fue aplicado por Fica y Garrido²⁷ en funcionarios de un centro de salud familiar (CESFAM); luego, no hay antecedentes del valor de alfa de Cronbach o validez para el contexto estudiado, funcionarios de una Institución de Educación Superior. En la Tabla n° 5 se observan los valores de alfa de Cronbach para la fiabilidad obtenidos en la presente investigación.

Tabla 5.
Fiabilidad de los factores de Estrés Laboral.

| Factor psicosocial laboral | Número de ítems | Alpha de Cronbach | Aumenta el Alpha de Cronbach si se elimina un elemento |
|---------------------------------|-----------------|-------------------|--|
| I Utilización de habilidades | 6 | 0,648 | Si se elimina ítem 3 sube a 0,719 |
| II Autoridad de decisión | 3 | 0,774 | No |
| III Demandas psicológicas | 5 | 0,702 | Si se elimina ítem 16 sube a 0,763 |
| IV Control laboral | 9 | 0,760 | Si se elimina ítem 2 sube a 0,819 |
| V Apoyo social jefe | 4 | 0,876 | No |
| VI Apoyo social compañeros | 4 | 0,837 | No |
| VII Apoyo social laboral global | 8 | 0,880 | No |
| VIII Inseguridad en el empleo | 3 | 0,523 | No |

Fuente: Elaboración propia.

Un valor de coeficiente de 0,70 se considera aceptable. Sin embargo, para aquellas variables blandas, como lo son los factores psicosociales laborales, es aceptable 0,6.³³

Para la muestra, los valores del coeficiente de fiabilidad están entre 0,523 a 0,880, lo cual se considera aceptable y define una consistencia interna de las escalas del cuestionario.

RESULTADOS

Análisis de información descriptiva de la muestra

La Tabla n° 6 muestra que la edad promedio de la muestra fue de 44,63 años en ambos géneros. El género femenino de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos presentó el menor promedio de edad (42,46 años), mientras que el promedio más alto se observó en el género masculino de la Vicerrectoría Académica con 45,56 años. El promedio de edad de ambos géneros de las facultades encuestadas es similar.

El promedio de años de antigüedad de los funcionarios en la Universidad es de 14,87 años en ambos géneros, siendo la mayor antigüedad representada por el género femenino de las facultades encuestadas.

El promedio de número de cargas fue de 1,06. El promedio del número de cargas fue similar en ambos géneros de las facultades y vicerrectorías.

Tabla 6.
Promedio de edad, antigüedad y cargas de los funcionarios según género.

| Facultad o Vicerrectoría | N | Promedio edad (años) | Promedio de antigüedad (años) | Promedio de cargas (número) |
|-------------------------------------|------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Facultades | Femenino | 44 | 44,65 | 14,91 |
| | Masculino | 60 | 44,60 | 14,67 |
| Vicerrectoría Académica | Femenino | 32 | 43,86 | 13,67 |
| | Masculino | 19 | 45,56 | 14,56 |
| Vicerrectoría de Asuntos Económicos | Femenino | 46 | 42,46 | 12,57 |
| | Masculino | 36 | 43,11 | 12,80 |
| TOTAL: | 237 | 44,63 | 14,87 | 1,06 |
| Desviación Estándar | | ±11,61 | ±11,23 | ±1,1 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7.
Dimensiones de Estrés Laboral.

| Ítem | Facultades | | Vicerrectoría Académica | | Vicerrectoría de Asuntos Económicos | | Rango |
|-----------------------------|------------|-------|-------------------------|-------|-------------------------------------|-------|-------|
| | F | M | F | M | F | M | |
| Utilización de habilidades | 37,39 | 37,86 | 36,00 | 36,07 | 37,61 | 37,65 | 12-48 |
| Autoridad de decisión | 36,85 | 36,62 | 33,88 | 34,00 | 36,15 | 36,10 | 12-48 |
| Demandas psicológicas | 29,65 | 29,59 | 23,73 | 23,76 | 26,63 | 26,75 | 12-48 |
| Control Laboral | 74,63 | 74,47 | 69,88 | 70,07 | 73,76 | 73,75 | 24-96 |
| Apoyo social jefe | 12,01 | 11,95 | 12,08 | 12,02 | 12,40 | 12,54 | 4-16 |
| Apoyo social compañeros | 12,36 | 12,29 | 12,84 | 12,83 | 12,72 | 12,76 | 4-16 |
| Apoyo social laboral global | 24,37 | 24,24 | 24,92 | 24,85 | 25,12 | 25,30 | 8-32 |
| Inseguridad en el empleo | 4,87 | 4,86 | 4,86 | 4,85 | 4,94 | 4,97 | 1-8 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8.
Ítems de Dieta Mediterránea.

| Ítem | Facultades | | Vicerrectoría Académica | | Vicerrectoría de Asuntos Económicos | |
|---|------------|------|-------------------------|------|-------------------------------------|------|
| | F | M | F | M | F | M |
| Diariamente utilizo aceite de oliva en todas mis preparaciones: frituras, ensaladas, guisos u otra. | 2,06 | 1,99 | 2,16 | 2,28 | 1,86 | 1,78 |
| Diariamente consumo verduras u hortalizas | 2,57 | 2,49 | 2,80 | 2,83 | 2,44 | 2,48 |
| Diariamente consumo frutas, incluyendo jugo natural de estas | 2,49 | 2,44 | 2,57 | 2,53 | 2,48 | 2,52 |
| Diariamente la o las raciones de mantequilla, margarina, crema o mayonesa que consumo son | 2,21 | 2,23 | 1,96 | 2,00 | 2,06 | 2,03 |
| Diariamente consumo bebidas y/o jugos | 2,01 | 1,98 | 1,96 | 2,11 | 2,06 | 1,98 |
| Semanalmente consumo vino | 1,95 | 1,94 | 1,67 | 1,75 | 1,53 | 1,52 |
| Semanalmente consumo legumbres | 2,26 | 2,27 | 2,41 | 2,42 | 2,21 | 2,30 |
| Semanalmente consumo pescados | 2,25 | 2,26 | 2,14 | 2,17 | 2,10 | 2,06 |
| Semanalmente consumo mariscos | 1,60 | 1,59 | 1,63 | 1,72 | 1,75 | 1,70 |
| Semanalmente consumo queques o productos de pastelería (no casera, como: galletas, flan, dulces) | 2,36 | 2,33 | 2,08 | 2,03 | 2,28 | 2,30 |
| Semanalmente consumo frutos secos | 2,23 | 2,22 | 2,41 | 2,42 | 2,30 | 2,38 |
| Diariamente la o las raciones de carnes rojas, cerdo, hamburguesas, salchichas/viandas o embutidos que consumo son | 2,42 | 2,46 | 2,47 | 2,67 | 2,48 | 2,44 |
| Semanalmente consumo carne de pollo, pavo o conejo | 2,85 | 2,81 | 2,78 | 2,78 | 2,66 | 2,63 |
| A la semana consumo vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados con salsa de tomate, ajo, cebolla o puerro elaborada a fuego lento con aceite de oliva (sofrito) | 2,67 | 2,69 | 2,80 | 3,06 | 2,80 | 2,86 |

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de las encuestas

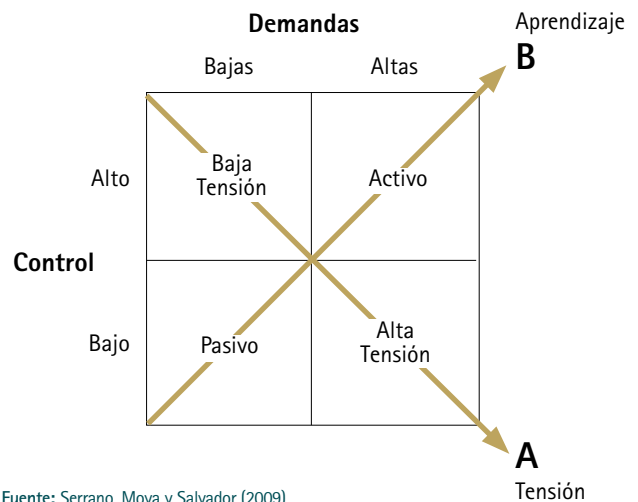
Promedios

Posterior a la descripción de la muestra, para referirse a los resultados obtenidos se dividió la muestra en los tres grupos que se han mencionado anteriormente (Facultades, Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría de Asuntos Económicos), y finalmente separar a los individuos por género como se observa en las tablas n° 7 y 8.

a) Estrés Laboral

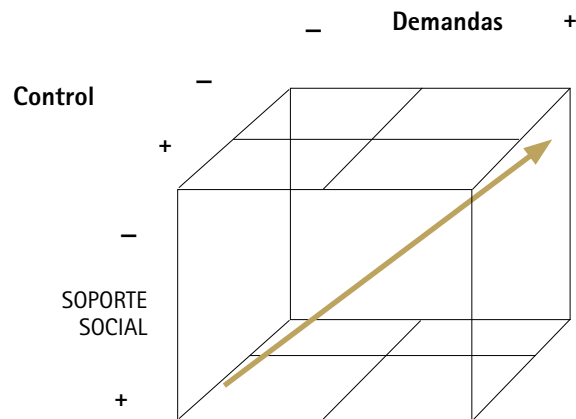
De la Tabla n° 7 se puede inferir que los funcionarios (tanto hombres como mujeres) que se desempeñan en Vicerrectoría Académica tienen la percepción de menos demandas psicológicas y menor control laboral en comparación a los funcionarios de otras áreas. Con respecto a la percepción de apoyo social laboral global no se observa mayores diferencias en la dotación de funcionarios de la Universidad.

Figura 1.
Modelo de exigencias psicológicas-control (Karasek, 1979).



Fuente: Serrano, Moya y Salvador (2009).

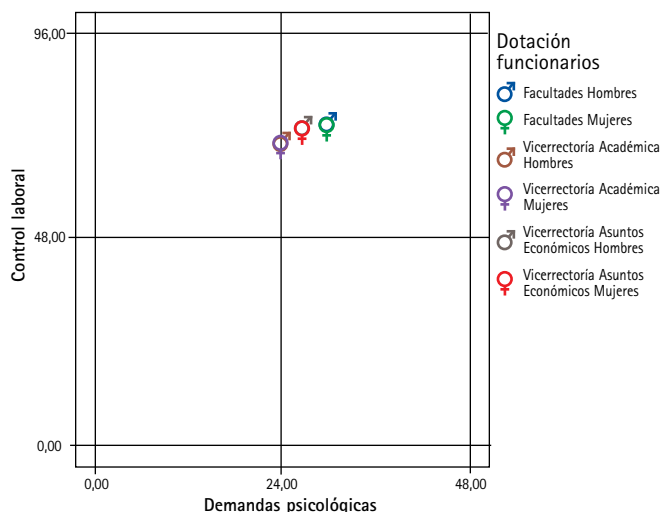
Figura 2.
Modelo demanda-control-apoyo social (Karasek y Johnson, 1986).



Fuente: López (2010).

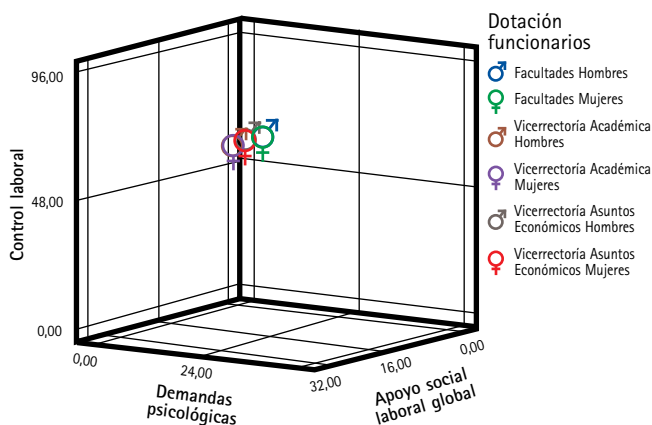
El análisis del modelo de Karasek⁹ se presenta en la Figura n° 1, realizado con los datos recogidos en la Tabla n° 7. Se observa la existencia en todas ellas de un alto control laboral y altas demandas psicológicas (cuadrante “activo”), por lo que, como se mencionó en capítulos anteriores, los funcionarios que cumplen estas características tienen la posibilidad de tomar decisiones para tener el control, siendo su trabajo un motivador. Hombres y mujeres que trabajan en Vicerrectoría Académica tienden a acercarse a línea que divide los cuadrantes “activo” y “baja tensión”. En la Figura n° 2 se observa el análisis del modelo demanda-control con la incorporación de la dimensión apoyo social global, la cual es la sumatoria del apoyo social de los compañeros de trabajo y el apoyo social de la jefatura, incluida por Johnson y Hall en 1983, como se mencionó en capítulos anteriores. Al incluir esta dimensión en el análisis, se observa una disminución en la percepción de las demandas psicológicas por parte de todos los funcionarios de la Universidad, movilizándose los datos desde el cuadrante “activo” (Figura n° 3) al cuadrante “baja tensión”. Se observa una superposición de los símbolos ya que los valores obtenidos tienden a coincidir cuando se realiza el análisis de las tres variables en cuestión.

Figura 3. Modelo de Karasek aplicado a los funcionarios de la Institución de Educación Superior.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. Modelo demanda-control-apoyo social aplicado a los funcionarios de la Institución de Educación Superior.



Fuente: Elaboración propia.

b) Dieta Mediterránea

El valor mínimo para el promedio de los ítems de DM es 1, mientras que el máximo es 4 (rango: 1-4).

Para realizar el análisis de la Tabla n° 8, se seleccionó el promedio menor y mayor según lugar de trabajo (Facultad o Vicerrectoría) y género. Cabe señalar que el rango de los promedios es entre 1 (valor mínimo) y 4 (valor máximo).

La Tabla n° 8 muestra que tanto mujeres como hombres de las Facultades, Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría de Asuntos Económicos tuvieron la misma percepción respecto al consumo de determinados alimentos.

En el caso de los funcionarios de las distintas Facultades, tanto mujeres como hombres percibieron que su consumo de mariscos es “casi nunca” (1,60 y 1,59 respectivamente), mientras que respecto al consumo de carnes blancas como pollo, pavo o conejo fue “casi siempre” (2,85 y 2,81).

Para los funcionarios del género femenino como masculino de la Vicerrectoría Académica, la percepción del consumo de mariscos

Tabla 9. Correlación (Rho de Spearman) de las dimensiones de Estrés Laboral y Dieta Mediterránea según género femenino.

| | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 | D7 | D8 |
|---|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| Diariamente utilizo aceite de oliva en todas mis preparaciones: frituras, ensaladas, guisos u otra | -0,257 (0,320) | 0,277 (0,281) | 0,021 (0,936) | 0,076 (0,770) | 0,204 (0,433) | -0,225 (0,386) | -0,126 (0,630) | -0,752** (0,000) |
| Diariamente consumo verduras u hortalizas | 0,421 (0,092) | 0,440 (0,078) | -0,037 (0,887) | 0,434 (0,082) | 0,453 (0,068) | 0,164 (0,529) | 0,313 (0,222) | -0,172 (0,510) |
| Diariamente consumo frutas, incluyendo jugo natural de estas | 0,125 (0,632) | 0,310 (0,226) | 0,169 (0,516) | 0,235 (0,365) | 0,492* (0,045) | 0,049 (0,851) | 0,270 (0,294) | 0,009 (0,974) |
| Diariamente la o las raciones de mantequilla, margarina, crema o mayonesa que consumo son | 0,289 (0,261) | 0,106 (0,686) | 0,079 (0,763) | 0,188 (0,470) | -0,331 (0,194) | -0,085 (0,745) | -0,169 (0,516) | 0,094 (0,719) |
| Diariamente consumo bebidas y/o jugos | -0,579* (0,015) | -0,244 (0,345) | -0,140 (0,592) | -0,404 (0,107) | -0,286 (0,266) | -0,356 (0,161) | -0,414 (0,098) | -0,313 (0,221) |
| Semanalmente consumo vino | -0,277 (0,282) | -0,269 (0,296) | 0,110 (0,675) | -0,296 (0,248) | -0,182 (0,484) | 0,162 (0,535) | -0,095 (0,717) | 0,074 (0,777) |
| Semanalmente consumo legumbres | 0,302 (0,238) | 0,364 (0,151) | -0,133 (0,610) | 0,310 (0,226) | 0,413 (0,099) | -0,125 (0,632) | 0,114 (0,664) | -0,532* (0,028) |
| Semanalmente consumo pescados | 0,077 (0,770) | 0,027 (0,918) | 0,068 (0,796) | 0,059 (0,822) | -0,247 (0,340) | -0,256 (0,321) | -0,323 (0,206) | 0,033 (0,901) |
| Semanalmente consumo mariscos | -0,024 (0,926) | 0,179 (0,492) | -0,012 (0,962) | 0,046 (0,861) | -0,053 (0,840) | 0,076 (0,772) | 0,038 (0,883) | 0,081 (0,758) |
| Semanalmente consumo queques o productos de pastelería (no casera, como: galletas, flan, dulces) | -0,215 (0,407) | 0,234 (0,367) | 0,347 (0,173) | 0,118 (0,652) | 0,200 (0,442) | -0,146 (0,575) | 0,025 (0,925) | -0,481 (0,051) |
| Semanalmente consumo frutos secos | 0,341 (0,181) | 0,281 (0,275) | 0,306 (0,232) | 0,221 (0,394) | 0,066 (0,802) | 0,016 (0,951) | 0,062 (0,814) | -0,150 (0,566) |
| Diariamente la o las raciones de carnes rojas, cerdo, hamburguesas, salchichas/vienasas o embutidos que consumo son | -0,090 (0,731) | -0,035 (0,893) | 0,093 (0,724) | -0,083 (0,752) | 0,095 (0,716) | -0,206 (0,427) | -0,004 (0,989) | -0,126 (0,629) |
| Semanalmente consumo carne de pollo, pavo o conejo | -0,325 (0,202) | -0,119 (0,650) | -0,252 (0,329) | -0,185 (0,477) | 0,278 (0,280) | -0,093 (0,724) | 0,081 (0,758) | -0,280 (0,276) |
| A la semana consumo vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados con salsa de tomate, ajo, cebolla o puerro elaborada a fuego lento con | -0,045 (0,863) | -0,405 (0,107) | -0,346 (0,174) | -0,232 (0,371) | -0,214 (0,411) | -0,438 (0,078) | -0,444 (0,074) | -0,200 (0,441) |

D1 = Utilización de habilidades; D2 = Autoridad de decisión; D3 = Demandas psicológicas; D4 = Control laboral; D5 = Apoyo social del jefe; D6 = Apoyo social de compañeros; D7 = Apoyo social laboral global; D8 = Inseguridad en el empleo.

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

también fue “casi nunca” (1,63 y 1,72 respectivamente); por otro lado percibieron que “casi siempre” consumían vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados (2,80 y 3,06).

Para las mujeres y hombres de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos, la percepción respecto a la ingesta de vino fue “casi nunca” (1,53 y 1,52 respectivamente), por el contrario de la percepción del consumo de vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados que fue “casi siempre” (2,80 y 2,86).

Correlaciones

Las tablas n° 9 y 10, muestran las correlaciones entre Estrés Laboral y DM.

De la correlación de las dimensiones analizadas, al aplicar el coeficiente de Spearman, en el caso de las mujeres (Tabla n° 9) se obtuvo lo siguiente:

Tabla 10.
Correlación (Rho de Spearman) de las dimensiones de Estrés Laboral y Dieta Mediterránea según género masculino.

| | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 | D7 | D8 |
|---|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Diariamente utilizo aceite de oliva en todas mis preparaciones: frituras, ensaladas, guisos u otra) | -0,339 | -0,330 | -0,225 | -0,319 | -0,245 | -0,293 | -0,303 | 0,165 |
| Diariamente consumo verduras u hortalizas | 0,183 | 0,195 | 0,385 | 0,213 | 0,344 | 0,254 | 0,236 | 0,526 |
| Diariamente consumo frutas, incluyendo jugo natural de estas | 0,226 | 0,051 | 0,072 | 0,106 | -0,126 | 0,203 | 0,037 | 0,225 |
| Diariamente la o las raciones de mantequilla, margarina, crema o mayonesa que consumo son | 0,382 | 0,847 | 0,785 | 0,685 | 0,630 | 0,435 | 0,888 | 0,386 |
| Diariamente consumo bebidas y/o jugos | 0,158 | 0,357 | -0,491* | 0,215 | 0,449 | 0,218 | 0,256 | -0,442 |
| Semanalmente consumo vino | 0,544 | 0,160 | 0,045 | 0,406 | 0,071 | 0,400 | 0,322 | 0,076 |
| Semanalmente consumo legumbres | 0,098 | -0,176 | -0,064 | 0,020 | -0,136 | 0,018 | 0,049 | 0,667** |
| Semanalmente consumo pescados | 0,707 | 0,500 | 0,809 | 0,941 | 0,602 | 0,945 | 0,852 | 0,003 |
| Semanalmente consumo queques o productos de pastelería (no casera, como: galletas, flan, dulces) | -0,008 | -0,258 | -0,155 | -0,187 | 0,167 | -0,150 | -0,086 | -0,040 |
| Semanalmente consumo frutos secos | 0,977 | 0,317 | 0,552 | 0,472 | 0,522 | 0,564 | 0,743 | 0,879 |
| Diariamente la o las raciones de carnes rojas, cerdo, hamburguesas, salchichas/vienasas o embutidos que consumo son | -0,389 | 0,001 | -0,094 | -0,082 | -0,108 | -0,098 | -0,171 | -0,141 |
| Semanalmente consumo carne de pollo, pavo o conejo | 0,123 | 0,996 | 0,720 | 0,755 | 0,679 | 0,708 | 0,512 | 0,590 |
| A la semana consumo vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados con salsa de tomate, ajo, cebolla o puerro elaborada a fuego lento con aceite de oliva (sofrito) | -0,378 | 0,116 | -0,398 | -0,133 | 0,332 | 0,264 | 0,233 | -0,408 |
| | 0,134 | 0,658 | 0,114 | 0,611 | 0,193 | 0,306 | 0,367 | 0,104 |
| | -0,286 | -0,158 | -0,494* | -0,405 | -0,057 | -0,267 | -0,275 | -0,066 |
| | 0,265 | 0,544 | 0,044 | 0,106 | 0,828 | 0,300 | 0,285 | 0,802 |
| | 0,046 | 0,049 | 0,430 | 0,033 | -0,237 | -0,080 | -0,116 | 0,195 |
| | 0,862 | 0,851 | 0,085 | 0,900 | 0,359 | 0,759 | 0,659 | 0,454 |
| | -0,177 | -0,136 | 0,040 | -0,055 | -0,114 | 0,004 | -0,077 | 0,109 |
| | 0,498 | 0,602 | 0,878 | 0,835 | 0,664 | 0,987 | 0,769 | 0,677 |
| | 0,075 | 0,105 | -0,381 | 0,116 | 0,174 | 0,390 | 0,325 | 0,167 |
| | 0,774 | 0,689 | 0,132 | 0,656 | 0,504 | 0,122 | 0,203 | 0,522 |
| | 0,151 | -0,109 | 0,025 | -0,044 | 0,043 | 0,174 | 0,155 | 0,185 |
| | 0,564 | 0,678 | 0,923 | 0,867 | 0,870 | 0,504 | 0,553 | 0,478 |
| | -0,127 | 0,115 | -0,068 | 0,010 | 0,142 | -0,069 | -0,036 | -0,356 |
| | 0,626 | 0,659 | 0,796 | 0,970 | 0,587 | 0,794 | 0,892 | 0,161 |
| | -0,303 | -0,198 | -0,536* | -0,311 | 0,158 | 0,049 | 0,009 | 0,022 |
| | 0,237 | 0,446 | 0,026 | 0,225 | 0,544 | 0,853 | 0,974 | 0,932 |

D1 = Utilización de habilidades; D2 = Autoridad de decisión; D3 = Demandas psicológicas; D4 = Control laboral; D5 = Apoyo social del jefe; D6 = Apoyo social de compañeros; D7 = Apoyo social laboral global; D8 = Inseguridad en el empleo.

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

- Existe una correlación negativa significativa entre la utilización de habilidades y el consumo diario de bebidas y/o jugos (-,579) de las funcionarias de la muestra; es decir, que al momento de que estas tengan una mayor utilización de habilidades presentarán un menor consumo de alimentos altos en azúcar, como bebidas y/o jugos.
- Existe una correlación positiva significativa entre el apoyo social de jefe de los funcionarios y el consumo de frutas, incluyendo el jugo natural de estas (0,492), lo cual significa que al momento de que exista un mayor apoyo social por parte del jefe a sus funcionarios, estos consumen en mayor cantidad frutas y jugos de estas.
- Existe una correlación negativa significativa entre la inseguridad en el empleo y consumo diario de aceite de oliva en todas las preparaciones: frituras, ensaladas, guisos u otra (-0,752), así

como también con el consumo semanal de legumbres (-0,532). Por lo cual, aquellas funcionarias que perciban una mayor inseguridad en el empleo consumen en menor cantidad aceite de oliva y legumbres.

- Cabe señalar que no existen otras relaciones estadísticamente significativas entre las variables de Estrés Laboral y DM.
- En el caso de los hombres (Tabla n° 10), se obtuvo lo siguiente:
- Existe una correlación negativa significativa entre las demandas psicológicas de los funcionarios y el consumo diario de frutas, incluyendo jugo natural de estas (-0,491), consumo semanal de pescado (-0,494) y consumo semanal de vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados con salsa de tomate, ajo, cebolla o puerro elaborada a fuego lento con aceite de oliva (sofrito) (-0,536). Por lo cual, al momento de que los funcionarios tengan mayores demandas psicológicas, estos consumen en menor cantidad los alimentos y preparaciones mencionados anteriormente.
 - Existe una correlación fuertemente positiva entre Inseguridad en el empleo y el consumo diario de mantequilla, margarina, crema o mayonesa (0,667), lo cual significa que al presentar una mayor sensación de inseguridad laboral existe un mayor consumo de alimentos con aporte de grasa saturada.
 - Cabe señalar que no existen otras relaciones estadísticamente significativas entre las variables de Estrés Laboral y DM.

DISCUSIÓN

En relación al estudio empírico realizado en la Institución de Educación Superior, campus Concepción, los datos obtenidos permiten inferir que en el caso de estrés laboral los funcionarios de Vicerrectoría Académica serían los que poseerían ambientes de trabajo poco motivadores, lo cual a su vez genera aprendizaje negativo al percibir menor control laboral, menor autoridad de decisión y menor percepción de demandas psicológicas en comparación a los funcionarios pertenecientes a otros departamentos o facultades. Como menciona el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales¹¹, el trabajo no requiere de mucha energía, pero tampoco incluye ninguno de los aspectos deseables de la relajación, lo que podría implicar una atrofia o pérdida gradual de capacidades anteriormente adquiridas.

El modelo demanda-control de Karasek⁹ indicó que la gran mayoría de los funcionarios de la Universidad presentaron altos niveles de demandas psicológicas y de control laboral, lo cual los identifica como funcionarios activos, siendo estas condiciones favorables para su desempeño en la Institución, dado que actúan como factores motivadores y promovedores del desarrollo y crecimiento persona.¹¹ Al momento de incluir en el análisis el factor apoyo social de sus compañeros y respectivas jefaturas (apoyo social global) (modelo demanda-control-apoyo social global) la mayoría de los funcionarios se puede clasificar como “baja tensión”, lo cual se atribuye a que una misma carga laboral era “compartida” o distribuida de mejor forma entre compañeros de trabajo y una jefatura que permite tener algún grado de libertad de decisión y que apoye a sus trabajadores cuando estos lo necesitan, lo cual generaría un impacto en la percepción del nivel de demandas psicológicas tendiendo estas a disminuir significativamente a pesar de que la carga de trabajo sea la misma, al igual que lo descrito por Johnson y Hall.¹³

Ahora bien, los funcionarios de las Facultades, Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría de Asuntos Económicos se sitúan en el mismo cuadrante de “baja tensión” del modelo demanda-control-apoyo social; sin embargo, su relación con la alimentación se manifestó de forma diferente. Respecto a las mujeres se observó que mientras mayor apoyo social perciban por parte de las jefaturas, presentaron un mayor consumo de frutas y jugo de estas ($p = 0,492$), el cual es un aspecto que promueve la DM, algo mencionado también por Wansink, Cheney y Chan³⁴, quienes encontraron que las personas felices prefieren comida más saludable; y Garg, Wansink e Inman³⁵ observaron que la elección de comida durante un estado de felicidad favorece la ingesta de frutos secos. Por otro lado, los hombres que percibieron mayor inseguridad en su empleo tuvieron mayor tendencia a consumir alimentos altos en grasas saturadas como mantequilla, margarina, crema o mayonesa ($p = 0,667$). Esta inseguridad podría elevar el nivel de hormonas relacionadas con el estrés e ingesta de comida “comfort” que puede servir como retroalimentación de señales que reducen la percepción del estrés, lo que reforzaría la conducta nociva. La comida que se consume durante períodos de estrés tiende a ser alimentos con más grasa y/o contenido de azúcar.²¹⁻²³ Existen pruebas de que los alimentos ricos en grasas y/o azúcares tienen propiedades que promueven dependencia. Como las drogas de abuso, la comida

“comfort” puede activar el sistema de recompensa del cerebro, lo que genera un poderoso refuerzo de este comportamiento.²¹ Es así como se puede identificar que ante una situación laboral positiva, como el caso de las mujeres, favorece incorporar hábitos de una alimentación saludable cercana a la DM, mientras que situaciones laborales negativas se asocian con el distanciamiento de este patrón alimentario.

Si bien estas correlaciones positivas entre estrés laboral y adherencia a la DM solo fueron encontradas en estos dos casos, por lo que podemos inferir que los funcionarios presentaron una baja adherencia a este patrón alimentario rechazando la hipótesis planteada, puede explicarse porque el patrón de la DM involucra los distintos grupos de alimentos, y que si bien no se mostró una relación del estrés laboral con la totalidad o mayoría de estos grupos, sí se pudo observar que existe influencia en el consumo de algunos.

El presente estudio es el primer paso para futuras investigaciones e intervenciones a nivel organizacional, ya que el estrés laboral y alimentación inadecuada inciden en la salud del recurso humano de las organizaciones, lo cual si no se resguarda se traduce en el alto coste que conlleva para las organizaciones y trabajadores. Ante lo anterior, es imperativo hacer partícipe a todos los entes involucrados y promover la salud ocupacional al interior de las organizaciones.

REFERENCIAS

- Alvarado R, Pérez J, Saavedra N, Fuentealba C, Alarcón A, Marchetti N, et al. Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Rev Med Chile*. 2012;140:1154-1163.
- El ABC de la responsabilidad social empresarial en Chile y el mundo [en línea]. Santiago: Acción Empresarial; 2003 [consultado 15 abr 2014]. Disponible en: http://proinapsa.uis.edu.co/redcups/Biblioteca/Documentos%20RIUPS/El_ABC_de_la_RSE_en_Chile_y_el%20mundo_2003.pdf
- Selye H. La tensión en la vida. Buenos Aires: Compañía General Fabril Editora SA; 1960.
- Lazarus R. Estrés y Emoción: Manejo e implicaciones en nuestra salud. Bilbao: Desclée De Brouwer; 2000.
- Dirección del Trabajo. Calidad de vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores [en línea]. Santiago: Dirección del Trabajo; 2002 [consultado 11 abr 2014]. (Cuadernos de investigación; 16). Disponible en: http://dt.gob.cl/1601/articles-64333_recurso_1.pdf
- Bennis W. Desarrollo Organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. Bogotá: Fondo Educativo Interamericano; 1973.
- Durán M. Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración (RNA)*. 2010;1(1):71-84.
- Karasek R. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admin Sci Q*. 1979;24:285-308.
- Barattucci Y. Estrés y Alimentación [tesis]. Buenos Aires: Universidad Fasta; 2011.
- Organización Mundial de la Salud-OMS. La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales [en línea]. Ginebra: Secretaría General de la OMS; 2004 [consultado 11 abr 2014]. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/.
- NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I) [en línea]. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2001 [consultado 05 may 2014]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf
- López M. Generalización al ámbito laboral de dos instrumentos de medida subjetiva de la carga mental [tesis doctoral]. Madrid: Facultad de Psicología-Universidad Complutense de Madrid; 2010.
- Johnson J y Hall E. Job strain, work place social support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of Swedish working population. *Am J Public Health*. 1988;78(10):1336-1342.
- Cruz M, Chaves M, Barcellos D, Almeida L, de Oliveira I, Jorge L. Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Rev Cubana Enfermer*. 2010;26(1):52-64.
- Goiría J. Alimentación y trabajo. *La Mutua*. 2008;20:151-160.
- Álvarez J, Serra L. Trabajo, rendimiento y estado nutricional. En: Aranceta J, Serra L. Alimentación y Trabajo. Madrid: Médica Panamericana; 2012. p.21-31.
- Pamplona J. El poder medicinal de los alimentos. Buenos Aires: Safeliz; 2003.
- Leighton F. ¿Dieta mediterránea en Chile? *Medwave* [en línea] 2007 [consultado 20 mar 2014];7(11):e3248. Disponible en: <http://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/PuestaDia/Cursos/3248>
- Diez primeras causas de defunción en ambos sexos, Chile 2000-2010 [en línea]. Santiago: Departamento de Estadísticas e Información de Salud; 2010 [consultado 4 feb 2014]. Disponible en: https://www.google.cl/?gws_rd=ssl#q=Diez+primeras+causas+de+defunci%C3%B3n+en+ambos+sexos%2C+Chile+2000-2010.
- De la Montaña J, Castro L, Cobas N, Rodríguez M, Míguez M. Adherencia a la dieta mediterránea y su relación con el índice de masa corporal en universitarios de Galicia. *Nutr clin diet hosp*. 2012;32(3):72-80.
- Adam T, Epel E. Stress, eating and the reward system. *Physiol Behav*. 2007; 91:449-458.
- Dallman M. Stress-induced obesity and the emotional nervous system. *Trends Endocrinol Metab*. 2010;21(3):159-165.
- Gluck M. Stress response and binge eating disorder. *Appetite*. 2006;46(1):1-5.
- Tsenkova V, Morozink J, Ryff C. Stress eating and health. Findings from MIDUS, a national study of US adults. *Appetite*. 2013;69:151-155.
- Gómez V, Perilla L. Tensión laboral en varios grupos ocupacionales colombianos: Validación del modelo demanda-control y del instrumento job content questionnaire (JCQ). *Cienc Trab*. 2011;13(42):208-216.
- Juárez A. Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud Pública Méx*. 2007;49(2):109-117.
- Fica M, Garrido K. Relación entre Estrés Laboral con Desempeño y Ausentismo. [Tesis]. Concepción: Facultad de Ciencias Empresariales-Universidad del Bio-Bío; 2011.
- Gómez-Ortiz V, Moreno L. Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Univ Psychol*. 2010;9(2):393-407.
- Castilla M, Delgado A, López R, Martínez J, Gala B, Jiménez C, et al. Guía de consejo dietético intensivo en atención primaria [en línea]. Sevilla: Consejería de Salud; 2010 [consultado ene 2014]. Disponible en: http://www.repositoriosalud.es/bitstream/10668/1220/5/GuiaConsejoDietetico_2007.pdf
- Dávalos S, Zamora D, Natividad B, Tercero J, Vásquez C, Quiñones E. Alimentos marinos: Tipificación y proceso de almacenamiento. *Revista Digital Universitaria-UNAM*. 2005; 6(9):1-14.
- Jury G, Urteaga C, Taibo M. Porciones de intercambio y composición química de los alimentos de la pirámide alimentaria chilena. Santiago: LOM; 1997.
- Vera G, Zacarías I. Guía para implementar el etiquetado nutricional obligatorio en los alimentos envasados en Chile (manuscrito no publicado) [en línea]. Santiago: Universidad de Chile; 2005 [consultado ene 2014]. Disponible en: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/586E32886D2A730905257C4A00501471/\\$FILE/guia_etiquetado_nutricional\[1\].pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/586E32886D2A730905257C4A00501471/$FILE/guia_etiquetado_nutricional[1].pdf)
- Chiang M, Gómez N, Sigoina M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud trab*. 2013;21(2):111-128.
- Wansink B, Cheney M, Chan N. Exploring comfort food preferences across gender and age. *Physiology and Behavior*, 2003;79(4-5):739-747.
- Garg N, Wansink B, Inman J. The influence of incidental affect on consumers' food intake. *J Marketing*. 2007;71(1):194-206.