

Relación del sobrepeso y obesidad con el desempeño laboral. Sede Distrital 12D01, Babahoyo

María Esther Obando Peña¹, José Daniel Pérez Escariz²
(Recibido: agosto 27, Aceptado: octubre 23, 2019)

¹ Centro de Salud del Ministerio de Salud Pública, Babahoyo, Ecuador. Email: corodriguezcs5@gmail.com

² Instituto Superior de Ciencias Médicas Camaguey, Cuba. Email: Jdescariz93@gmail.com

Resumen

La obesidad y el sobrepeso son consideradas enfermedades crónicas no transmisibles (ECNT) que se caracterizan por un aumento de grasa corporal y aumento de peso, resultado de un desequilibrio entre el consumo de alimentos y el gasto energético, mantenido por un periodo de tiempo prolongado. Estas se constituyen en uno de los problemas principales que enfrenta la salud pública, asociados al riesgo de contraer enfermedades, a la calidad y esperanza de vida, y a los trastornos físicos, psicológicos y sociales. Actualmente las (ECNT) son la causa principal de morbilidad en los países de América, afectando de manera significativa a personas de diferentes estratos sociales, por lo que nadie está exento de padecerla, es un fenómeno sumamente complejo que implica el nivel cultural y socioeconómico de las personas, afectando su calidad de vida. El objetivo de la investigación se orienta a caracterizar la relación que existe entre el sobrepeso y obesidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Distrital 12D01 Babahoyo, Ecuador, pudiendo obtenerse como principales resultados la importancia de contar con una condición óptima de salud para poder desempeñar con eficiencia y productividad el trabajo, pues este se constituye en la actividad fundamental de la etapa juvenil y de la adultez media, la necesidad de mantener adecuados estilos de vida, nutrición y hábitos alimentarios, pues muchas de las enfermedades (ECNT) se originan o se agravan debido a estas condiciones.

Palabras Clave: desempeño laboral, enfermedades crónicas no transmisibles, hábitos alimenticios, nutrición, sobrepeso y obesidad.

Relationship of overweight and obesity with job performance. District Headquarters 12D01, Babahoyo

Abstract

Obesity and overweight are considered chronic Noncommunicable Diseases (NCDs) that are characterized by an increase in body fat and weight gain, the result of an imbalance between food consumption and energy expenditure, maintained for a prolonged period of time. These constitute one of the main problems facing public health, associated with the risk of contracting diseases, quality and life expectancy, and physical, psychological and social disorders. Currently NCDs are the main cause of morbidity and mortality in the countries of America, significantly affecting people from different social strata, so no one is exempt. It is an extremely complex phenomenon, which implies the cultural and socioeconomic level of people, affecting their quality of life. The objective of this research is to characterize the relationship between overweight respectively obesity and the work performance of the workers of District Headquarters 12D01 Babahoyo 2019. As main result could be obtained the importance of having an optimal health condition to perform work with efficiency and productivity, because this constitutes the fundamental activity of the youth stage and of middle adulthood, the need to maintain adequate lifestyles, nutrition and eating habits, since many of the NCDs originate or get worse due to these conditions.

Keywords: job performance, chronic noncommunicable diseases, eating habits, nutrition, overweight and obesity.

INTRODUCCIÓN

La nutrición hace referencia al consumo de alimentos en relación con las necesidades dietéticas del organismo. Una nutrición adecuada es fundamental para una buena salud, así como una mala nutrición puede reducir la inmunidad del organismo, aumentar la vulnerabilidad a las enfermedades, alterar el desarrollo físico y mental, y reducir la productividad (1).

Los estilos de vida que incluyen hábitos alimenticios, actividad física y hábitos tóxicos ocupan un lugar importante en la salud humana. Cuando estos son inadecuados constituyen factores de riesgo de enfermedades cardiovasculares, que incluye la hipertensión arterial (HTA), y otras, endocrinas, como la diabetes mellitus y la obesidad entre otras (2).

El sobrepeso y la obesidad son unas de las enfermedades crónicas no transmisibles (ECNT) más comunes a nivel mundial y un reto importante para el sector de la salud, estas desempeñan un papel cada vez más importante dentro del marco de la carga general de enfermedades en América Latina y el Caribe, generando el 57,9% de aproximadamente tres millones de muertes anuales por todas las causas.

Del mismo modo, es considerada un factor de riesgo en todas las edades, por las disímiles patologías que a ellas se asocian para las personas que la padecen, provocando así un detrimento en su calidad de vida. Por lo que la prevención y promoción de salud se convierten en estrategias de intervención necesarias para el logro de estilos de vida saludables.

La génesis de estas enfermedades son el resultado de múltiples factores que incluyen lo ambiental, físico, socioeconómico y cultural, siendo los estilos de vida inadecuados y los malos hábitos alimenticios de las personas, las principales causas del incremento de las mismas. Por esta razón en el año 2018, fue considerada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como la “epidemia del siglo XXI”.

En el Ecuador según la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición del año 2015, se observa un incremento considerable de personas afectadas con estas enfermedades, evidenciándose un aumento del 62,8 % de prevalencia en adultos, sirviendo esto como base para desarrollar enfermedades crónicas no contagiosas, que llegan a afectar tanto el desempeño como el rendimiento laboral debido a la incapacidad que supone para ellos desarrollar con eficiencia diversos tipos de trabajos hasta la presencia de un mayor índice de ocurrencia de accidentes laborales (2). En la actualidad, las empresas demandan de una mayor dedicación y permanencia de los trabajadores para obtener mejores resultados en las tareas planificadas, sin tomar en cuenta que no se cumple con los horarios de alimentación, sueño o el tiempo de descanso, al dedicarlo a realizar mayores jornadas laborales. Estas exigencias, en muchos casos, no permiten que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente ya que al tener que tomar comidas rápidas para regresar de manera pronta a sus actividades, los trabajadores presentan como consecuencia sobrepeso y obesidad que no solo podría ser el precursor de enfermedades crónicas como la Diabetes y la Hipertensión arterial, sino también influirá en la productividad de su trabajo.

Teniendo en cuenta esto, las personas obesas son consideradas por las empresas como pocas rentables para ejercer trabajos determinados, lo cual incide negativamente en el desarrollo empresarial, por las demandas constantes de subsidios por enfermedades asociadas a sus condiciones, ausencias reiteradas a la jornada de trabajo y accidentes de trabajos, imposibilitando lograr una mayor eficiencia en el desempeño laboral (3). Uno de los problemas más comunes dentro del ámbito laboral que suelen presentar la mayoría de los pacientes con sobrepeso y obesidad es el ausentismo laboral debido a la presencia de manera constante de cuadros clínicos de hiperglicemias, crisis hipertensivas

y problemas osteomusculares como son las lumbalgias y dolores de rodillas, consecuencias estas que disminuyen el rendimiento y la productividad en el trabajo, otra cuestión importante es que muchas veces corren un grave riesgo de sufrir accidentes laborales debido a las condiciones en que realizan su trabajo, además de que varias de las tareas desempeñadas por ellos pueden tener consecuencias que comprometan de manera significativa su vida.

Existe una estrecha relación entre salud, trabajo y desarrollo socioeconómico de una nación, por lo tanto, las organizaciones competentes deben tomar las medidas pertinentes encaminadas a solucionar los problemas de salud ocupacional y contribuir a asegurar un desarrollo sostenible.

Por tanto, se requiere de instituciones de salud que fomenten la actividad física y la alimentación saludable y creando entornos laborales satisfactorios, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y por consiguiente aumentar la productividad de estos. Al realizar este tipo de capacitaciones de manera grupal, se espera que exista el compromiso de las personas que laboran en la institución con la finalidad de mejorar la salud de ellos, lo que supondría una mejor productividad evitando pérdidas para las empresas por el ausentismo y rotación de los trabajadores.

Establecer en una empresa buenas condiciones de trabajo, hábitos alimenticios y una calidad de vida que potencie las capacidades intelectuales y laborales de los trabajadores, se lograría un aumento considerable de la productividad y el rendimiento laboral que se pretende alcanzar (4). De acuerdo al informe de la Organización Internacional del Trabajo (5) se confirma que una alimentación saludable no es solo un tema de responsabilidad social empresarial, sino un aspecto central para la productividad, ya que reduce el ausentismo y minimiza la incidencia de enfermedades como la diabetes, hipertensión, obesidad,

etc., asociadas a la alimentación.

En estudios investigativos (exploratorios y documentales) realizados en la sede del Distrito 12D01 de Babahoyo, en el año 2018, con la participación de 61 trabajadores, se pudo evidenciar que el 42,62% de los trabajadores muestran alguna tipología de obesidad (tipo I, II y III), lo que incide en el insuficiente desempeño laboral de los mismos.

Con la presente investigación se pretende identificar la relación existente del sobrepeso y la obesidad con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Sede Distrital 12D01, Babahoyo, y con los resultados que se obtengan, concebir nuevas estrategias en función de la prevención y promoción de salud, y la relación entre empleado y empleador, con el objetivo de generar un alto rendimiento laboral en el trabajador, reducir el ausentismo por motivos de salud y generar un adecuado clima organizacional en la organización laboral.

SOBREPESO Y OBESIDAD

El sobrepeso y la obesidad son el sexto factor de riesgo de defunción en el mundo. Cada año fallecen alrededor 3,4 millones de personas adultas como consecuencia del sobrepeso o la obesidad. Además, el 44% de la carga de diabetes, el 23% de la carga de cardiopatías isquémicas y entre el 7% y el 41% de la carga de algunos cánceres son atribuibles a estas dos patologías (6).

La Organización Mundial de la Salud (7) considera al sobrepeso y la obesidad como una acumulación excesiva de grasa en el cuerpo con efectos perjudiciales para la salud, que al asociarse con otras enfermedades (diabetes mellitus, enfermedades cardiovasculares, trastornos al aparato locomotor y el cáncer) inciden directamente en la calidad de vida de los pacientes, producto a estilos de vida inadecuados instaurados, constituyéndose en factores de riesgos o antecedentes para el desarrollo de diversas enfermedades.

La obesidad y el sobrepeso es definida según (7) como una acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser perjudicial para la salud. Una forma simple de medir la obesidad es el índice de masa corporal (IMC), esto es el peso de una persona en kilogramos dividido por el cuadrado de la talla en metros. Una persona con un IMC igual o superior a 30 es considerada obesa y con un IMC igual o superior a 25 es considerada con sobrepeso (7). La obesidad definida como un índice de masa corporal (IMC) > 30 kg/m² es una enfermedad crónica, de carácter multifactorial. Su prevalencia ha alcanzado en los últimos 30 años proporciones epidémicas, constituyendo una compleja condición médica con serias consecuencias sociales y psicológicas, la cual afecta virtualmente a todas las edades y grupos socioeconómicos (8), siendo la obesidad un problema de salud pública ya que conlleva no solo la presencia de otras patologías crónicas sino a una esperanza y calidad de vida menor y con el riesgo de presentar muchas dolencias a causa de esta lo que influye no solo en el ámbito familiar y emocional sino en lo laboral.

Como se observa, esta definición atendiendo a las diversas características que comprenden, muestra a la obesidad como una enfermedad compleja, diversa y multifactorial. Lo que demandan una atención diferenciada en el área de la salud por servir de base al surgimiento de otros padecimientos.

Según la Organización Mundial de la Salud (7) (OMS, 2018), la prevalencia de obesidad se ha triplicado desde 1975. En 2016, más de 1 900 millones de personas de ≥ 18 años de edad tenían sobrepeso. De estos, más de 650 millones de personas fueron obesos. Esto significa que 39% de personas con una edad de 18 años o más tenían sobrepeso. Este porcentaje fue 39% en varones y 40 % en mujeres. La obesidad, en 2016, afectaba al 13% de la población mundial, de edad igual o mayor de 18 años, siendo la prevalencia de obesidad 11% en varones y 15% en mujeres. (9). Hace cuarenta años, en el mundo el número

de personas con peso bajo era mucho mayor que el de las personas obesas. Esta situación se ha invertido y en la actualidad el número de personas obesas duplica el número de personas con peso bajo (1). De mantenerse la tendencia, para el año 2030 más de 40% de la población del planeta tendrá sobrepeso y más de la quinta parte será obesa (10).

Entre las patologías más frecuentes que se encuentran en los pacientes con obesidad son las enfermedades crónicas no transmisibles como la diabetes mellitus tipo 2, la hipertensión arterial y las enfermedades cardiovasculares, enfermedades que son las primeras causas de morbilidad a nivel mundial representando no solo un peligro en la vida del paciente, sino que generan problemas en el entorno familiar y laboral.

Según los informes de la OMS, la definición de la obesidad depende de los grupos en los cuales se originan. En pacientes pertenecientes a la población pueril, esta se considera “el exceso de peso con relación a la estatura normal de un infante”, mientras que en la población púber o juvenil se define como “el excesivo peso corporal para los patrones de crecimiento en niños y adolescentes” (2). Según (11), la obesidad se define como aumento del peso corporal por el su exceso de grasa que hace peligrar seriamente la salud. Es una enfermedad metabólica de múltiples factores fisiológicos, metabólicos, genéticos y socio-culturales, donde el elemento esencial esta dado en los estilos de vida que se asumen por las personas.

Asimismo, la National Audit Office también la reconoce como enfermedad metabólica y multifactorial, pero la relaciona a la combinación de una inadecuada alimentación, a la disminución de la actividad física-recreativa y a la realización de trabajos sedentarios.

Las fuentes o causas de la obesidad son variables y comprenden factores como lo genético, metabólico y el estilo de vida. Según (12) los factores que ocasionan la obesidad están dados en: factores genéticos

(30 %), factores no heredables (40 %) y factores exclusivamente sociales (30 %).

Los factores genéticos es el conjunto de todos los caracteres transmisibles, que vienen fijados en los genes (13). Por tanto, el papel de los factores genéticos de la obesidad responde a transmisiones de informaciones genética de carácter hereditario (14). Entre los principales factores resaltan: Síndrome de Laurence-Moom, Síndrome de Bardet-Biedl, Síndrome de Alstrom-Halgren, Síndrome de Cohen, Síndrome de Prader-Willi, Síndrome de Carpenter, Obesidad ligada al cromosoma X. Los factores patológicos están definidos por los antecedentes patológicos familiares y personales, los cuales determinan la proclividad para desarrollar la enfermedad, ya sea por causa hereditaria o endógena. Además, la patología hipotalámica tumoral, médica y traumática se asocia a mayor incidencia de obesidad en el humano. Factores principales: Síndrome hipotalámico, Traumatismo, Tumores, Enfermedad inflamatoria, Hipofisaria (déficit de somatotropina), Enfermedad suprarrenal (Cushing), Hipogonadismo, Ovario poliquístico (Stein- Leventhal), Hiperinsulinismo, Seudohipoparatiroidismo, Hipotiroidismo.

En cuanto a los factores ambientales, lo determinante son los aprendizajes de comportamientos establecidos en la familia, el ámbito social y laboral. Estos se encuentran vinculados a desajustes de hábitos de salud (descontrol en el consumo de sustancias tóxicas legales, práctica deportiva, descanso), a lo ajuste psicológico (estrés, autoestima, autovaloración, autopercepción) y social (aceptación social, percepción social) de cada persona (15). Dentro de los principales factores se encuentran: ocupacional, por envejecimiento, por inmovilización obligada, patrones de alimentación inadecuados, uso de medicamentos, abuso de sustancias legales (café, alcohol, tabaco), exceso de exigencias psicológicas, falta de influencia y de desarrollo, falta de apoyo y de calidad de liderazgo.

RENDIMIENTO LABORAL

El rendimiento laboral responde al cumplimiento de un conjunto de objetivos, planes y estrategias empresariales, las cuales son evaluadas mediante desempeño alcanzado por los trabajadores, que analiza la correlación de los resultados y el tiempo destinado para alcanzarlos; medir los indicadores de eficiencia, los recursos destinados y la producción; y el cumplimiento de sus funciones de trabajo, la productividad y la calidad.

Según Campbell, McCloy, Oppler y Sager (16) la definición del rendimiento laboral expresa en sí misma, su diferencia en cuanto a la efectividad del trabajo, pues está definido como el comportamiento laboral de los trabajadores de lo que realizan (contribución) y su vez puede ser medido en su evaluación. Borman et al (17) analizan el rendimiento laboral desde dos vertientes y de acuerdo a los resultados de las empresas, definiéndolo de la siguiente forma:

- Rendimiento de la tarea: es el cumplimiento de las tareas y actividades planificadas, atendiendo al desarrollo de habilidades y competencias laborales, que se requieran para el logro de las metas empresariales.
- Rendimiento de contextual: son las actitudes del trabajador para cumplir con tareas que posibiliten el desarrollo empresarial atendiendo, asumiendo una actitud positiva, voluntaria, intencional y sin la búsqueda de beneficios personales.

Como puede inferirse, el trabajador es la principal herramienta de este proceso puesto que este, es un conjunto de competencias, acciones, actitudes que pueden ser medibles de manera cuantitativa o cualitativa. Por tanto, la evaluación constituye una guía para conocer el desarrollo de la persona en su lugar de trabajo y la contribución con la empresa, cuyos resultados al aplicar esta herramienta la organización podrá tomar acciones correctivas o planes de mejora según las deducciones obtenidas.

El trabajador debe cumplir con una serie de factores que le permitan alcanzar un buen rendimiento laboral, que según (18) estos factores responden a tres factores: (a) físicos: habilidades técnicas y laborales, constancia, coordinación visomotora, agudeza sensorial, fuerza, etc; (b) laborales: Experiencia, instrucción, adiestramiento, capacitación, Equipo/ materiales - diseño del puesto - reglamento y políticas institucionales - Leyes y regulaciones, etc.; y (c) psicológicos: satisfacción laboral, personalidad, motivación, capacidad de análisis, nivel intelectual, eficiencia, etc.

Para Chiang, Méndez y Sánchez (19) existe una gran cantidad de criterios que podrían medirse al estimar el desempeño. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, a su vez, afectan los resultados. Como ejemplos de criterios para medir el desempeño de los empleados tenemos: cantidad de trabajo, calidad de trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia, necesidad de supervisión, etc.

Lo planteado anteriormente refleja las condiciones o características necesarias que debe presentar un trabajador para alcanzar un buen rendimiento laboral en el desarrollo de su trabajo. De acuerdo con (20), estos factores se encuentran relacionados con las actitudes, características y capacidades de las personas en el desempeño laboral, lo que permite que el trabajador se encuentre implicado con los objetivos empresariales y conforme con su ambiente laboral, permitiéndole un desempeño laboral óptimo. Por tanto, es necesario que las empresas implementen acciones o estrategias de salud que le permitan a los trabajadores mejorar sus desempeños y cumplan con los rendimientos laborales esperados, potenciando la calidad de vida responsable y estilos de vida responsables, los cuales tendrán un efecto

directo en la productividad, disminución de costos médicos y absentismo.

Estas estrategias institucionales de salud permitirán desarrollar en los trabajadores, una mayor motivación, mayores niveles de creatividad e innovación, el compromiso incondicional de los trabajados con la empresa, un ambiente de trabajo saludable y aumentar los niveles productivos. Asimismo, debe comprender una buena gestión del talento humano, promover un liderazgo colaborativo y participativo, en donde el principal objetivo sea la búsqueda del bienestar y autorrealización de los trabajadores en el desempeño laboral.

OBESIDAD Y RENDIMIENTO LABORAL

En el marco laboral, los niveles de competencias de los trabajadores por la importancia que posee en el cumplimiento de las funciones y su compromiso con la empresa, pueden conducir al incumplimiento de buenos hábitos alimenticios y estilos de vida saludables, propiciando el desarrollo del sobrepeso y la obesidad. Estas exigencias de competencias laborales producen en los trabajadores, cambios en sus comportamientos y hábitos alimenticios con grandes efectos negativos en su salud e incidiendo en la disminución de la productividad laboral, al desarrollar factores de riesgos morbimortalidad, el incremento del ausentismo laboral y bajo rendimiento laboral (5).

En el Ecuador en un sondeo realizado entre el año 2014 y 2015 evidencia que existe un gran incremento de los adultos con sobrepeso y obesidad llegando hasta el 62,8% en los adultos de entre 19 y 59 años, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT), debido al aumento del consumo de alimentos con alto contenido calórico como comidas rápidas, con mayor probabilidad de que estas personas presenten enfermedades crónicas no transmisibles como la hipertensión arterial, diabetes mellitus tipo 2, cáncer, enfermedades cardiovasculares y

enfermedades osteomusculares y trastornos de la marcha por limitaciones estructurales y funcionales; patologías que a su vez son las principales causas de muerte en el Ecuador. En este marco, estas enfermedades son causas de la pérdida de oportunidades de trabajo y acceso a nuevos puestos de trabajos en el campo laboral, ya sea por las características y funciones de los mismos, así como ser considerados como personas de movilidad lenta, incapacidad para controlar sus impulsos, no contar con dinamismo para realizar las tareas y no cumplir con los requisitos de presentación e imagen de las empresas.

En investigación realizada por Gómez et al. (21) sobre obesidad, depresión, alcoholismo, estrés laboral y nivel de actividad física en una población laboral en el área de la salud de la ciudad de Medellín, Colombia, en el cual fueron evaluadas 201 personas, con distintos oficios y profesiones con edad promedio entre 20 y 62 años, peso entre 42 kg y 125 kg y la talla entre 1.43 y 1.87 cm, se observó que los pacientes con obesidad presentan un porcentaje de depresión laboral y de inactividad física en comparación de los pacientes con peso normal, además que son discriminadas y excluidas de otras labores debido a su condición.

Gema et al. (22) en su investigación sobre el papel del ejercicio físico en la prevalencia y tratamiento de la obesidad en adultos, concluyeron que la actividad física es un mecanismo eficaz para la pérdida y el mantenimiento del peso y que sus efectos se ven aumentados si se los combina con el control de la ingesta calórica, además de crear una calidad de vida eficiente, permitiéndole cumplir con las exigencias en sus trabajos y otras actividades que imposibilitaba la obesidad.

Patraca (3) analiza la relación entre obesidad y desempeño laboral en trabajadores de la industria minera, en la cual determinó que el 71,5% de los trabajadores obesos de la compañía presentaron un desempeño

laboral deficiente o regular, producto al surgimiento de enfermedades asociadas a la obesidad (hipertensión arterial, fracturas, accidentes cardiovasculares), la cual incidió considerablemente en los resultados obtenidos al cierre del mes. Esto demuestra que la ejecución de trabajos en los cuales intervenga la actividad física, el rendimiento laboral de los trabajadores no será óptimo y por consiguiente una disminución en la productividad de los mismos.

Velásquez et al (23) investigaron sobre el estado nutricional y el grado de ausentismo laboral en dos empresas peruanas, concluyendo que el sobrepeso está relacionado con mayores índices de ausentismo, específicamente al de mediano plazo. Un IMC de 28 kg/m² se asocia a un incremento significativo del ausentismo, y los trastornos osteomusculares son los modifican de manera sustancial la relación entre ausentismo e incremento de peso.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de esta investigación, se hará uso de una investigación de carácter Descriptiva-correlacional, que de acuerdo a lo planteado por (24). La metodología a utilizada integró métodos cualitativos y cuantitativos, así como el uso de técnicas y métodos de obtención de información, las cuales nos brindaron los datos necesarios para comprender y analizar nuestro objeto de estudio. Asimismo, se aplicó la triangulación metodológica como forma de alcanzar la validez en los métodos utilizados (25).

La población consta de 69 trabajadores del Distrito 12D01. La característica con las que cuenta la población escogida reviste en que presentan obesidad que van desde el tipo 1 al tipo 3, de los cuales 5 presentan patologías concomitantes como son hipertensión arterial y diabetes mellitus tipo 2, de estos pacientes el 9% presentan obesidad tipo 3 por lo que han tenido que ser reubicados a realizar actividades que no necesiten mayor esfuerzo físico. Como características en

común presentan que estos trabajadores se aquejan frecuentemente de dolores osteomusculares, de crisis hipertensivas y de hiperglicemia, lo que ha llevado a recibir atención médica de emergencia con ausentismo por presentar estas patologías, factores que intervienen en su desempeño laboral. La muestra estuvo constituida por 24 trabajadores y la recolección de los datos del estudio se realizó durante 8 meses (marzo a octubre 2019).

Para el procesamiento de los datos obtenidos en las técnicas de recogida de información, se utilizó Programa estadístico SPSS, para ser sometidas a pruebas o test estadísticas y, por consiguiente, a su análisis e interpretación.

RESULTADOS

Todos los trabajadores encuestados consideran que la salud y los hábitos alimenticios están relacionados, por lo que reconocen la importancia de asumir buenos hábitos alimenticios para mantener una vida saludable.

En cuanto a los hábitos alimenticios, el 50% de los trabajadores catalogan sus hábitos alimenticios como regular, el 37,5% como bueno y el 12,5% lo consideran malo. Esto refleja que a pesar de encontrarse bajo supervisión médica no concientizan la necesidad de cambiar sus estilos de vida por su salud.

La mayoría de los trabajadores (91,7%) tienen pleno conocimientos sobre los problemas de salud que genera la obesidad y apenas el 8,3% manifiesta que desconocen los problemas. En charlas impartidas por personal de salud a los pacientes, se les brindan informaciones amplias y claras sobre las posibles enfermedades que se podrían surgir al tener como base o causas la obesidad.

Las razones que ocasionan el aumento de peso de los encuestados se presentan en la Figura. Como se puede observar, persisten en 58,3% de los encuestados la asunción de malos hábitos alimenticios, siendo este un

factor determinante en el aumento de los pacientes con este padecimiento. Por otra parte, el 16,7% expresan que el comer mucho y la falta de ejercicios físicos son las razones por la cual aumentan el peso; y un 8,3% aumentan de peso producto a enfermedad.

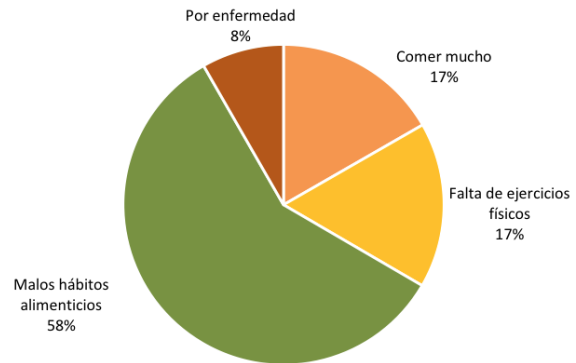


Figura 1. Causas del aumento de peso

En relación a la incidencia de la obesidad en el buen desempeño laboral, el 91,7% de los pacientes refieren que la obesidad afecta el desempeño laboral de los trabajadores y un 8,3% no lo considera cierto. Esto refleja como la obesidad si influye en el desempeño laboral y como es percibido por los mismos trabajadores, los cuales comentan que existen tareas a cumplir ya sea directas o indirectas a sus funciones que se ven imposibilitados a cumplimentar.

Aun cuando en el anterior ítem, la mayoría de los encuestados respondieron que la obesidad si afecta el desempeño laboral, el 66,7% considera que el desempeño es regular, el 20,8% refiere que es bueno y el 12,5% lo evalúan como malo. De igual forma, expresan que su desempeño depende de las tareas que tenga que cumplir, la agilidad para desarrollarlas y el plazo para hacerlo, pero comentan que no siempre son incumplidas las tareas por cuestiones personales y de enfermedades.

La obesidad afecta en su ámbito laboral, ya que el 91,7% de los encuestados refieren que les imposibilita realizar trabajos que demandan mayor fuerza, esto es debido que

no poseen la agilidad necesaria, destrezas y seguridad de cumplir con la meta. Sólo el 8,3% no considera su enfermedad como un impedimento.

Los elementos que han influido en el aumento de peso en el trabajo se presentan en la Figura 2. Como se observa, el 54,2% de los encuestados refieren que la sobrecarga de trabajo es el principal de los elementos que han influido en el aumento de su peso, un 20,8% refiere que el poco tiempo de almorzar y la inactividad y solo el 4,2% lo relaciona al stress o presión laboral. Estos resultados avalan diversas perspectivas teóricas que expresan como estos factores de riesgos poseen una influencia directa a la obesidad y la aparición de otras enfermedades.

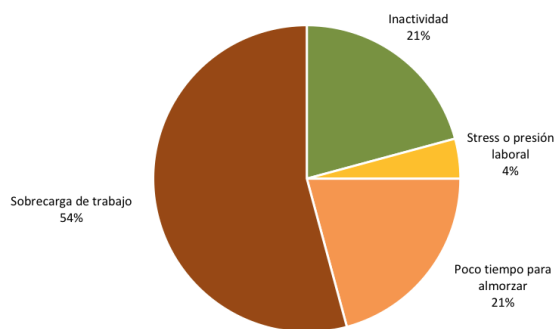


Figura 2. Factores laborales que influyen en el aumento de peso

En cuanto al desarrollo de estrategias de salud, la totalidad de los encuestados refieren estar de acuerdo con la planificación, ejecución y gestión de proyectos de salud institucionales, que permitan potenciar un clima organizacional adecuado, nuevos modos y estilos de vida saludables.

Al indagar sobre la práctica de deportes o actividad física en el tiempo libre, el 62,5% de los encuestados no practica ningún deporte y solo el 37,5% realiza actividades físicas. Este es uno de los elementos a potenciar entre los trabajadores como forma de crear un bienestar psicológico y mejoras del estado de ánimo.

En cuanto a la correlación entre las variables obesidad y sobrepeso con el rendimiento

laboral de los trabajadores de la Sede Distrital 12D01 (Tabla1), se encontró una correlación significativa. Por lo que, estas enfermedades, inciden directamente en el bajo rendimiento laboral.

Tabla1. Análisis de correlación de Pearson entre obesidad-sobrepeso y desempeño laboral

		Obesidad y sobrepeso	Deficiente desempeño laboral
Obesidad y sobrepeso	Correlación de Pearson	1	,723**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	24	24
Deficiente desempeño laboral	Correlación de Pearson	,723**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	24	24

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

Análisis comparativo, evolución, tendencia y perspectivas

Partiendo de los resultados obtenidos con la aplicación de los test estadísticos a la encuesta de los trabajadores y la revisión de documentos sobre las características de la obesidad, el sobrepeso y el desempeño laboral, se realizó una triangulación de carácter metodológica. No se evidencian estudios en los cuales se analicen la obesidad y el sobrepeso en el ámbito laboral. Los estudios existentes se basan en la explicación de los factores de riesgos genéticos y su relación con la aparición de otras enfermedades o patologías.

En la Sede Distrital Distrito 12D01 Babahoyo no se cuentan con documentos rectores o institucionales, en los cuales se planifiquen o diseñen estrategias de salud en la gestión empresarial. Los trabajadores no poseen hábitos alimenticios saludables que permita mejorar su calidad de vida, basados en métodos o tratamientos de salud sino a sus actuar y en los procesos que los componen. Esto valida lo propuesto por Cockerham (26), el cual expresa que los estilos de vida son

conjuntos de normas de comportamientos vinculados a la salud.

Dentro de las principales razones por las cuales aumenta en peso los trabajadores están los malos hábitos alimenticios como elemento recurrente, la falta de ejercicios y de actividad física-recreativas. Los trabajadores reconocen que la obesidad imposibilita desarrollar ciertos trabajos, debido a que la persona obesa en su condición representa en sí, la proliferación de enfermedades y por consiguiente el ausentismo y la dificultad para la realización de tareas que requieran de peso. Esto ratifica lo planteado por (Cecchini y Uthoff, 2007) (27), por tanto, los alcances de la obesidad en el desempeño laboral deben ser un objeto de análisis de toda organización. Por otra parte, el diseño de programas de salud institucionales deberá integrar las necesidades de formación, la sensibilización y las propuestas de actividades que respondan a un clima organizacional adecuado, un buen desempeño laboral, nuevos modos y estilos de vida saludables.

Se determina que existe una Buena Correlación según criterio de medición de correlación de Pearson (0.60 – 0.80) en cuanto a la obesidad y sobrepeso con el desempeño laboral, reflejando que esta enfermedad e incide directamente el bajo desempeño laboral de los trabajadores.

CONCLUSIONES

La obesidad y el sobrepeso son enfermedades que afectan física, social y emocionalmente a las personas; por tanto, los Ministerios de Salud de los Estados deberían trazar estrategias para la prevención y promoción de salud más que para la intervención de estas enfermedades.

A pesar de todas las campañas que a nivel nacional e internacional se desarrollan para promover y crear una conciencia social que oriente a las personas hacia el consumo de alimentos nutritivos para elevar su calidad de vida, resulta insuficiente el trabajo realizado, por lo que se hace necesario el trabajo conjunto.

Las organizaciones laborales y los empleadores deberían contemplar dentro de sus políticas organizacionales la adecuación de los puestos de trabajos y condiciones necesarias para el desarrollo del desempeño laboral, el rendimiento y la productividad.

Los resultados obtenidos en esta investigación evidencian una relación significativa entre Sobrepeso, Obesidad y el Rendimiento Laboral, mostrando que existe una asociación directa entre las variables analizadas, por lo que la hipótesis queda validada.

Se analizaron los factores de riesgos que conlleva al sobrepeso y obesidad, determinándose en las características esenciales de la enfermedad, resaltando los estilos de vida inadecuados, malos hábitos alimenticios, enfermedades genéticas y carencias de actividades físicas-recreativas.

A partir de las historias clínicas de los trabajadores se determinaron las principales comorbilidades que presentan como: obesidad HTA, diabetes, osteoporosis, síndrome Metabólico y la presencia de várices.

En la Sede Distrital Distrito 12D01 Babahoyo no integran en su gestión institucional y administrativa, estrategias educativas y de salud. Debido a que el sobrepeso y obesidad tienen relación con el deficiente desempeño laboral de sus trabajadores, se propone el diseño de talleres motivacionales y de programas que promuevan la actividad física, que permitan prevenir la obesidad en sus trabajadores, así como también mejorar su capacidad física y mental, para que sean capaces de afrontar las situaciones difíciles en el área laboral y personal.

REFERENCIAS

1. Hurtado-Quintero Camila, Mejía Cristina, Mejía Fanny, Arango Catalina, Chavarriaga Lina María, Grisales-Romero Hugo. Malnutrición por exceso y déficit en niños, niñas y adolescentes, departamento de Antioquia 2015. Rev. Fac. Nac. Salud Pública. 2017; 35(1): 58-

70. <http://dx.doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v35n1a07>.
2. González Sánchez, M., Llapur Milián, M., Díaz Cuesta, M., Illa Cos, L. d., Yee López, D., & Pérez Bello, L. Estilos de vida, hipertensión arterial y obesidad en adolescentes. *Revista Cubana de Pediatría*. 2015; 87(3): 273-284.
 3. Patraca Hernández, G. Desempeño laboral y obesidad en trabajadores de una industria. 2006. México (Veracruz): Universidad Veracruzana; 2006. 54p
 4. Armendáriz, C. & Monge, E. Riesgos de enfermedades laborales de los meseros de los restaurantes del sector de la Avenida González Suárez en la ciudad de Quito. *RICIT*. 2012; 3: 8-22
 5. Organización Internacional del Trabajo. Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo: Estudio en empresas chilenas y recomendaciones adaptadas. Santiago (Chile); 2012.
 6. Herrera Chalé, F., Betancur Ancona, D., Segura Campos M. Compuestos bioactivos de la dieta con potencial en la prevención de patologías relacionadas con sobrepeso y obesidad: péptidos biológicamente activos. *Nutrición Hospitalaria*. 2014 ; 29(1): 10-20. <http://dx.doi.org/10.3305/nh.2014.29.1.6990>.
 7. Organización Mundial de la Salud. Obesidad y Sobrepeso. 2018. Disponible en <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight>
 8. Bryce-Moncloa A., Alegría-Valdivia, E., San Martín-San Martín, M. Obesidad y riesgo de enfermedad cardiovascular. *Anales de la Facultad de Medicina*. 2017; 78(2): 202-206. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i2.13218>.
 9. Villena Chávez, J. Prevalencia de sobrepeso y obesidad en el Perú. *Revista Peruana Ginecol Obstet*. 2017; 63(4): 593-598
 10. Malo-Serrano, M., Castillo, N. y Pajita, D. (2017). La obesidad en el mundo. *An Fac med*. 2017; 78(2): 173-178. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i2.13213>.
 11. Tejero, M. Genética de la obesidad. *Bol. Med. Hosp. Infant. Mex*. 2008; 65(6): 441-450
 12. Mazza, C. Obesidad en pediatría: Panorama Actual. *SAOTA*, 2001; 12(1):28-30.
 13. Ayala, F y Kiger, J. Genética moderna. Ediciones Omega, Barcelona (España): 1984
 14. Styne, DM., Arslanian, S., Connor, E., Farooqi, I., Murad, M., Silverstein, J., Yanovski, J.. Pediatric Obesity- Assessment, Treatment, and Prevention: An Endocrine Society Clinical Practice Guideline. *J Clin Endocrinol Metab*. 2017 ;102(3):709-757. doi: 10.1210/jc.2016-2573.
 15. Volkow, ND.; O'Brien, CHP. Issues for DSM-V: Should obesity be included as a Brain Disorder. *American Journal of Psychiatry*. 2007; 164:708-710.
 16. Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H. and Sager, C.E. A Theory of Performance. In: Schmitt, N. and Borman, W.C., Eds., *Personnel Selection in Organizations*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 1993: 35-70.
 17. Borman, W., Brantley, L. & Hanson, M. Progress Toward Understanding the Structure and Determinants of Job Performance: A focus on task and citizenship performance. 2014; 22(4): 422-431 <https://doi.org/10.1111/ijjsa.12088>
 18. Sum Mazariegos, M. MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)". Quetzaltenango (México): Universidad Rafael Landívar. 2015. 96p
 19. Chiang, M., y San Martín, N. Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*. 2015; 17(54): 159-165.

- <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>, 159-165.
20. Fernández-saliner Miguel, C. El diseño de un plan de formación como estrategia de desarrollo empresarial: Estructura, instrumentos y técnicas. *Revista Complutense De Educación*. 1999; 10(1): 181-242
 21. Gómez , C.A, García, B., Trujillo, D. & Urrego, B. Obesidad, depresión, alcoholismo, estrés laboral y nivel de actividad física en una población laboral en el área de la salud de la ciudad de Medellín en el año 2009. Medellín (Colombia): Universidad CES. 2009.
 22. Torres Luque, G., García-Martos, M., Villaverde Gutiérrez, M. & Garatachea Vallejo, N. Papel del ejercicio físico en la prevención y tratamiento de la obesidad en adultos. *Retos. Nuevas tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*. 2010; 18: 47-51
 23. Velásquez CF, Palomino JC, Ticse R. Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. *Acta Med Peru*. 2017; 34(1):6-17
 24. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. Metodología de la investigación. (6ª ed.). México: McGraw Hill. 2014
 25. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. Metodología de la investigación. 5ta edición. México: Mc Graw Hill Interamericana; 2014
 26. Cockerham W. Social causes of Health and Disease. Cambridge (Reino Unido): Polity, 2007, 232p
 27. Cecchini, S., & Uthoff, A. Reducción de la pobreza, tendencias demográficas, familias y mercado de trabajo en América Latina. Serie Políticas Sociales No. 136, ECLAC, Santiago de Chile. 2007