

Valoración de masa grasa en trabajadores relacionado con el Síndrome de Burnout

Jessica Manjarrez Camacho

Universidad Mexiquense del Bicentenario Unidad de Estudios Superiores Lerma

<https://orcid.org/0009-0006-0004-673X>

jessicamacho2002@gmail.com

RESUMEN:

El síndrome de Burnout o también síndrome de desgaste laboral reconocido por la OMS como un problema de salud pública mundial, es una afección que actualmente toma poder por el impacto negativo que representa sobre la productividad de los trabajadores y sus relaciones personales., mismo que se compone de cansancio emocional, despersonalización y realización personal con nivel bajo, medio o alto. (Erika Hurtado Salgado, 2025). Se ha comprobado que en México se padece de este síndrome tomando en cuenta el clima laboral, convivencia diaria y el trato entre pares. Cabe mencionar que este padecimiento se refiere con mayor incidencia en los trabajadores del área de la salud. (Emmanuel Martínez-Mejía, 2020). Materiales y métodos: En la presente investigación se llevó a cabo la toma de composición corporal con básculas de bioimpedancia (Omron HBF-514C), estadímetros (Walfront), cintas antropométricas (Lufkin W606PM) y como herramienta de recolección de datos se aplicó un cuestionario de 22 ítems para identificar resultados con la escala de Maslach Burnout. Considerando una población de 380 trabajadores con una muestra de 191 trabajadores, 95% de índice de confianza 5% de margen de error; se estima concluir con la monitorización durante 3 meses próximos del año en curso implementando a su vez planes de alimentación personalizados para identificar también mejoras en la composición corporal a partir de la intervención nutricional. En el presente artículo se presenta un reporte detallado de la composición corporal actual de los trabajadores de una empresa alimentaria y su relación con la presencia del síndrome de burnout.

Palabras clave: Burnout, síndrome de desgaste, composición corporal, masa grasa corporal.

Assessment of body fat mass in workers related to Burnout Syndrome

ABSTRACT:

Burnout syndrome, also known as burnout syndrome, is a condition that is currently gaining ground due to its negative impact on workers' productivity and personal relationships. It is characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and low, medium, or high levels of personal fulfillment. (Erika Hurtado

Salgado, 2025). This syndrome has been proven to be common in Mexico, considering the work environment, daily interactions, and peer relationships. It is worth mentioning that this condition is most prevalent among healthcare workers. (Emmanuel Martínez-Mejía, 2020). Materials and Methods: In this study, body composition was measured using bioimpedance scales (Omron HBF-514C), stadiometers (Walfront), and anthropometric tapes (Lufkin W606PM). A 22-item questionnaire was used as a data collection tool to identify results using the Marshall Burnout Scale. Considering a population of 380 workers with a sample of 191 workers, a 95% confidence interval (CI), and a 5% margin of error, the study is expected to conclude with monitoring for the next 3 months of the current year, while also implementing personalized eating plans to identify improvements in body composition through nutritional intervention. This article presents a detailed report on the current body composition of workers at a food company and its relationship with the presence of burnout syndrome.

Keywords: Burnout, burnout syndrome, body composition, body fat mass.

INTRODUCCIÓN

El estrés se identifica como la reacción del cuerpo a factores que se presentan en el medio ambiente, provocando reacciones aceleradas, inducidas y acompañadas de ansiedad, depresión u otros factores que a largo plazo provocan nerviosismo, tensión, agotamiento, inquietud, desesperación, malestar constante, incremento del apetito, irritabilidad, tristeza, enojo, vulnerabilidad e incluso pensamientos intrusivos.

Es importante destacar que el estrés se encuentra presente en el ambiente donde se desenvuelve cada individuo teniendo en cuenta el cargo al cual se es sometido o las actividades que esté desarrollando. (Silva-Ramos, 2020)

Este se identifica por ser un padecimiento de alta prevalencia provocando enfermedades a largo plazo ya que se inicia un desorden del estado psicológico emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento en situaciones que son señal de una constante exposición a tareas asignadas que sobrepasan los recursos personales y del trabajo a una misma persona. (Buitrago-Orjuela LA, 2021)

Estrés laboral

El estrés laboral se compone de dos clasificaciones sobresalientes; el ambiental que se refiere a todo aquello que forma parte de la cotidianidad tales como el descanso, alimentación, tráfico, trato, entre otros., y el estrés estructural extrapolado de metales a personas, es aquel que se centra en la fuerza y momento de mayor tensión donde existe un quiebre y se tiene que evitar la propagación de la fatiga, parafraseando, se trata de la sobrecarga de trabajo en una persona donde no existe un control sobre la presión ejercida

provocando así que el individuo comience con agotamiento emocional que a grandes rasgos señala una falta de identidad por no ser capaz de decidir y resolver problemas por el estrés existente y cae en una insatisfacción laboral.

Es de importante resaltar que existen factores estresores, mismos que van siendo ponderados o evaluados conforme a lo que inquieta al individuo durante su jornada laboral tales como la presencia de enfermedad, daños a la salud ya sea por enfermedad o accidentabilidad dentro del área, autoestima modificada, falta de atención, desplazamiento social, falta de apoyo o trabajo en equipo y finalmente una lucha constante por dudar de su capacidad. (TRONCOSO, 2025)

Empleado

Estrictamente definido como cualquier persona o individuo cualquier individuo con nacionalidad o edad indiferente (mayor de edad preferentemente) que sirve y desarrolla habilidades a cambio de un salario y tiempo designado por su empleador, puede ser de forma formal o informal por tiempo indefinido o de prueba siendo así parte de un establecimiento donde hay uno o más dueños que a su vez también se consideran empleados y empleadores por los privilegios y responsabilidades que a su vez se adjudican. (Kracauer, 2025)

Personal considerado como representante de la empresa que promueve la prosperidad invirtiendo su tiempo y habilidades que sirven como apoyo para inversión de la empresa, teniendo un desenvolvimiento adecuado sin limitaciones y valorando su trabajo. A su vez, la empresa cumple con la retención de talento con efecto sinérgico, creatividad y motivación de los colaboradores a través de la Teoría de las expectativas de Vroom donde se describe como llegar a la satisfacción laboral. (Plazas Espinosa, 2025)

Síndrome de burnout o de desgaste

Se trata de un síndrome compuesto de tres pilares (enfocado a trabajadores usando la encuesta MST-GS), se consideran el agotamiento, cinismo y eficacia profesional. Este se manifiesta a través de 3 fases; estrés normal, hiper estrés y agotamiento donde se ha llegado a un punto de fatiga emocional, física y social eliminando la templanza del organismo irrumpiendo con la tranquilidad y control. (Fiestas Rojas, 2025)

Agotamiento emocional

Se trata de la sintomatología referida al estado de ánimo y ambiente donde se encuentra el colaborador que es sometido diariamente a estrés volviéndose crónico, representando así un riesgo a la integridad tanto de la empresa como del colaborador. Es una etapa en la cual se reprimen completamente las emociones conocido como “anestesia emocional” referida como la realización del trabajo vista como compromiso sin sentimientos positivos como felicidad, atracción o satisfacción.

Cinismo

Es una manifestación tomada como desacuerdo o falta de empatía ante pares, trabajo, avance y respeto ante la autoridad todo aquello que compone el ambiente laboral se considera negativo y existe una resistencia a la mejora por el cambio emocional negativo también que le han provocado a este. (Diana Lorena Salazar Tamayo, 2025)

Dentro de una empresa se comienzan a tener fallas cuando los colaboradores no han cumplido con la realización efectiva de sus actividades evitando el progreso de esta e impactando severamente en la productividad, ambiente, mantenimiento eficaz del proceso y falta de entusiasmo ante la organización. (Pulido, 2025)

Eficacia Profesional

Enfocada a la capacidad de decisiones acertadas ante desafíos contemporáneos repentinos que se sustentan de la preparación y compromiso otorgado al ingreso del individuo a su trabajo fortalecimiento de formación que ya se tenía y presentando nuevas estrategias y conocimientos para desenvolverse apoyando así a todos los elementos que le han sido propuestos, cuando existe eficacia profesional, la empresa funciona adecuadamente ya que los colaboradores trabajan de forma armoniosa disponiendo de los recursos que se le han ofrecido y aprovechando las ideas presentes. (Mendoza Casas B. Y., 2025)

Características de Burnout

Este padecimiento se engloba en características generales externadas por los mismos trabajadores que ya han sufrido burnout, como: extender horario laboral invadiendo actividades en el hogar o convivencia fuera del trabajo, se crea una sobrecarga de trabajo para tener ventaja al día siguiente por avanzar en lo que estaba programado, se busca el éxito y reconocimiento que los demás otorgan, se justifica la sobrecarga de actividades como amor al trabajo o a lo que hacen pero realmente afecta la estabilidad emocional y normalización de los estresores laborales además mencionar que se ha demostrado como burnout cuando hay una exposición de 6 meses al estrés constante y a los 10 años aproximadamente como el punto de quiebre emocional. (Vasquez Alvarez, 2025)

Perfil Psicológico

Se conforma de ansiedad, perfeccionismo en todo lo que se realiza, una marcada adicción al trabajo, falta de intereses que se relacionen con fomentar la creatividad o nuevos conocimientos ajenos al trabajo, dependencia de la aprobación de sus pares, actitud a la defensiva ante cuestionamientos de lo que ha realizado, desapego, desinterés para relacionarse con otros, sentimentalismo (nerviosismo, impotencia, vulnerabilidad), problemas digestivos, tics nerviosos, cambios en la conducta, sentimientos de huida o ataque.

Grasa corporal

Naturalmente el cuerpo humano tiene una reserva específica de grasa que sirve como protección y almacén de energía dividido en dos, tejido adiposo blanco y tejido adiposo pardo. (Alba Sepulveda S., 2025)

El tejido blanco es el que se encuentra del 10 al 50% en organismos que presentan obesidad existiendo un crecimiento anormal de los adipocitos pertenecientes a este grupo, el tejido pardo o marrón pesa menos de medio kilo y se encuentra en áreas cercanas a los hombros, haciendo fácil el funcionamiento de las mitocondrias durante la obtención de energía dirigida al metabolismo de los alimentos, no obstante, en obesidad o en su defecto, cantidades excesivas de grasa, además de limitar el funcionamiento de los sistemas específicamente endocrino y la limitación de espacio de cada órgano, el funcionamiento celular también se ve irrumpido pudiendo ser un factor de riesgo para que no sean metabolizados adecuadamente los alimentos y de esta forma no haya una pérdida de peso facilitada, también ocurre una oxidación de ácidos grasos y su relación con la modificación en la función de las mitocondrias, esto se reconoce como “inflexibilidad metabólica”. (Carrasco F., 2021)

En cuanto a la herramienta de bioimpedancia utilizada para esta investigación, se consideran parámetros específicos que clasifican niveles de grasa corporal como dentro o fuera de los parámetros tolerables para presentar o no un riesgo. (OMRON , 2025)

Tabla 1. Interpretación de resultados del porcentaje de grasa corporal

Sexo	Edad	Bajo (-)	Normal (0)	Elevado (+)	Muy elevado (++)
Femenino	20-39	< 21.0	21.0 - 32.9	33.0 - 38.9	≥ 39.0
	40-59	< 23.0	23.0 - 33.9	34.0 - 39.9	≥ 40.0
	60-79	< 24.0	24.0 - 35.9	36.0 - 41.9	≥ 42.0
Masculino	20-39	< 8.0	8.0 - 19.9	20.0 - 24.9	≥ 25.0
	40-59	< 11.0	11.0 - 21.9	22.0 - 27.9	≥ 28.0
	60-79	< 13.0	13.0 - 24.9	25.0 - 29.9	≥ 30.0

Nota: OMRON (2024), Manual de instrucciones Balanza de control corporal Modelo HBF-514C:

Grasa visceral

Protege a los órganos de sufrir lesiones o perforaciones por huesos si en algún momento se tuviera un accidente, sin embargo, considerando los parámetros de la herramienta de medición de esta grasa visceral se clasifica como normal si es de 0 a 5, alto si es de 6 a 14 y muy alto si se encuentra por arriba de 15 con consecuencias crónicas comprometiendo la homeostasis del organismo,

La prevalencia de obesidad y el porcentaje aumentando de la grasa visceral presenta un riesgo cardiovascular, metabólico y hormonal con alto riesgo a padecer cáncer colorrectal y de mama. (Ramírez-Manent J.I., 2025)

Cortisol

Mencionando anteriormente que la grasa es un mediador para el funcionamiento hormonal, es importante mencionar a esta sustancia también conocida como la hormona del estrés que se relaciona adecuadamente con el tema que en esta investigación se aborda, ya que se busca valorar la relación del estrés laboral con la masa grasa.

Entre las tareas que se realiza esta hormona se abarca la regulación del metabolismo, retomando la inflexibilidad metabólica, este se encarga del metabolismo de los macronutrientes para obtener ATP a través de las mitocondrias.

Su nivel más alto es durante el inicio del día y disminuye a lo largo de este a pesar de que existan picos por exponerse a estresores en cierto momento, también se ve alterado por otras actividades, tales como descanso efectivo, horarios de comida, hidratación, actividad física, problemas familiares, relaciones personales, presión social, disposición de recursos, etc. (Elena Giovannini, 2025)

Dentro de su influencia con la grasa corporal el cortisol se ve aumentado por diversos factores como un descanso insatisfactorio, alimentación poco saludable, falta de actividad física, entre otros, este incremento afecta específicamente a funciones metabólicas, nerviosas, entre otras, en cuanto al nivel metabólico al haber un excedente de cortisol, aumenta la glucemia en sangre, presión arterial, incremento sostenido de peso, inicios de ansiedad, depresión, alteraciones del sueño, despersonalización (anteriormente definida) y prevalencia alta de enfermedades crónicas no transmisibles. (Toala-Lucas, 2025)

METODOLOGÍA

Se considera un estudio de carácter descriptivo correlacional entre el síndrome de desgaste y porcentaje de masa grasa en colaboradores de una empresa alimentaria, prospectiva ya que se obtuvieron los datos antropométricos al iniciar la investigación a través de básculas de bioimpedancia (Omron HBF-514C), estadímetros (Walfont) y cintas antropométricas (Lufkin W606PM).

La técnica de levantamiento de datos fue a través de la encuesta. Inicialmente se llevó a cabo con un cuestionario de 22 ítems para identificar resultados con la escala de Maslach Burnout, sin embargo, al ser una escala dirigida al personal de la salud, se modificó y volvieron tomar los datos con la escala Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) siendo un cuestionario general para trabajadores tomando en cuenta quince preguntas y su posterior evaluación.

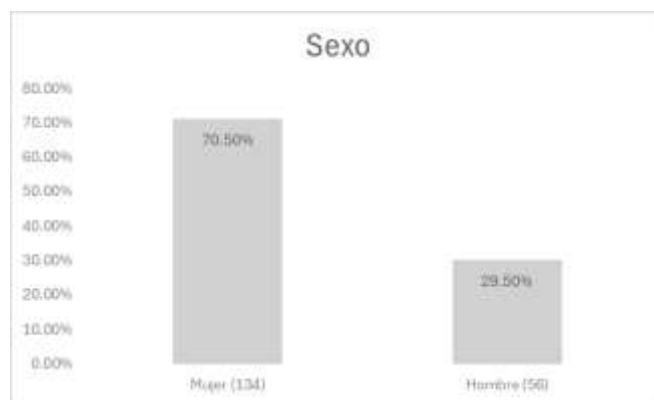
Se tuvo una población de 380 trabajadores con una muestra de 191 individuos, considerando el 95% de IC y el restante como margen de error, los participantes en esta investigación deberían de trabajar en planta Sauces-Solely, tener >6 meses trabajando en la empresa, conocer el consentimiento informado y estar de acuerdo con el mismo y los que no fueron considerados serían por las siguientes razones; trabajar en planta Jardín o Partidas, tener <6 meses trabajando en la empresa, conocer el consentimiento informado y no estar de acuerdo con el mismo, adicional los datos obtenidos fueron validados con el software SPSS.

RESULTADOS Y DISCUSION

En la empresa donde se llevó a cabo la investigación existe una mayor población de mujeres a comparación de los hombres, la muestra tomada se conformó de 134 mujeres, mencionando la exclusión de una (por renuncia y abandono del seguimiento) y un total de 56 hombres teniendo una muestra de 190 colaboradores.

Gráfico 1.

Distribución de sexo de la muestra



Nota: Panorama general y participación del sexo predominante

Dentro del lugar de estudio solo se contratan a personas que cumplan con el mínimo de edad para considerarse adulto en México (18 años) y máximo de 40 años, aunque es importante mencionar que dan oportunidad de ingreso a personas que son más grandes con ciertas consideraciones y cuidados, por lo que en esta muestra también se incluyeron colaboradores con más de 24 meses de antigüedad.

Tabla 2.

Estadísticos descriptivos; mínimo, máximo y media de edad de la muestra

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Edad	190	18.00	59.00	33.5684	11.16888
N válido (por lista)	190				

Nota: Desarrollo Propio

Existe una extensa variedad de puestos donde primeramente se engloban administrativos (finanzas, compras, multiplicadores, excelencia operacional, recursos humanos, mantenimiento, salud ocupacional, calidad, entre otras), supervisores, actualmente se integraron facilitadores de área, operadores y ayudantes generales, de los cuales se tuvo mayor disponibilidad para la participación en este estudio por el interés de fomentar en ellos el cambio en hábitos de alimentación al ser la población más grande.

Tabla 3.

Puesto del personal durante el estudio

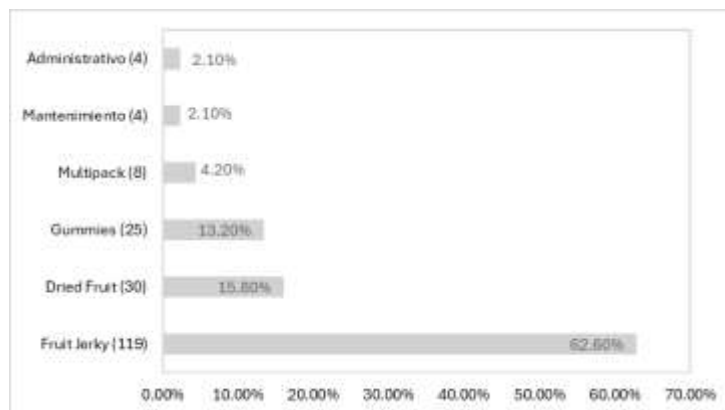
	N	%
Ayudante general	166	87.4%
Operador	16	8.4%
Administrativo	7	3.7%
Supervisor	1	0.5%

Nota: Desarrollo propio

En planta SOLELY se valoraron 6 áreas. En cada área se realizan diferentes actividades que permiten la obtención del producto final, sin embargo, fruit jerky y gummies son las 2 áreas más grandes de toda la planta y las requieren tanto de mayor fuerza física como carga de trabajo y tiempo específico para la realización de actividades.

Gráfico 2.

Áreas Estudiadas



Nota: Desarrollo propio

En este apartado se presentan los resultados del cuestionario aplicado a los participantes. Anteriormente se mencionó la consideración de los niveles medio bajo, medio alto, alto y muy alto como significativos para determinar riesgo ante estrés laboral por lo que a los participantes que se encontraban en el nivel muy bajo y bajo se les brindó una plática informativa de que es burnout como se puede prevenir (y si deseaban iniciar con un plan de alimentación se les fue otorgado), mientras que al resto de los participantes se les dio la plática y aunado a esto se comenzó la intervención nutricional.

Con un total de 144 colaboradores, se confirma que el 75.80% presentan agotamiento por sus actividades laborales y lo que implica, rolar turnos, no tener horarios establecidos de comida, falta de hidratación, actividad física y ambiente laboral agradable.

Tabla 4.

Incidencia de agotamiento conforme a la encuesta aplicada

	Nivel_EE	
	N	%
Muy bajo	11	5.8%
Bajo	35	18.4%
Medio bajo	33	17.4%
Medio alto	37	19.5%

Alto	47	24.7%
Muy alto	27	14.2%

Nota: Desarrollo propio

Gráfico 3.

Niveles de agotamiento alarmante en la muestra



Nota: Desarrollo propio

En cuanto al nivel de cinismo se obtiene un total de 143 personas identificando que su actitud ha cambiado conforme a las actividades que desempeña y como es que ha ido perdiendo el interés en lo que realiza acudiendo a trabajar por necesidad y rutina, representando al 75.20% del total de la muestra cayendo en alteraciones como depresión, ansiedad, incertidumbre, soledad, desapego, preocupación y actitudes negativas.

Tabla 5.

Incidencia de cinismo conforme a la encuesta aplicada

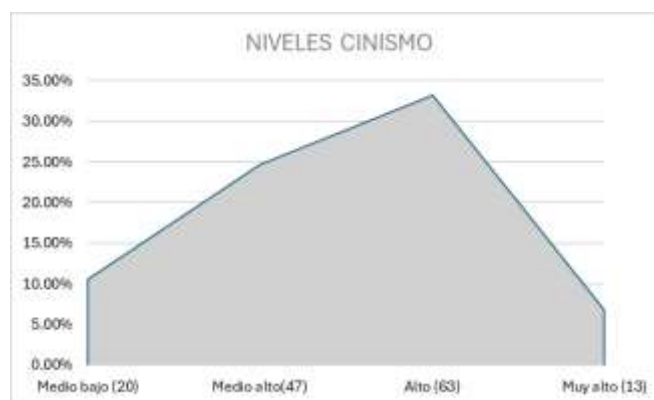
	Nivel_CY	
	N	%
Muy bajo	30	15.8%
Bajo	17	8.9%
Medio bajo	20	10.5%

Medio alto	47	24.7%
Alto	63	33.2%
Muy alto	13	6.8%

Nota: Desarrollo propio

Gráfico 4.

Niveles de cinismo



Nota: Desarrollo propio

La eficacia profesional actualmente es medida en esta empresa por evaluaciones periódicas de administrativos a colaboradores, mismos que han implementado una mejora, si los trabajadores cumplen efectivamente con sus actividades, se les recompensa con bono de productividad y acompañado de un bono de eficacia mismo que ha comenzado a motivar los colaboradores a seguir entusiastas y motivados por su trabajo, sin embargo cuando no existe el trabajo en equipo tienden a frustrarse, pero esta mejora recientemente implementada arroja resultados favorables. Arrojando un total de 85 colaboradores representando el 44.80% de la muestra se sustenta que el hecho de incentivar u otorgar recompensas por un trabajo bien realizado hace que existan sentimientos de reconocimiento y valoración del trabajo.

Tabla 6.

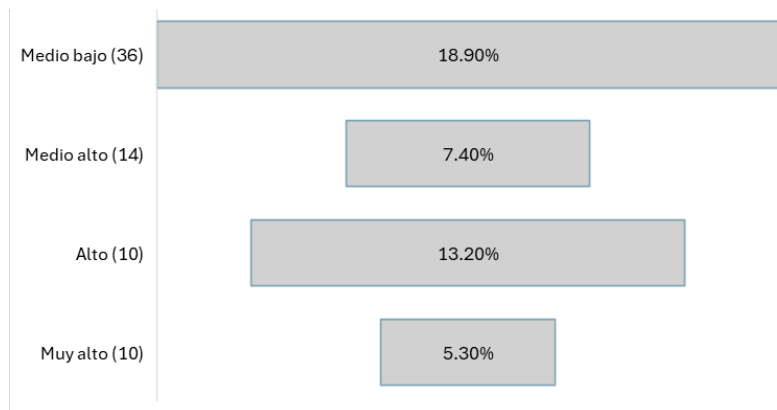
Incidencia de eficacia personal conforme a la encuesta aplicada

	Nivel_PE	
	N	%
Muy bajo	62	32.6%
Bajo	43	22.6%
Medio bajo	36	18.9%
Medio alto	14	7.4%
Alto	25	13.2%
Muy alto	10	5.3%

Nota: Desarrollo propio

Gráfico 5.

Niveles de Eficacia Profesional



Nota: Desarrollo propio

De los niveles presentados compuestos por agotamiento, cinismo y eficacia profesional, existe una incidencia mayormente en agotamiento y cinismo, para el diagnóstico de burnout, aquellos colaboradores que ya han llegado a un punto de quiebre por presentar una puntuación >2.9 de agotamiento, >15 de cinismo y <10 de eficacia profesional se considera como caso confirmado y los casos anteriores presentan riesgo alto de llegar a este punto, por lo que es indispensable frenar la incidencia del mismo.

Tabla 7.

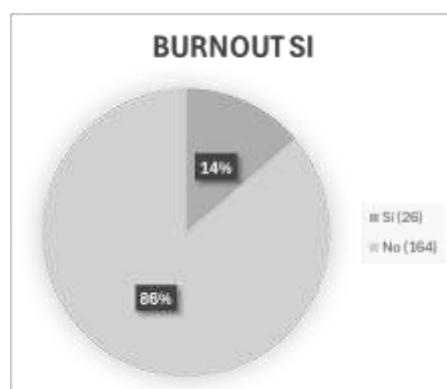
Valoración y confirmación de Burnout

	N	%
Sí	26	13.7%
No	164	86.3%

Nota: Desarrollo propio

Gráfico 6.

Casos confirmados de Burnout con riesgo muy alto en los 3 componentes evaluados



Nota: Desarrollo propio

Tabla 8.

Estadísticos descriptivos de la valoración antropométrica

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Talla	190	1.33	1.86	1.5569	.10161
Peso	190	42.10	109.50	69.8479	13.38574
IMC	190	18.90	44.40	29.0302	5.61473
Grasa	190	6.10	56.90	37.3895	11.64204
Músculo	190	19.40	48.60	28.2568	7.15502
Edad Metabólica	190	18.00	80.00	48.8263	16.97731
Grasa_Visceral	190	1.00	26.00	8.1263	3.48008
N válido (por lista)	190				

Nota: Desarrollo propio

Tabla 9.

Valoración Antropométrica y su relación con Burnout

Estadísticas de grupo	Burnout	N	Media	Desviación estándar
Talla	Sí	26	1.5004	.07011
	No	164	1.5659	.10309
Peso	Sí	26	69.3808	15.61930
	No	164	69.9220	13.04993
IMC	Sí	26	30.7927	6.37001
	No	164	28.7507	5.45493
Grasa	Sí	26	41.6500	9.13027
	No	164	36.7140	11.87503
Músculo	Sí	26	25.7462	5.37090
	No	164	28.6549	7.33288
Grasa_Visceral	Sí	26	8.7692	4.81089
	No	164	8.0244	3.22747

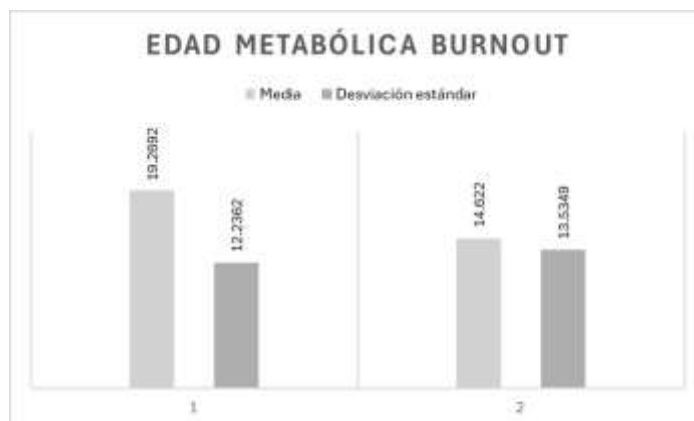
Nota: Desarrollo propio

De la muestra estudiada los colaboradores presentan inicios o casos confirmados de burnout, mismos que ya han sido intervenidos a nivel nutricional e implementado técnicas de relajación como actividad física y dejando que realicen actividades que los hagan sentir satisfechos antes de tener consecuencias que impida la realización de sus actividades a nivel laboral y personal, en cuanto a composición corporal se toma en consideración un porcentaje de grasa menor a 34.6% entre hombres y mujeres con el límite de % grasa saludable la media en este caso es de 41.6%, por lo que pone en riesgo a una parte importante de los colaboradores para disponer de enfermedades relacionadas con el funcionamiento endocrino y sus consecuencias a largo plazo.

Adicional a esto, se pondera la edad biológica que es el conteo de edad desde el nacimiento hasta la fecha actual y la edad corporal o metabólica que se ve influenciada por hábitos de alimentación, descanso, actividad física, entre otras, la báscula de bioimpedancia considera el peso, % de grasa corporal y % de músculo esquelético para arrojar este dato para permitir un panorama más real del estado físico actual del individuo, en este caso, los colaboradores presentan un excedente de 15.2 años en comparación con su edad actual, es decir, un estilo de vida poco saludable.

Gráfico 7.

Media de edad metabólica de la muestra



Nota: Desarrollo propio

Tabla 10.

Estadísticas de muestras emparejadas; comparativo de edad biológica y edad metabólica

		Media	N	Desviación estándar
Par 1	Edad	33.5684	190	11.16888
	Edad Metabólica	48.8263	190	16.97731

		Media	Desviación estándar	Sig. (bilateral)
Par 1	Edad - Edad Metabólica	-15.25789	13.42988	.01
	Burnout	N	Media	Desviación estándar
Diferencia Edad	Sí	26	19.2692	12.23620
	No	164	14.6220	13.53490

Nota: Desarrollo propio

Tabla 11.

Resultados finales

Talla	Se asumen varianzas iguales	
	No se asumen varianzas iguales	.01
Peso	Se asumen varianzas iguales	.84
	No se asumen varianzas iguales	
IMC	Se asumen varianzas iguales	.08
	No se asumen varianzas iguales	
Grasa	Se asumen varianzas iguales	
	No se asumen varianzas iguales	.01
Músculo	Se asumen varianzas iguales	
	No se asumen varianzas iguales	.02
Grasa Visceral	Se asumen varianzas iguales	.31
	No se asumen varianzas iguales	

Nota: Desarrollo propio

Es importante para una empresa y en general para todas las instituciones que tengan trabajadores, el calcular un costo social, apoyo que se puede brindar y como se puede conservar integridad de todos los colaboradores sin hacer distinciones.

Implementando estrategias como recompensas a través del reconocimiento del trabajo, las personas mantienen un esfuerzo y dedicación a su trabajo sin llegar a la frustración o desesperanza, brindar un ambiente de confianza y seguridad ha funcionado como medida de apoyo para tener un mejor desempeño de los trabajadores, aunado a esto la disposición de recursos materiales como humanos es importante de abordar para permitir que se ejerza un trabajo completo sin sobrecargar de presiones u obligaciones a los que evalúan y otorgan las remuneraciones o reconocen las actividades.

Esta investigación se concluyó satisfactoriamente con la monitorización durante 4 meses (abril, mayo, junio y julio del año 2025), identificando oportunamente inicios del síndrome de desgaste para identificar áreas de oportunidad dentro de las actividades que se realizan y en cuanto a su alimentación otorgando planes personalizados y enfocados al conocimiento de equivalentes para el conteo y fomento de hábitos de alimentarios saludables para identificar también mejorías en la composición corporal a partir de la intervención nutricional posterior a su primera medición.

CONCLUSIONES

Por medio de la toma de datos antropométricos y a través del cuestionario MBI-GS, se identificó que la prevalencia de burnout y el incremento de masa grasa corporal se encuentran relacionados ya que al haber factores estresores o precursores del estrés en el ambiente de trabajo aumenta la hormona del estrés (cortisol).

La detección temprana, cambios en el ambiente laboral, fomento de una alimentación adecuada, actividad física, higiene del sueño, atención psicológica son medidas que se pueden comenzar a implementar para mejorar en cuanto a los trabajadores la composición corporal que se traduce a menores gastos en el seguro social por la baja en cuanto a complicaciones por enfermedad y previene también riesgo de accidentabilidad y sus consecuencias por tener en un ambiente adecuado en constante atención, presencia, apoyo y compañerismo durante la jornada laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alba Sepulveda S., E.-S. A. (2025). El aumento de la masa grasa corporal se vincula a un cociente respiratorio alto en personas con mal nutrición por exceso. *Dialnet*, 953-963.
- Buitrago-Orjuela LA, B.-V. M.-S.-P. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investig. Salud Univ. Boyacá*, 131-46.
- Carrasco F., C. G. (2021). Identificación del fenotipo ahorrador para la personalización del manejo del sobrepeso y la obesidad. *Revista Médica Clínica Las Condes.*, 153-157.
- Diana Lorena Salazar Tamayo, S. O.-C. (2025). Capital psicológico, carga de trabajo y síndrome de burnout: estudio asociativo en docentes de educación formal . *Universidad de Caldas*, 2-3.
- Elena Giovannini, e. a. (2025). Determinación de cortisol capilar mediante cromatografía líquida acoplada a espectrometría de masas (LC-MS/MS) como biomarcador de estrés crónico y aplicación en estudiantes académicos. *Clínica Química Acta*, 20-24.
- Emmanuel Martínez-Mejía, e. (2020). Prevalence of Burnout Syndrome in Mexican Employees in Mexico City. *Journal of Basic and Applied Psychology Research* , 23-33.
- Erika Hurtado Salgado, e. (2025). Hablemos de Síndrome de Burnout. *Revista ESPM*, 1-5.
- Fiestas Rojas, S. K. (2025). Programa cognitivo conductual para disminuir el Burnout en los trabajadores de un centro de salud de Chiclayo. *USS*, 30-35.
- Francisco Sánchez-Narváez, J. J.-O. (2023). Burnout Syndrome and Sleep Quality in Basic Education Teachers in Mexico. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Kracauer, S. (2025). Los empleados. En E. Vernik, *Un aspecto de la Alemania más reciente* (págs. 93-105). México : Gedisa Editorial S.A. .

- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno . *Revista entorno*, 114-117.
- Maslach C., J. S. (30 de 08 de 2025). *Estadisticando*. Obtenido de ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI): <https://estadisticando.blogspot.com/2016/04/escala-maslach-burnout-inventory-mbi.html>
- Mendoza Casas B. Y., C. V. (2025). Desarrollo profesional docente en la modernización pública de américa latina: revisión sistemática de estrategias innovadoras. *Revista Científica Aula Virtual*, 10-17.
- OMRON . (30 de Agosto de 2025). *OMRON*. Obtenido de OMRON Manual de instrucciones Balanza de control corporal Modelo HBF-514C: https://medicaltec.cl/wp-content/uploads/2022/11/BALANZA-514-OMRON.pdf?srltid=AfmBOorrWrblG4GsVilZEePZrqmJ4_hAz_JVU4KXuTyjBsTgg4mNJ0S
- OMRON Healthcare, Inc. (2024). OMRON Manual de instrucciones Balanza de control corporal Modelo HBF-514C. *OMRON*, 7.
- Plazas Espinosa, A. F. (2025). El impacto del clima de diversidad e inclusión y la marca del empleador en los resultados individuales: mediación de la pertenencia organizacional, apego y satisfacción laboral. *Universidad del Bosque* , 1-4.
- Pulido, P. &. (2025). Cinismo organizacional: un análisis holístico de susorígenes, causas y consecuencias en el ámbito laboral. *María del Pilar Pulido-Ramírez †Carlos Alberto Almanza-Junco* , 22-37.
- Ramírez-Manent J.I., L.-G. A. (2025). Asociación entre variables sociodemográficas, hábitos saludables y niveles de estrés con grasa corporal y visceral determinada con bioimpedanciometría. *Arch Med* , 5-8.
- Silva-Ramos, M. F.-C. (2020). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Investigación y Ciencia*, 76-83.
- Toala-Lucas, C. J.-G.-O. (2025). Cortisol y síndrome de burnout en deportistas adultos de alto rendimiento físico en gimnasios del cantón Jipijapa: Cortisol and burnout syndrome in adult athletes with high physical performance in gyms in the canton of Jipijapa. *Multidisciplinary Latin American Journal*, 367-381.
- Torres, Y. (2022). OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo. *Revista de Medicina y Salud Pública* , 1-2.
- TRONCOSO, M. G. (2025). CLIMA LABORAL, SALUD OCUPACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO Y CENTROAMÉRICA: ESTUDIOS COMPARATIVOS transculturales. *FACULTAD DE PSICOLOGÍA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES ÁREA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO*, 50.66.

