

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**“DIAGNOSTICO SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT EN
DOCENTES DEL NIVEL SUPERIOR PÚBLICO”**

Tesis presentada por:

ALBERTINA RODRIGUEZ DÁVILA

Tesis como requisito parcial para obtener el grado de:

**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
CON ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y
ORGANIZACIONAL**

MONTERREY, N.L. A 20 DE MAYO DE 2021

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE PSICOLOGIA
SUBDIRECCION DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA
LABORAL Y ORGANIZACIONAL**



**“DIAGNOSTICO SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL
NIVEL SUPERIOR PÚBLICO”**

**TESIS COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE
MASTER EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA
LABORAL Y ORGANIZACIONAL.**

PRESENTA:

LIC. ALBERTINA RODRIGUEZ DÁVILA

DIRECTOR DE TESIS:

MTRO. ARMANDO SANTILLÁN ROMERO

MONTERREY, N.L. A 20 DE MAYO DE 2021

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE PSICOLOGIA
SUBDIRECCION DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA
LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

La presente tesis titulada “**DIAGNOSTICO SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL NIVEL SUPERIOR PÚBLICO**” presentada por “**LIC. ALBERTINA RODRIGUEZ DÁVILA**” ha sido aprobada por el comité de tesis.

MTRO. ARMANDO SANTILLÁN ROMERO

Director de tesis

DRA. MIRIAM CRISTINA DECANINI CEPEDA

Revisor de tesis

MTRO. SERGIO HERNÁNDEZ TAMEZ

Revisor de tesis

MONTERREY, N.L., 20 DE MAYO DE 2021

DEDICATORIA

Para mis padres Gerardo Rodríguez Elizondo y Albertina Dávila Puente por apoyarme en mis estudios y alentarme cada día.

A José Juan Gerardo Dávila, mi abuelo, por inspirarme en base a sus enseñanzas acerca del bienestar en el trabajo y la importancia de la capacitación.

A José Antonio Páez Díaz, por ser mi consejero, mi guía, por orientarme, por apoyarme durante el transcurso de este programa y porque creyó en mi hasta el final.

Gracias, por tanto.

Albertina Rodríguez Dávila

AGRADECIMIENTOS

A la Facultad de Contaduría Pública y Administración, por permitirme realizar el presente estudio para una mejora enfocada en el sentido humano, dirigida al personal del plantel docente.

A la Facultad de Psicología, a mis profesores quienes me acompañaron en esta experiencia, y al Comité que conforma la evaluación de esta investigación, sin su orientación, asesoría y paciencia esto no sería posible.

Albertina Rodríguez Dávila

INDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS	4
INDICE	5
CAPITULO I	1
INTRODUCCION	1
Planteamiento del problema	1
Preguntas de investigación.....	2
Justificación de la investigación.....	2
Limitaciones y delimitaciones	2
CAPITULO II	4
MARCO TEORICO.....	4
Introducción del estudio	4
MARCO TEORICO BURN OUT	5
Antecedentes históricos sobre el Burnout	5
Definiciones sobre el síndrome del Burn out	6
Enfoques y modelos teóricos sobre S. Burnout.....	6
Burnout y sus dimensiones.....	7
Proceso de burnout propuesto por Olga Sebastian	7
Proceso del burnout propuesto por Wilmar Schaufeli y Marisa Salanova ...	8
Perspectivas de teóricas.....	9
Características y síntomas del Burnout	11
Causas del síndrome del Burnout.....	12
Alternativas para prevención y atención del Síndrome de Burnout	12
CAPITULO III	14
METODO.....	14
Escenario.....	14
Metas de la investigación.....	15
Instrumento.....	15
Procedimiento.....	16
CAPITULO IV	22
RESULTADOS	22
Tablas de porcentajes por género y contratación por dimensión F1, F2 y F3.	22
Porcentajes por Género	22
Porcentajes por Categorías de Contratación Docente.....	23

CAPITULO V	24
DISCUSION Y CONCLUSIONES	24
F1-Agotamiento emocional	24
F2- Despersonalización	27
F3 – Satisfacción de logro	32
Respuesta a las preguntas de investigación:.....	35
CAPITULO VI	35
RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	38
ANEXOS	40
ANEXO I – Descarga de concentrado de resultados con indicadores base y cálculo de desviación estándar F1	40
ANEXO II – Descarga de concentrado de resultados con indicadores base y cálculo de desviación estándar F2.	44
ANEXO III – Descarga de concentrado de resultados con indicadores base y cálculo de desviación estándar F3	48
ANEXO IV – Matriz de interpretaciones en base a T de EDO F1.....	53
ANEXO V – Matriz de interpretaciones en base a T de EDO F2.....	59
ANEXO VI – Matriz de interpretaciones en base a T de EDO F3.....	66

CAPITULO I

INTRODUCCION

En la presente investigación abordaremos el tema del diagnóstico del síndrome de Burnout aplicado en docentes de nivel superior de instituciones públicas. La idea principal de esta investigación parte desde el enfoque de una nueva administración, la cual recientemente se encuentra estableciéndose en el plantel educativo.

Las nuevas ideologías de la alta dirección es brindar servicio con sentido humano, la cual además de preparar al personal administrativo que orienta a los usuarios, que en este caso por ser una institución educativa serían los alumnos, también es importante tomar en cuenta la salud ocupacional del personal docente.

Planteamiento del problema

Esta investigación tiene como finalidad, estudiar el entorno de los docentes de nivel universitario y conocer las variables que impactan en el comportamiento de los docentes en su trabajo.

El síndrome de Burnout o también llamado Síndrome de Quemado es un padecimiento que se presenta en relación con bajo desempeño en el trabajo. El padecimiento antes mencionado, se involucra con comportamientos en donde se manifiesta agotamiento, despersonalización y falta de compromiso en relación a lo laboral. Una vez cayendo en uno de estos síntomas, podría considerarse que el individuo sufre de esta enfermedad profesional.

Los beneficios que podemos encontrar al realizar un diagnóstico de este síndrome es que se podrán identificar factores que provocan que cambie el desempeño de los trabajadores, ayudará a que los usuarios se sientan más satisfechos y brindar una atención de calidad al cliente.

“La docencia, como profesión y como pasión, es una disciplina a la que se la debe abordar con respeto y dedicación, demandando un gran compromiso por parte del apasionado” (Caram, 2013).

Los profesores, por esencia, deben ejercer vocación de servicio para lograr un cambio en cada uno de sus alumnos, es por ello que es importante la aplicación de un diagnóstico de Síndrome de Burnout con

el propósito de garantizar que los docentes se encuentran en condiciones para guiar a los que reciben el servicio. En el caso de que se haya perdido esa esencia, buscamos identificar qué factores están siendo afectados para su atención.

Preguntas de investigación

1. ¿La categoría de contratación con mayor horas clase será la más afectada?
2. ¿La categoría de contratación con menos número de horas será la menos afectada?
3. ¿Existe el síndrome de Burnout en el plantel docente?

Justificación de la investigación

En la actualidad, las universidades públicas se han visto obligadas a incrementar la admisión de los estudiantes, esto ocasiona que el número de alumnos dentro de las aulas aumente, por lo anterior, asciende la carga de trabajo para el profesor debido a que la atención especializada que debe se pierde al exceder límites pedagógicos promedio. (Minteguiaga, 2013)

A través de los años, los modelos académicos de estudios han revolucionado, esto ha provocado que se preste mayor detalle a indicadores para los servicios educativos en donde los docentes también deben de involucrarse y cumplir con lo solicitado por las instituciones, con la finalidad de mantener o mejorar los estándares de calidad de las universidades. (Avargues, 2010)

Por otro lado, los profesores deben de dar un seguimiento continuo a los estudiantes, dado a que deberán realizar las actividades y evidencias, las cuales serán evaluadas a detalle. Por lo anterior, la presión de las instituciones para mantener la calidad de los programas educacionales, el aumento de las responsabilidades al trabajador, la falta de estímulos y del capital humano puede ocasionar que se presente el Síndrome de Burnout. (Bermejo & Prieto,2015)

Limitaciones y delimitaciones

Se mantendrá completo anonimato respecto a las identidades de los empleados a quienes se les aplique la herramienta de evaluación para conocer los resultados de esta investigación, lo anteriormente mencionado con la finalidad de que los encuestados puedan responder con completa honestidad y no temer a repercusiones hacia su trabajo, la intención de este estudio es para mejorar las condiciones de la

salud ocupacional de los docentes, pero la institución tiene la última palabra acerca de las posibles soluciones o acciones que se puedan implementar en la dependencia.

El presente estudio de diagnóstico del síndrome de burnout se llevará a cabo en el plantel docente de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León, específicamente del campus de Ciudad Universitaria, en San Nicolás de los Garza del estado de Nuevo León.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Introducción del estudio

El 19 de Septiembre de 1952 se fundó la Facultad de Comercio y Administración por el Honorable Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Nuevo León y el 13 de octubre del mismo año, fue fundada por su primer Director C. P. Ramón Cárdenas Coronado.

En 1980, en una Junta Directiva la cual se llevó a cabo el 10 de Noviembre, se acordó cambiar el nombre de “Facultad de Comercio y Administración” por el de “Facultad de Contaduría Pública y Administración”, nombre por el cual es conocida en la actualidad a la institución educativa en donde se basa esta investigación.

La Facultad de Contaduría Pública y Administración se integra de 4 programas académicos de Licenciatura: Licenciado en Contaduría Pública, Licenciado en Administración, Licenciado en Tecnologías de la Información, Licenciado en Negocios Internacionales, con 8 programas de nivel Maestría y 2 programas de nivel Doctorado con áreas relacionadas en negocios y administración. En la presente investigación, se realizará el estudio enfocado en la medición del nivel de Desgaste Organizacional en el plantel a nivel licenciatura, debido a que es el nivel de estudios en donde se presenta mayor número de población para brindar servicio, que, en este caso por ser una institución educativa, el servicio es dirigido a los estudiantes que pertenecientes al plantel.

MARCO TEORICO BURNOUT

Antecedentes históricos sobre el Burnout

El síndrome de burnout, es un fenómeno relacionado con el desempeño laboral, el cual es raramente mencionado en el entorno académico, si no se conoce el síndrome, puede prestarse a ser confundido por simple falta de productividad en el trabajo sin conocer la razón de origen. La docencia es una de las profesiones más afectadas por el síndrome de Burnout. (Esteve, 1987)

Empieza a tomar su lugar a principios durante la época de los sesenta en Estados Unidos en la década de los setenta, toma fuerza gracias a los estudios realizados por Freudenberger, en donde este comportamiento fue determinado como “desgaste por trabajo”.

“El burnout es un estado caracterizado por un conjunto de síntomas biológicos y psicosociales inespecíficos. El agotamiento, decepción y pérdida de interés se presentan como consecuencia del trabajo cotidiano en la prestación de servicios y ante expectativas inalcanzables”

Freudenberger (Tonon, 2003, p.11)

En 1974, Freudenberger fue el primer autor en reconocer el síndrome de burnout como un problema en el trabajo, el argumenta que la experiencia de la mezcla de agotamiento, decepción y falta de interés en el trabajo es una consecuencia que se presenta en el personal que brinda servicio de trato directo con el cliente. (Gutiérrez, V., & Díaz, D., 2012)

Más tarde en 1976, la psicóloga Cristina Maslach realizó una investigación de este tema, ella comenzó a observar el comportamiento y las emociones de personas que realizaban actividades de servicio social, en base a esto en 1977 fue quien dio a conocer por primera vez el termino burnout en el Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicología. (Maslach y Schaufeli, 1993)

En el año 1982, Perlman y Hartman argumentaron que los empleados más expuestos a este tipo de condición son aquellos que se encuentran en contacto de alto grado con terceros, comúnmente presente en las profesiones de ayuda. (Gil-Monte & Peiró, 1999)

En 1986, entre Cristina Maslach y Susan Jackson crearon el Inventario de Burnout de Maslach

(Maslach Burnout Inventory MBI), para medir 3 dimensiones que ellas sugirieron que caracterizaban el síndrome estas dimensiones fueron agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal/profesional. (Terejo, 2010, p.364)

El “burnout” se le puede definir como la respuesta a la estresante condición laboral crónica que se produce, principalmente, en el mercado laboral de las profesiones de servicios (Tonon, 2013). El “burnout” se presenta como la descripción de un problema generalizado en múltiples profesiones, que afecta a la satisfacción laboral, la implicación profesional, la eficacia y la calidad laboral.

Definiciones sobre el síndrome del Burn out

El término “síndrome de burnout” como originalmente se le conoce, ha tenido varias traducciones al español entre las que podemos mencionar: síndrome de burnout, síndrome de “burned out”, síndrome del quemado, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del desgaste profesional y síndrome de fatiga en el trabajo, entre otros.

La definición de Burnout mayormente aceptada hoy en día, es la propuesta por Maslach y Jackson (1981); quienes argumentan que el síndrome es una forma no adecuada de enfrentar el estrés, las dimensiones que forman parte de este síndrome son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño. (Maslach, 1981)

La frecuencia de este síndrome ha sido elevada gradualmente con los años, lo que motivo a la Organización Mundial de la Salud en el año 2000 se le calificara un riesgo laboral. (Palmer et al, 2005)

En mayo de 2019, la OMS después de décadas de estudios el organismo reconoce el burnout como una enfermedad patológica asociada con el agotamiento mental, emocional y físico como resultado del trabajo. (Forbes, 2019)

Enfoques y modelos teóricos sobre S. Burnout

El síndrome de Burnout proviene de temas más amplios como lo que es la psicología social, la psicología clínica y la psicología de las organizaciones. La psicología clínica toma el burnout como un estado, la social se basa en las teorías sociocognotativa del yo, y la de las organizaciones se basa en las teorías en relación con lo laboral y los factores que se relacionan en el ámbito empresarial.

En 1974 Freudenberguer comenzó con los estudios del síndrome, sin embargo, con el paso del tiempo diferentes autores han continuado con las teorías explicativas relacionadas con el fenómeno del burnout. Dos perspectivas generales se han desarrollado, la perspectiva clínica y la psicosocial.

La perspectiva clínica (Selye, 1934) ve al Burnout como un estado del resultado del estrés, mientras que la perspectiva psicosocial (Maslach, 1986) lo considera por interacción con el entorno, con quienes se desempeña y además con sus características individuales.

Burnout y sus dimensiones

El síndrome de burnout se compone de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización (cinismo) y sentimientos de inadecuación profesional (realización personal).

El agotamiento emocional es uno de los elementos esenciales de este síndrome, esto debido a que es un factor creciente hacia el trabajo al no poder dar más desde la perspectiva profesional. El agotamiento se presenta comúnmente como pérdida de energía, fatiga, desgaste y sentimientos al límite. (De la Gándara, Jesús J. et al, 1998)

El cinismo o despersonalización es el resultado de las actitudes negativas y aspectos pesimistas como protección del agotamiento emocional. Es común que se presenten situaciones de los sujetos que sufren de los efectos de esta dimensión, intentando culpar a los demás de sus propias frustraciones laborales, muestran un desprecio cínico hacia el entorno, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo o a quienes se les brindan servicios. (Maslach, 2003)

La realización personal está relacionada con la sobrecarga de trabajo, sentimientos de omnipotencia, insatisfacción de logros personales y la autoevaluación negativa. De acuerdo con De la Gándara (1998) en esta dimensión pueden estar presentes sensaciones de superioridad, sentimientos de incapacidad, baja autoestima, ideas de fracaso y respuestas negativas orientadas hacia el sujeto o hacia el trabajo.

Proceso de burnout propuesto por Olga Sebastián

Sebastián (2002) argumenta que los síntomas de burnout pueden presentarse gradualmente, su aparición no es súbita sino paulatinamente con un incremento severo en algunas ocasiones.

El proceso se describe en 4 etapas las cuales se muestran a continuación:

Fase de entusiasmo: estado en el que se encuentra el trabajador durante los primeros años de sus labores, sus expectativas laborales se encuentran idealizadas. En esta fase el individuo tiene divididas sus expectativas individuales y la realidad.

Fase de estancamiento: el sujeto se encuentra en un estado de mayor consciencia en donde no siempre se siente recompensado o apreciado por sus superiores o usuarios. El exceso de involucramiento en algunas actividades en el trabajo impulsa el descenso de actividades personales.

Fase de frustración: es el núcleo central del síndrome, se presenta el cuestionamiento del valor del trabajo en sí mismo. En algunas ocasiones, se puede presentar una sensación generalizada de frustración intensificada por el contagio de compañeros de trabajo en situaciones similares y disminución en la motivación hacia los usuarios.

Fase de apatía: Esta etapa generalmente se manifiesta como un mecanismo de defensa, se presenta indiferencia, falta de interés frente al daño emocional causado por la frustración profesional. Se presenta distanciamiento emocional, desprecio, cinismo y sentimientos de vacío hacia los usuarios.

Proceso del burnout propuesto por Wilmar Schaufeli y Marisa Salanova

Schaufeli (2002) et al proponen un proceso similar al de Sebastián para explicar el Burnout, solo que se involucran 3 variables y el síndrome resulta de la interacción del trabajador con el ambiente o producto de las relaciones interpersonales entre el sujeto y su entorno. A continuación, se presentan las variables:

Variables individuales: el género parece ser una variable que diferencia el Burnout entre hombres y mujeres, principalmente en los factores como agotamiento e ineficacia profesional. Las mujeres se establecen en el rango más alto de agotamiento e ineficacia profesional; en cambio, algunos estudios han puesto de manifiesto la tendencia de los hombres a mostrar actitudes negativas hacia el trabajo.

Variables sociales: el apoyo social es un factor importante debido a que forma parte de nuestra convivencia con el entorno, el apoyo social se manifiesta haciendo referencia a la ayuda real que el trabajador obtiene de las redes como lo son sus compañeros, amigos o familiares. El apoyo social genera

sentimientos positivos debido a que le permite al sujeto a sentirse valorado y apreciado en la organización.

VARIABLES ORGANIZACIONALES: las variables personales y sociales pueden impactar directamente en la aparición del Burnout, en cambio las variables organizacionales, solo las vinculadas con el desempeño del puesto de trabajo lo desencadenan. (Salanova, 2002)

Perspectivas de teóricas.

De acuerdo a Gil-Monte y Peiró (1999), mencionan que existen varios modelos explicativos para materializar variables y componentes psicológicos en relación con el Síndrome de Burnout, tomando en referencia los tres modelos psicosociales a continuación se describen las siguientes teorías: Teoría sociocognitiva del yo, teoría del intercambio social y teoría organizacional.

Otros autores, como Salanova & Llorens, argumentan que son cuatro explicaciones teóricas que impactan en el desarrollo de burnout en las personas y los grupos de trabajo, estas teorías son las siguientes: Teoría del intercambio social, del contagio social de las emociones, modelo demandas-recursos y teoría social cognitiva de Bandura. (Llorens, G.S., & Salanova, S.M., 2011).

Gil- Monte y Peiró hablan de la “*Teoría organizacional*”, en este mencionan que la estructura, la cultura y el clima organizacional son factores esenciales para el desarrollo del Síndrome de Burnout y este puede variar dependiendo la empresa y su desgaste laboral por cada persona.

Por otra parte, en relación con las “*Teorías del intercambio social*” se puede observar una falta de igualdad entre los sujetos que se relacionan en el ambiente laboral. La ausencia de reciprocidad afecta a los recursos emocionales del personal, de forma en la que se genera estrés e incluso quejas de salud. (Llorens, S. & Salanova, M.,2011).

En otros casos similares, cuando el burnout se genera en los grupos de trabajo y dentro de este existen creencias y emociones compartidas que se van incrementando a lo largo de la interacción con los sujetos está relacionado con la “*Teoría del contagio de emociones*”. Cuando los miembros de un equipo trabajan juntos es normal que se compartan situaciones estresantes, que se llegue a un nivel de cohesión

en donde se experimenten emociones colectivas, como la tristeza al no ser reconocidos en su trabajo o también utilizar el mismo síndrome de burnout en un objetivo de sincronizar sentimientos unos con otros. (Llorens, S. & Salanova, M.,2011)

Demerouti, desde el *Modelo de demandas-recursos*, argumenta que el burnout se produce cuando se presenta una falta de equilibrio entre demandas, recursos sociales y organizacionales ocasionados por el trabajo. El desequilibrio impacta en el individuo y se manifiesta como fatiga crónica y finalmente se convierte en burnout, lo anterior ocasionando un incremento gradual que daña la salud. (Llorens, G, S., & Salanova, S, M., 2011).

En cuanto a la teoría social cognitiva de Bandura (1997) el padecimiento del síndrome se genera cuando se generan crisis de falta de productividad en los grupos de trabajo. (Llorens, G, S., & Salanova, S, M., 2011).

Los modelos antes mencionados que derivan problemáticas en el ambiente laboral, es por ello que se debe observar el comportamiento de los miembros de la organización, brindar retroalimentación de mejoras a tiempo, generar aprendizajes de recepción de críticas en los empleados y de esa forma disminuir experiencias negativas, sentimientos de fracaso y definir soluciones de problemas antes de presentar estados avanzados de desgaste ocupacional.

La observación del síndrome de burnout comenzó a ser considerada como una forma de medición, en donde se buscaba dar una explicación del comportamiento del individuo. “Free clinic” era una técnica desempeñada por Freudenberger en donde él trabajaba, la cual consistía en observaciones de los síntomas anómalos que presentaban los trabajadores.

En 1981, fue propuesto el primer instrumento de evaluación sistemático para el Síndrome de Burnout por Maslach y Jackson, denominado Maslach Burnout Inventory (MBI) siendo el instrumento más popular y mayormente utilizado para la investigación científica. El MBI se enfoca en tres dimensiones las cuales son: cansancio emocional, despersonalización y realización.

Maslach y Jackson describen las tres dimensiones de la siguiente manera:

Cansancio emocional: Aumento en el desgaste emocional por resultado de excesivas demandas

psicológicas y emocionales. Cuando el recurso emocional se agota, se desarrollan actitudes, sentimientos negativos y cínicos hacia los usuarios.

Despersonalización: Tendencia a desindividualizar y despersonalizar a los usuarios, este puede afectar la ejecución del trabajo, mayormente en momentos de crisis.

Realización: Autoevaluación negativa en la valoración del trabajo.

Debido a que el MBI era utilizado para trabajos de asistencia, esto generaba sesgos en la aplicación del instrumento, siendo un limitante para la evolución del tema, así que después se desarrolló el MBIGS (Maslach Burnout Inventory General Survey) este instrumento adaptado, evalúa el síndrome en profesiones que no son de asistencia al usuario, de igual manera se conforma de tres sub-escalas agotamiento, cinismo y eficacia profesional.

Características y síntomas del Burnout

El síndrome de Burnout impacta directamente en sus tres características principales: agotamiento emocional, cinismo y realización personal en el trabajo. El agotamiento emocional se relaciona con la pérdida de recursos emocionales en cuanto a sentirse abrumado sentimentalmente. La segunda característica, el cinismo, se refiere a la respuesta impersonal de falta de sentimientos por sujetos a los que se les asiste, se expresan actitudes negativas y falta de sensibilidad. En cuanto a la realización, esta puede ser personal o profesional, esta comprende de los sentimientos de competencia y realización exitosa en el ámbito laboral que se desempeña diariamente, en el caso de esta característica sucede que el individuo se autoevalúa de forma negativa en su trabajo, reprochando el no haber alcanzado sus objetivos. (Tonon, 2003)

De acuerdo con Chemiss (1980) argumenta que los que padecen de Burnout experimentan cambios de formas de su percepción, esto puede presentarse como una actitud positiva a una negativa y descuidada, se vuelven insensibles, crueles, poco empáticos, desconfiados, se portan distantes y dedican menos tiempo a las atenciones a los usuarios, a menudo piensan que los problemas que padecen las personas a las que atienden se merecen estar en esa situación.

Causas del síndrome del Burnout.

Shirom (1989) y Leiter (1991) de acuerdo con algunas investigaciones se han encontrado diferentes correlaciones entre esta dimensión, de acuerdo con lo anterior, se considera que el agotamiento emocional es base del núcleo del burnout. Se establece que las dimensiones de despersonalización y realización son causas del trabajo con terceros y atención a usuarios, sin embargo, el agotamiento en el individuo es esencial en el impacto del burnout esto debido a que es el componente más próximo al estrés crónico. (Garden, 1987).

Las consecuencias de este padecimiento son diversas, tanto en el ámbito personal como laboral. El mayor riesgo que se presenta es sufrir enfermedades psiquiátricas, mayor probabilidad de caer en adicciones, ausentismo o bajo desempeño laboral, problemas para trabajar con otros, alta rotación, bajo rendimiento o cansancio, mayor posibilidad de errores, falta de memoria y problemas de aprendizaje, inclusive en algunas ocasiones trastornos de índole sexual. (Uribe,2008)

Alternativas para prevención y atención del Síndrome de Burnout

En la actualidad, se manejan se diversos métodos y conocimientos para manejar el estrés, existen estrategias y técnicas de intervención, en su mayoría intentan involucrar al trabajador en conocer todos los impactos consecuentes de sus actos, y así que tomen importancia de que su participación es clave en el desempeño de actividades diarias, esto con el fin de que se involucren en el problema y le den la importancia necesaria a los entrenamientos y capacitaciones brindadas por la organización.

Entre los primeros expertos que buscaron desarrollar procesos para prevención de burnout, se encuentra Paine (1982) quien determino los siguientes pasos a seguir: identificar burnout, prevenirlo mediante información y afrontamiento, mediar para reducir o invertir el proceso del síndrome y reestablecer. La idea principal es utilizar el protocolo anterior con los trabajadores que puedan mostrar síntomas, esto para evitar que aumenten los síntomas.

En 1999, Ramos planteo distintas estrategias en trabajadores diagnosticados, su protocolo es el siguiente: Cambiar los procesos cognitivos de autoevaluación de profesionales, desarrollar estrategias cognitivo-conductuales que neutralicen o descarten posible burnout, desarrollar habilidades de

comunicación, habilidades sociales y asertividad, fortalecer las redes de apoyo social y disminuir los estresores organizacionales.

Ramos también considero las intervenciones de forma individual para fortalecer el afrontamiento con el estrés del trabajo, interpersonal para las habilidades sociales en el contexto laboral y organizacional en relación con la eliminación de estresores en el trabajo.

CAPITULO III

METODO

El diseño de investigación se realizó bajo un diseño metodológico de tipo **Cuasi experimental descriptivo**, el cual es comúnmente utilizado en ciencias sociales y la psicología y tiene su origen en el ámbito educativo.

En esta investigación se evaluarán las variables de:

1. Agotamiento
2. Despersonalización
3. Satisfacción (Insatisfacción de logro)

La combinación de estos aspectos es lo que se conoce como ‘Síndrome de burnout’.

Escenario

La aplicación del instrumento se llevó a cabo con el plantel docente de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de forma virtual por medio de la plataforma Google de forma individual, por medio de la herramienta Google Forms por causas de fuerza mayor por las medidas de prevención del COVID-19. Los docentes fueron invitados a responder el instrumento por medios de plataformas digitales como Whatsapp y correo electrónico para el llenado del instrumento.

Participantes

Docentes de las siguientes categorías:

- Profesor por horas: Depende de un número de grupos que se le asigne de acuerdo al semestre. No cuentan con un contrato definido y no tienen las mismas horas de clase, varía cada semestre.
- Profesor de medio tiempo: Profesor de contrato con 15 horas de contrato frente a grupo y 5 horas de estancias. Carga horaria fija.

- Profesor Tiempo Completo Asociado: Profesor con un grado de estudios nivel Maestría, 40 horas en total, 20 horas en grupo y 20 estancias.
- Profesor Tiempo Completo Titular: Profesor con un grado de estudios nivel Doctorado, 40 horas en total, 20 horas en grupo y 20 estancias.

Se estudiará el 20% de las categorías de Profesor por horas, Profesor de Medio Tiempo y Profesor Tiempo Completo Asociado. La categoría de Profesor de Tiempo Completo Titular se estudiará el 60% de la población.

Metas de la investigación

Tipo de contratación	Total de docentes	Abstenciones	Total de Encuestados
Asignatura por horas	352	6	70
Medios tiempos	33	0	11
PTC ASOCIADOS	111	2	32
PTC TITULARES	47	5	29
Total de Docentes	543	13	142

Instrumento

La evaluación de esta investigación se aplicó mediante la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), instrumento realizado por el Dr. Jesús Felipe Uribe Prado en el 2008 en México.

El instrumento es una prueba psicométrica con:

- Versión exploratoria de 50 reactivos
- Versión confirmatoria de 30 reactivos para fines estadísticos

Forma de administración. Individual.

La finalidad del instrumento es de investigación y diagnóstico, el área de comportamiento acotada es la salud ocupacional, es decir, mide el estrés y el Burnout. Los sujetos a los cuales se les dirige este instrumento es a personas normales con escolaridad, es considerada como una prueba de grado de aculturación media alta y su tiempo de aplicación es de 30 a 50 minutos.

Procedimiento

La forma de aplicación de este instrumento es en lápiz y papel originalmente, sin embargo se adaptó de forma virtual por medio de la plataforma Google forms(<https://forms.gle/y6Gq1xs8zcd5CCtp7>) en donde también se acotaron una parte de los reactivos, debido a que la población en la que se basa la investigación son de generaciones avanzadas las cuales pudieran sentirse incomodas al responder preguntas de factores sexuales.

- Se eliminaron los reactivos de factores sexuales debido a la personalidad y creencias de la población. (38, 39, 61, 65, 66, 67, 68, 69 y 70)
- Se adaptaron las preguntas: 75, 76, 79, 80, 84, 85, 86, 89, 90 y 91 con la finalidad de adaptar las respuestas a la terminología del plantel y de esa forma hacer simple y evitar confusiones o supuestos por el candidato.
- Pregunta 91: Es la clave para identificar el tipo de categoría a la que pertenece el encuestado.

La escala completa consta de 130 reactivos el cual consta de 47 reactivos para medir los 3 factores de desgaste ocupacional:

- **F1: Desgaste**
- **F2: Despersonalización**
- **F3: Insatisfacción de logro**
- F4: 40 Factores psicomáticos (Trastornos de sueño, dolor, sexuales, seudoneurologicos, gastrointestinales, depresión y ansiedad).
- F5: Apoyo social
- F6: 40 factores sociodemográficos.

Ítems de Escala de Desgaste Ocupacional

1. Siento que mi trabajo es tan monótono, que ya no me gusta.

2. Me cuesta mucho trabajo levantarme por las mañanas para ir a trabajar.

3. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato bien.

4. Despierto por las mañanas con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo.

5. Siento que un día de estos mi mente estallará de tanta presión en el trabajo.

6. Siento cansancio mental al grado de no poder concentrarme en mi trabajo.

7. Me cuesta mucho ser cortés con los usuarios de mi trabajo.

8. Siento que mi desempeño laboral sería mejor si tuviera otro tipo de empleo.

9. Establezco fácilmente comunicación con los usuarios de mi trabajo.

10. Hace mucho tiempo que dejé de hacer mi trabajo con pasión.

11. Todos los días me levanto y pienso que debo buscar otro empleo donde pueda ser eficiente.

12. Aunque realizo bien mi trabajo, lo hago por compromiso

13. Si encontrara un empleo motivador de mis intereses personales, no dudaría en dejar el actual.

14. Las situaciones a las que me enfrento en mi trabajo no me provocan tensión alguna.

15. Siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo.

16. En mi trabajo todos me parecen extraños, por lo cual no me interesa interactuar con ellos.

17. Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con ello.

18. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato mal.

19. Mi cuerpo me reclama más horas de descanso, porque mi trabajo me tiene agotado.

20. Al llegar a casa después de mi trabajo lo único que quiero es descansar.

21. Lo que más me gusta de mi trabajo es la relación con los usuarios del mismo.

22. Se me facilita entender los problemas de los usuarios de mi trabajo.

23. Aunque un usuario de mi trabajo sea descortés conmigo, lo trato bien.

24. Mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien.

25. Mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes.

26. Siento que la energía que ocupo en mi trabajo no la puedo reponer.

27. Mis horas de descanso son suficientes para reponer la energía que gasto en realizar mi trabajo.

28. No me siento contento con mi trabajo y eso me ha ocasionado problemas con mis compañeros.

29. Proporcionar un buen trato a los usuarios de mi trabajo es muy importante para mí.

30. En mi trabajo he llegado a un momento en que actúo únicamente por lo que me pagan.

31. Consideras que tienes sueño en exceso (más de 8 horas).

32. Te sientes deprimido (muy triste).

33. Sientes que la calidad de tu sueño es mala

34. Tienes dolores de cabeza.

35. Sientes dificultad para deglutir.

36. Te despiertas bruscamente con gritos, llanto y mucho miedo.

37. Te has desmayado.

40. Tienes pesadillas que alteran tu tranquilidad al dormir.

41. Te sientes desesperado (ansioso).

42. Despiertas y eres incapaz de moverte o hablar.

43. Te duelen las articulaciones de brazos y piernas.

44. Sufres intolerancia a diferentes alimentos.

45. Sufres vómitos.

46. Pierdes sensibilidad táctil (manos, piel, etc.).

47. Tienes dolores en el abdomen.

48. Tienes la sensación de debilidad muscular en cierta parte del cuerpo.

49. Te duele la espalda y el cuello.

50. Tienes molestias al orinar.

51. Consideras que tienes problemas respiratorios al dormir (e.j, roncar)

52. Te levantas de la cama durante la noche sin despertar.

53. Sientes un nudo en la garganta.

54. Llegas a perder la voz.

55. Dejas de dormir por varios días.

56. Sientes que interrumpes tu sueño durante la noche.

57. Sufres nauseas.

58. Sufres golpes irresistibles de sueño en situaciones inadecuadas (manejando, conversando).

59. Te duele el pecho.

60. Tienes molestias al defecar.

62. Sufres diarrea

63. Tienes la sensación de perder el equilibrio.

64. Te despiertas sintiendo taquicardia, sudoración, tensión muscular y confusión.

71. ¿Qué edad tienes?

72. Sexo

73. Estado civil.

74. Si tienes pareja, ¿cuantos años llevas con ella?

75. ¿Qué escolaridad tienes?

76. ¿Qué licenciatura estudiaste?

77. ¿Tienes hijos?

78. ¿Cuantos?

79. En tu trabajo principal, ¿qué tipo de puesto ocupas?

80. ¿Cuál es el tipo de trabajo que desempeñas? (Aquí puede seleccionar más de una casilla)

81. ¿Cómo es el contacto que mantienes con usuarios? (estudiantes)

82. ¿Cuántos trabajos tienes? Incluyendo la parte docente

83. ¿Cuántas actividades consideras tener en un día? (ej. trabajos, deportes, religión, club)

84. ¿Cuántas horas trabajas al día? (en tu principal empleo)

85. ¿Cuánto tiempo de antigüedad tienes como Docente en la institución?

86. ¿Cuántos años has trabajado en tu vida?

87. ¿Cuántos empleos has tenido en tu vida?

88. ¿Cuántos ascensos has tenido en tu vida?

89. ¿Cuál es el ingreso mensual aproximado que recibes sin considerar impuestos, descuentos, etc. (Mensuales)

90. En qué tipo de organización laboras

91. ¿Qué tipo de contrato tienes?

92. ¿Tienes personas a tu cargo?

93. En caso de que sí, ¿cuántas personas tienes a tu cargo?

94. Tomas algún medicamento en forma frecuente.

95. Si tomas algún medicamento, escribe cual y para qué.

96. Cuanto tiempo tienes de tomarlo? (Años, meses)

97. ¿Has tenido algún accidente importante? especifica de que tipo:

98. ¿Has tenido alguna intervención quirúrgica? Especifica de que tipo.

99. ¿Fumas?

100. ¿Cuántos cigarros fumas al día?

101. ¿Con que frecuencia ingieres bebidas alcohólicas?

102. En caso de que consumas drogas, ¿con qué frecuencia lo haces?

103. Durante una semana, ¿cuántas horas libres tienes?

104. ¿Haces ejercicio físico?

Tabla 1. Desgaste ocupacional

Factores	Reactivos	Sumatoria
F1 (x1) Agotamiento	2,4,5,6,14,19,26,27	43
F2 (x2) Despersonalización	3,7,9,16,18,21,22,23,29	35
F3 (x3) Insatisfacción de logro	1,8,10,11,12,13,15,17,24,25,28,30	51

Tabla 2. Factores psicósomáticos

Factores	Reactivos	Sumatoria
F4a Sueño	31,33,36,40,42,51,52,55,56 58,64	36
F4b Psicosexuales	38,39,50,61 (65,66 y 67 hombres) (68,69 y 70 mujeres)	16
F4c Gastrointestinales	35, 44, 45, 57, 60, 62	11
F4d Psiconeuróticos	37, 46, 48, 53, 54, 63	12
F4e Dolor	34, 43, 47, 49, 59	17
F4f Indicador de ansiedad	41	5
F4g Indicador depresión	32	3
F4 Total ** Sumar resultados	F4a, F4b, F4c, F4d, F4f, F4g	20.78

CAPITULO IV

RESULTADOS

Partiendo del propósito principal de conocer si existe Síndrome de Burnout en el plantel docente, las causas que impactan en el mismo, y con la autorización de la institución educativa, a continuación, se presentan los resultados obtenidos con el instrumento de medición aplicado a la dependencia:

Tablas de porcentajes por género y contratación por dimensión F1, F2 y F3.

Porcentajes por Género

F1			
Grado	General	Femenino	Masculino
Muy alto	0.78%	2.00%	0.00%
Alto	3.10%	4.00%	2.53%
Arriba término medio	12.40%	20.00%	7.59%
término medio	3.88%	6.00%	2.53%
Abajo término medio	37.21%	30.00%	41.77%
Bajo	42.64%	38.00%	45.57%
Muy bajo	0.00%	0.00%	0.00%
Totales	1	1	1

F2			
Grado	General	Femenino	Masculino
Muy alto	1.55%	4.00%	0.00%
Alto	0.00%	0.00%	0.00%
Arriba término medio	7.75%	12.00%	5.06%
término medio	51.94%	54.00%	50.63%
Abajo término medio	34.88%	28.00%	39.24%
Bajo	0.00%	0.00%	0.00%
Muy bajo	3.88%	2.00%	5.06%
Total	1	1	1

F3			
Grado	General	Femenino	Masculino
Muy alto	5.43%	8.00%	3.80%
Alto	1.55%	4.00%	0.00%
Arriba término medio	3.88%	6.00%	2.53%
Término medio	2.33%	0.00%	3.80%
Abajo término medio	58.91%	60.00%	58.23%
Bajo	27.91%	22.00%	31.65%
Muy bajo	0.00%	0.00%	0.00%
Totales	1	1	1

ANEXO I – Descarga de concentrado de resultados con indicadores base y cálculo de desviación estándar F1.

ANEXO II – Descarga de concentrado de resultados con indicadores base y cálculo de desviación estándar F2.

ANEXO III – Descarga de concentrado de resultados con indicadores base y cálculo de desviación estándar F3.

ANEXO IV – Matriz de interpretaciones en base a T de EDO F1.

ANEXO V – Matriz de interpretaciones en base a T de EDO F2.

ANEXO VI – Matriz de interpretaciones en base a T de EDO F3.

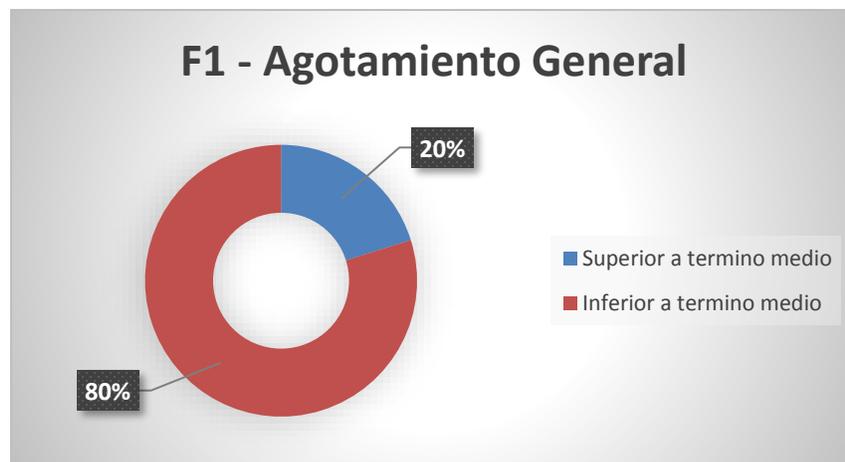
CAPITULO V

DISCUSION Y CONCLUSIONES

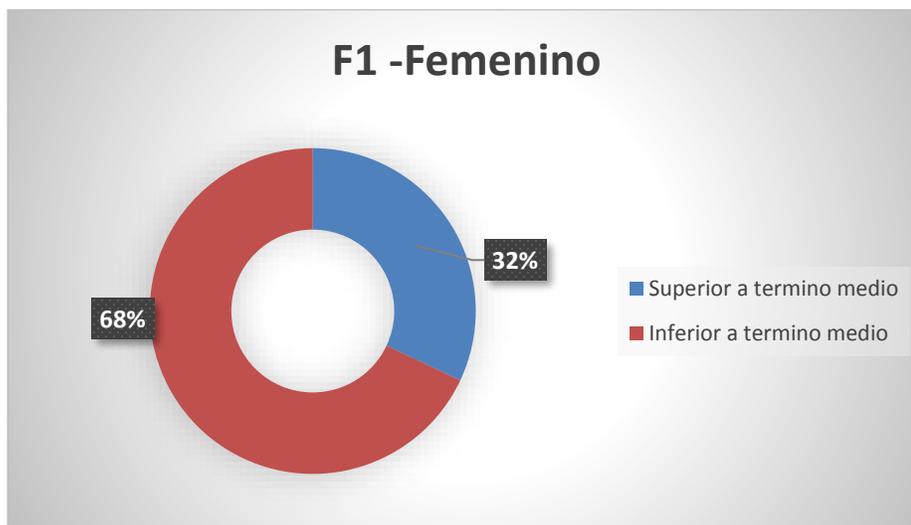
A continuación, se presentarán los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento Escala de Desgaste Ocupacional, la cual se aplicó a un plantel docente de nivel superior universitario del sector público.

F1-Agotamiento emocional

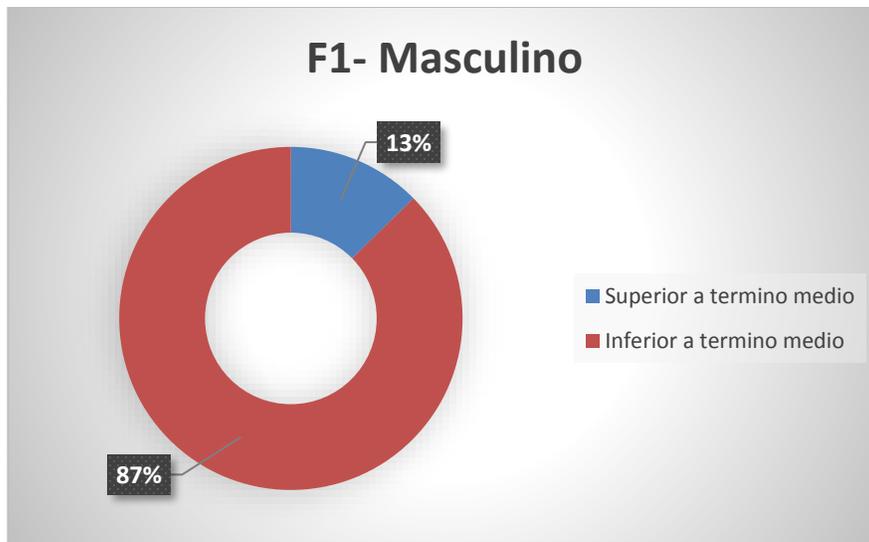
De acuerdo con los datos obtenidos en la presente dimensión, obtuvimos que un 20.16% de la población en general se encuentra arriba del término medio, mientras que el 79.84% se encuentra debajo del término medio, lo cual podemos interpretar como que la mayoría de la población no sufre padecimientos significativos en cuanto al agotamiento.



Sin embargo, cuando observamos los datos obtenidos en cuanto a género, se muestra que el 68% del género femenino se muestra debajo del término medio, mientras que el 32% de la misma población se encuentra arriba del término medio de los rangos de esta escala, lo que significa que una de cada tres mujeres sufre de agotamiento emocional en el plantel, le cuesta levantarse por las mañanas, tiene dificultad por despertar por falta de energía y cansancio. Su cuerpo está agotado y requiere muchas horas de descanso ya que estas son insuficientes para recuperarse. Es probable que padezcan de trastornos de sueño, pueden presentarse episodios de nerviosismo y tristeza.



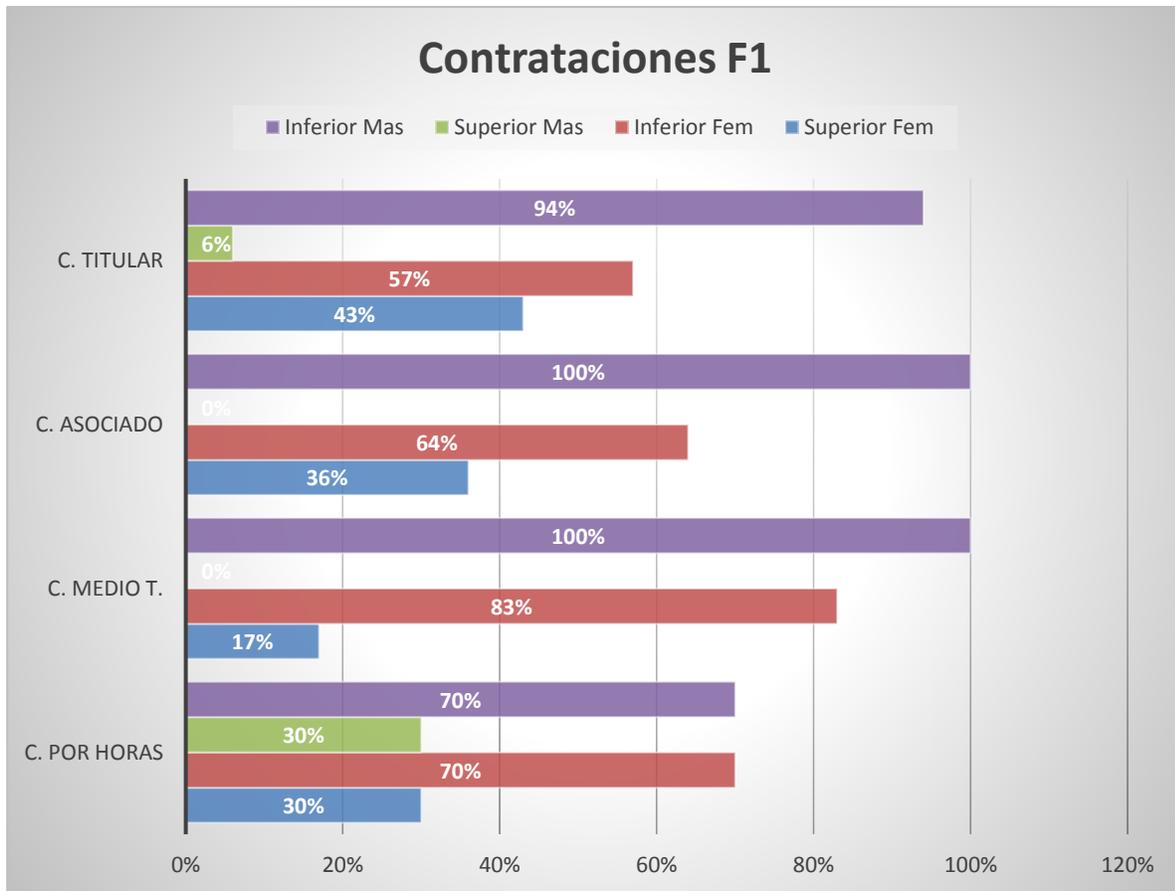
En cuanto al género masculino los datos obtenidos arrojan un total de 12.66% arriba de término medio, mientras que el 87.34% se encuentra debajo del término medio, lo cual nos indica que en su mayor parte, la población masculina se encuentran en un nivel bajo en la dimensión de agotamiento emocional, esto significa que cuenta con el descanso suficiente para reponer su energía, prácticamente no se siente presionado por su trabajo, casi no sufren de trastornos de sueño y hace su trabajo con entusiasmo.



En relación a los datos obtenidos en cuanto a los tipos de contrataciones bajo la misma dimensión, se obtuvieron los siguientes datos:

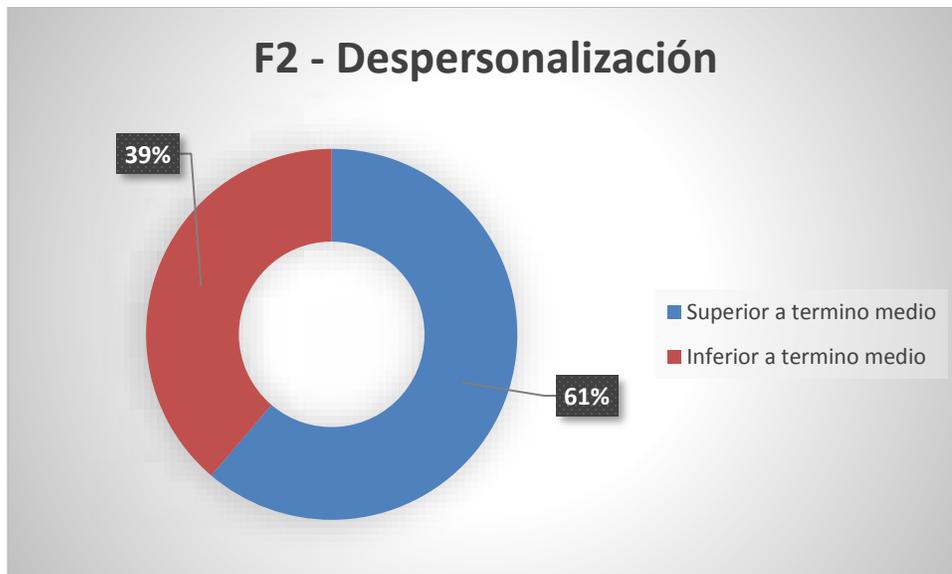
- En las categorías de contrataciones por horas, se obtuvieron puntuaciones idénticas, el 30% de la población femenina y masculina se encuentra arriba de término medio y un 70% debajo de término medio. Lo que quiere decir que, uno de cada diez hombres y mujeres se siente agotado emocionalmente en las contrataciones por horas.
- Mientras que, en las categorías de Contrataciones de medio tiempo, titulares y asociados la población femenina muestra datos significativos arriba del término medio, lo cual nos indica que un porcentaje considerable de esta población se encuentra agotada emocionalmente.
- Por otro lado, la población masculina se encuentra en su mayoría debajo del término medio en las categorías de contrataciones de medio tiempo, titulares y asociados, donde podemos concluir que

el género masculino en términos generales, no se siente agotado independientemente de su tipo de contratación.



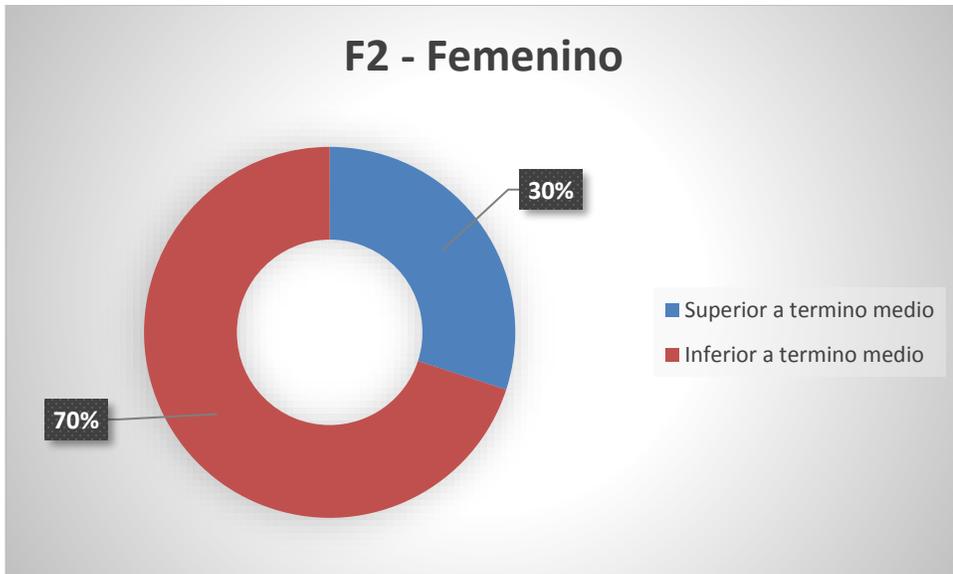
F2- Despersonalización

De acuerdo con los datos obtenidos, en cuanto a la totalidad de la población bajo la dimensión de Despersonalización, se obtuvo que el 61.24% se encuentra arriba de término medio, mientras que el 38.76% se encuentra debajo del término medio.

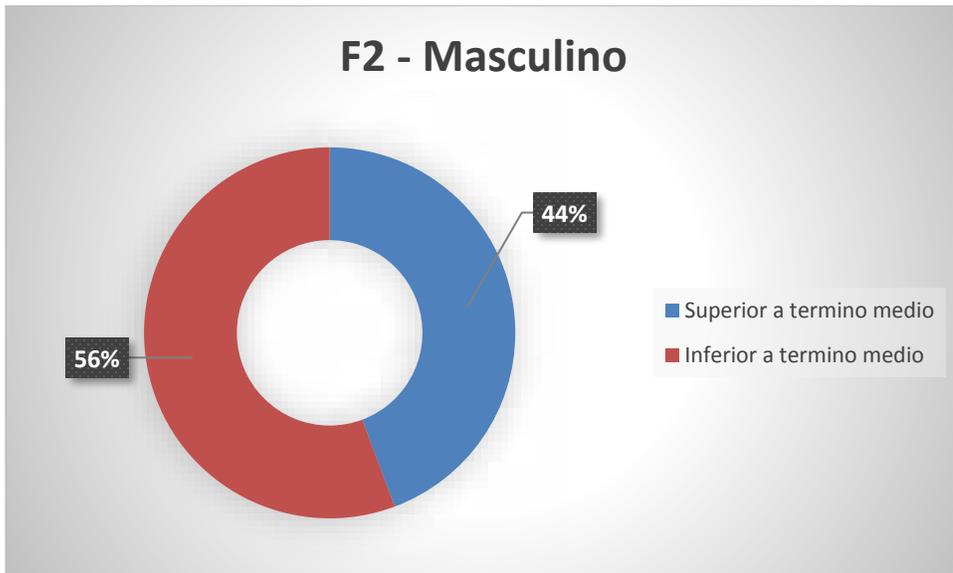


Lo que nos indica que arriba del 50% de la población femenina llega a tratar mal a la gente que requiere de sus servicios, fácilmente puede dejar de ser cortés, aunque existe la posibilidad de que haga su esfuerzo de brindar un buen servicio. En ocasiones podría presentarse que se comporte frío, irritable o con actitudes negativas hacia los que brinda servicio.

En relación a los datos obtenidos, se observa que el 30% de la población femenina se encuentra debajo del término medio, es decir esa parte de la población no sufre de despersonalización, sin embargo un 70% de la misma población se encuentra arriba del término medio, de acuerdo con la información obtenida podemos argumentar que 2 de cada 3 mujeres manifiestan despersonalización.



Por otra parte, el 44.30% de la población masculina se encuentra debajo de término medio, mientras que un 55.70% de la misma población se encuentra arriba de término medio.



Aunque la población femenina es la más afectada, en esta dimensión se presenta una división de la población masculina no tan marcada como en otras dimensiones.

En cuanto a los datos obtenidos de acuerdo con los tipos de contrataciones, se obtuvo que la contratación de medio tiempo, tanto en población femenina y masculina, se encuentran debajo del término medio.

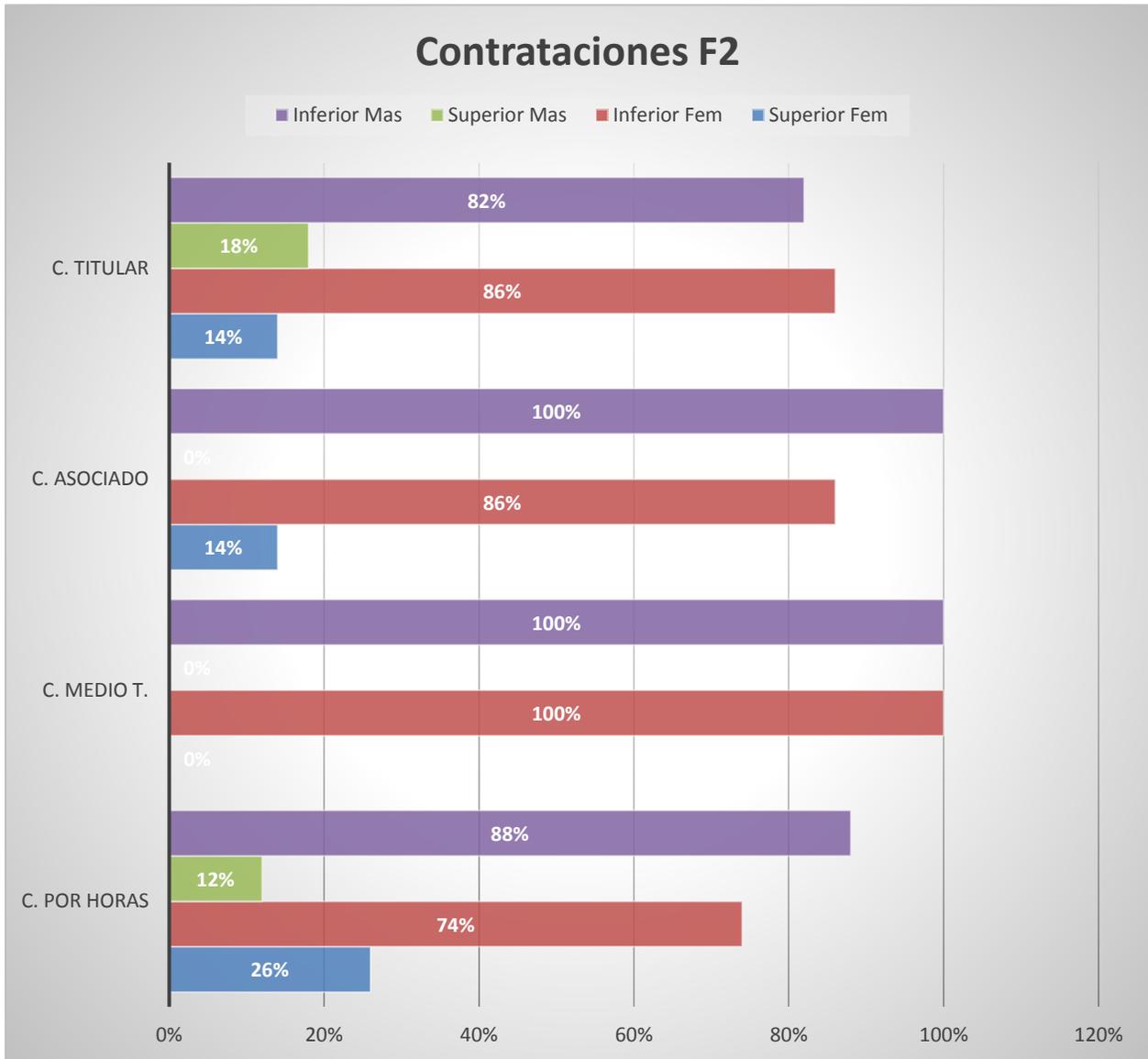
Mientras que, en la Contratación de asociados, la población masculina nuevamente se encuentra en su totalidad debajo del término medio, aunque en la misma clasificación de contratación, pero, en la población femenina un 86% se encuentra debajo de término medio, con un 14% arriba de término medio, lo que nos dice una cantidad considerable de las mujeres bajo este tipo de contratación recae en no brindar un buen servicio al usuario.

En la contratación de profesores titulares, obtuvimos datos similares en ambas poblaciones, con un 14% de la población femenina arriba del término medio y un 86% debajo de término medio, en relación con la población masculina con un 18% arriba de término medio y un 82% debajo del término medio, en donde podemos concluir que una cantidad considerable de docente en este tipo de contratación sufre de despersonalización en ambos géneros.

Por otra parte, en la contratación por horas se obtuvo que el género femenino se encuentra un 74% debajo de término medio y un 26% arriba de término medio, mientras que, en la misma categoría de contratación en el género masculino, se obtuvo que un 88% se encuentra debajo del término medio, significa que se siente parte de la organización y reconocido por su trabajo, sin embargo, el 12% se encuentra arriba de término medio.

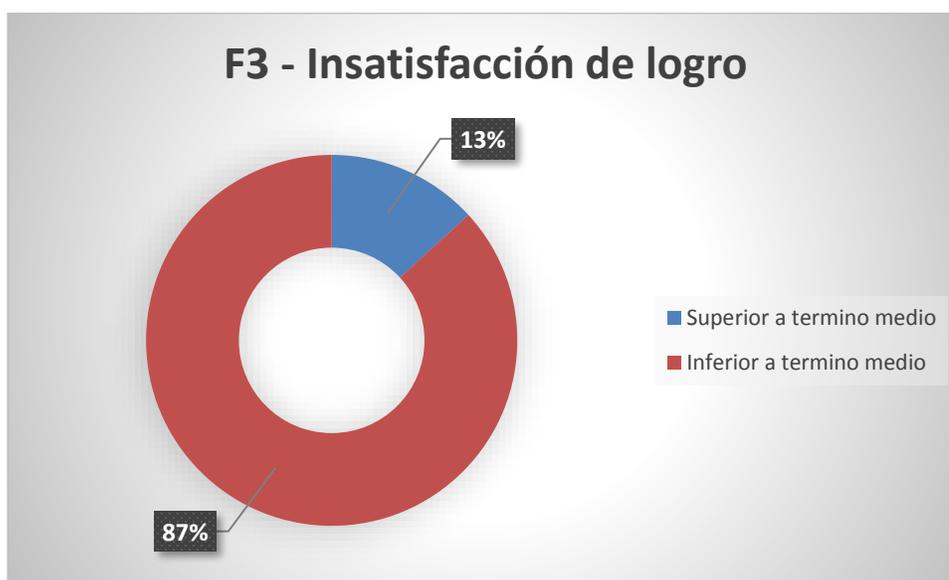
Lo anteriormente mencionado nos indica que 2 de cada 10 hombres presentan despersonalización, mientras que 1 de cada 4 mujeres sufre de este mismo padecimiento.

La población femenina de la categoría de contratación por horas es la más afectada en despersonalización, mientras que una cantidad considerable de los profesores del género masculino de la categoría de docente titular es la más alta en despersonalización.

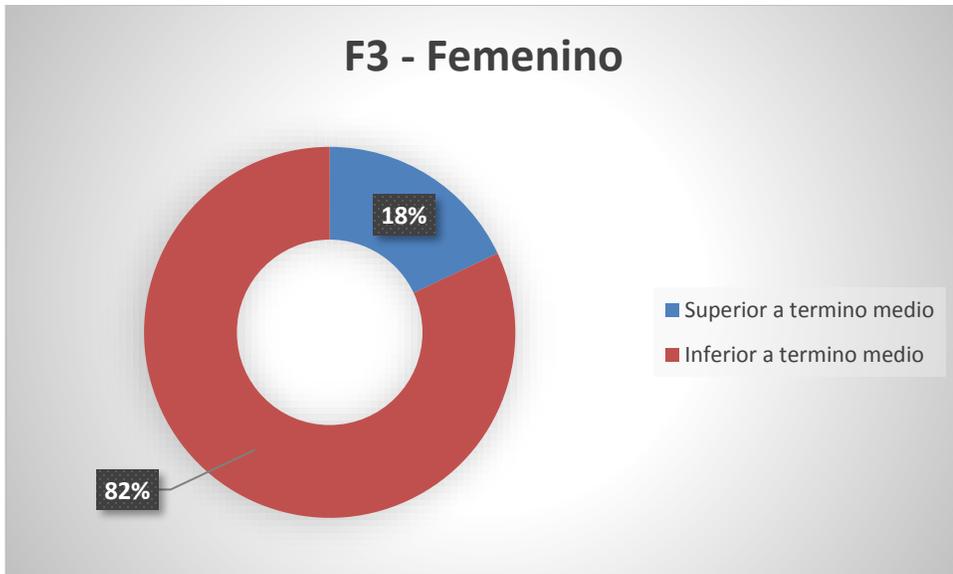


F3 – Satisfacción de logro

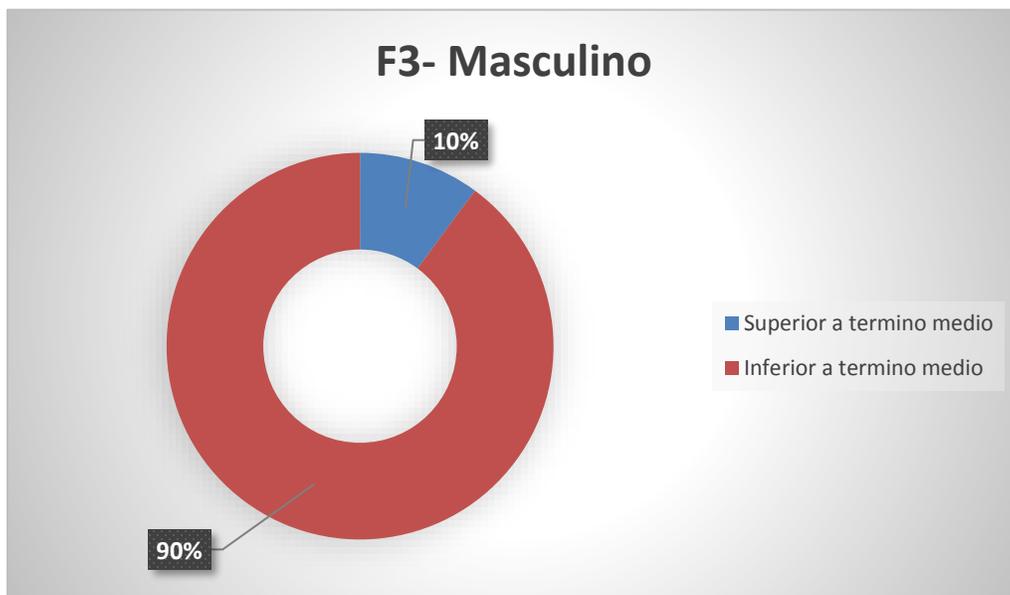
De acuerdo en los datos obtenidos de la población en general, se demuestra que el 13.18% de los encuestados se encuentra arriba de término medio, mientras que el 86.82% de encuentra debajo de término medio, con lo que podemos argumentar que la mayoría de la población se encuentra satisfecho con su trabajo.



De acuerdo a los datos obtenidos por género se obtuvo un 82% de la población femenina se encuentra debajo de término medio, mientras que el 18% de la población femenina se encuentra por arriba del término medio de la dimensión de la satisfacción de logro, lo que nos permite conocer que lo más probable es que los que se encuentren en este nivel, no disfrutan de su trabajo y ya no les gusta, posiblemente se desempeñaría mejor en otro empleo debido a que no realiza su trabajo con pasión, trabaja por compromiso y no por gusto. Sus intereses personales, habilidades y conocimientos los considera desperdiciados y le perdió interés e importancia a su trabajo.



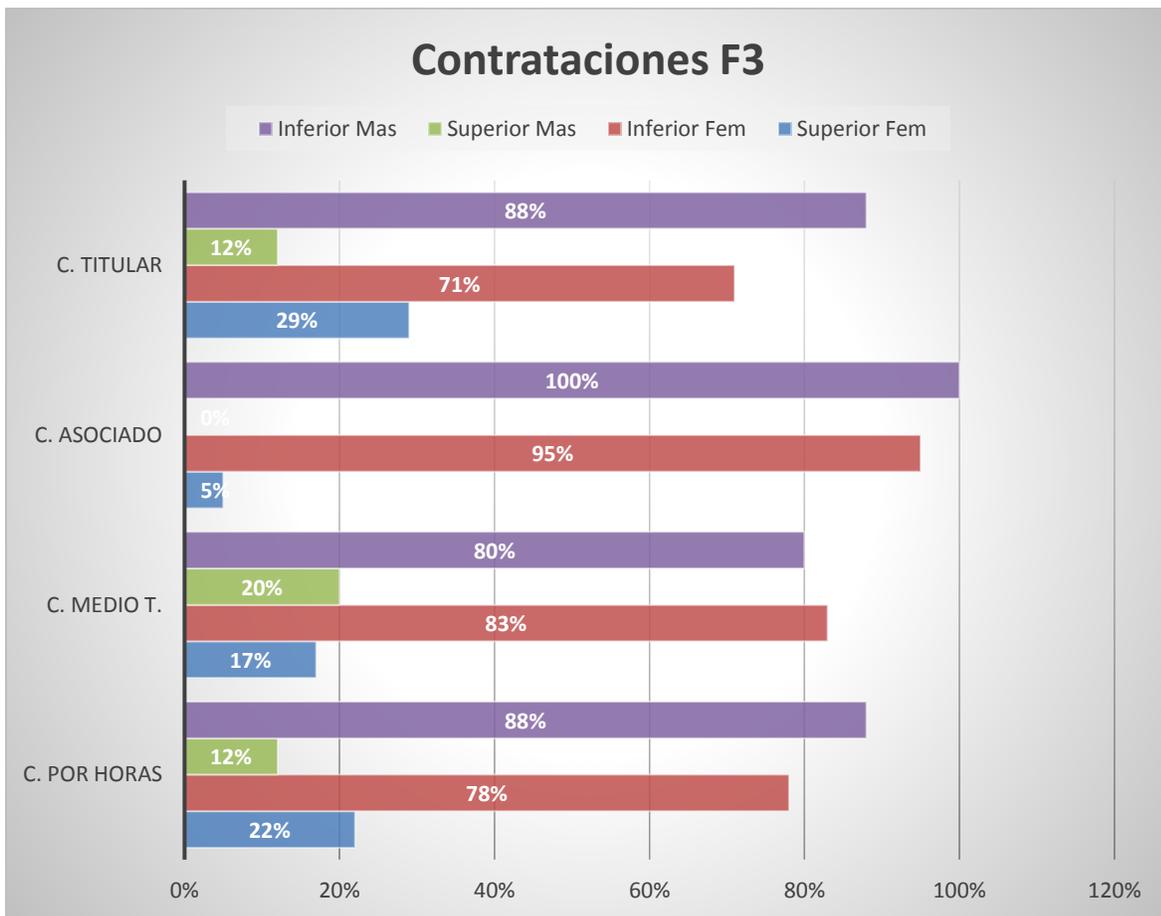
Por otra parte, en el género masculino, se obtuvieron datos que demuestran que el 89.87% se encuentra debajo de término medio, mientras que un 10.13% de este mismo se encuentra arriba de término medio. Con lo anterior, se demuestra que uno de cada diez hombres no sufre de insatisfacción de logro, por lo que podemos afirmar que la mayoría de los hombres se encuentran disfrutando de sus labores y que considera valorados sus conocimientos aplicados a su trabajo.



En cuanto a los rubros por contratación, tanto de contrato por horas, medio tiempo, titular y asociado, el género masculino se muestra como el menos afectado en esta dimensión, debido a que en su

mayoría se encuentra debajo del término medio la mayoría de la población masculina.

Mientras que, en la población femenina, en la contratación de tiempo completo titular, contamos con un 71% de la población debajo del término medio y un 29% de la misma población arriba de término medio, en donde se puede argumentar tres de cada diez mujeres sufren de insatisfacción de logro, lo que nos indica que las mujeres de la categoría de profesores titulares de tiempo completo son las más afectadas en la dimensión de satisfacción de logro.



Respuesta a las preguntas de investigación:

1. ¿La categoría de contratación con mayor número de horas clase será la más afectada?

La categoría con mayor número de horas, es la contratación de Tiempo Completo titular, de acuerdo a los resultados obtenidos este tipo de contratación no es la más afectada bajo el padecimiento de Burnout.

Cabe mencionar, que la población femenina es la más afectada, por lo tanto, uno de los factores que predominan en este padecimiento es el rol de género más que el tipo de contratación correspondiente.

2. ¿La categoría de contratación con menor número de horas clase tendrá menos impacto?

La categoría con menor número de horas, es la contratación por horas, en esta categoría hay variantes y además es un contrato que se renueva cada 6 meses. De acuerdo a los resultados, la categoría de contratación por horas, específicamente en la población del género femenino es la más alta, por lo que se puede argumentar y demostrar que las mujeres sufren más del Síndrome de Burnout que los hombres, independientemente del tipo de contratación.

3. ¿Existe el síndrome de Burnout en el plantel docente?

Si, el síndrome de Burnout se encuentra presente en la mayor parte del personal del género femenino. En conclusión, el tipo de contratación tiene un impacto en ciertas variables, pero el rol de género es un factor importante en el desempeño laboral.

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

De acuerdo a la información obtenida en la presente investigación, se establecen las siguientes recomendaciones:

- Se demostró en esta investigación que las mujeres son las más afectadas en las 3 dimensiones de burnout, por lo anterior, se sugiere trabajar un plan de acción para equilibrar el intervalo que existe entre la diferencia de percepción en el trabajo entre hombres y mujeres.
- Apoyarse en el diagnóstico obtenido para enfocarse en la implementación de un proyecto para incrementar el “engagement” o estímulos generando un sentido de logro en sus trabajadores, especializándose en las mujeres.
- Se recomienda implementar una línea de atención femenina, con el propósito de que exista un apoyo por parte de la institución hacia el género femenino debido a que, según los resultados del estudio, esta población es la más afectada.
- Es importante escuchar a los empleados y prestar atención no solo en lo laboral sino en las condiciones del entorno actual.
- Tomar en cuenta las diferencias de roles entre ambos géneros.

La población masculina es una población que practica la resiliencia, aunque para algunos individuos la adaptación sea difícil, se adaptan a los cambios y continúan su compromiso en lo laboral. Por otra parte, la población femenina por lo general se presenta con mayor tolerancia al estrés, lo anterior no solo por la parte laboral, sino también por los roles sociales extra académicos o extra aula, en donde se ve involucrada la mujer.

- Se sugiere utilizar recursos institucionales como las Evaluaciones Magisteriales, la cual es un instrumento de medición oficial y formal para identificar posibles casos de Burn out que se puedan detectar a tiempo. También cabe mencionar que es una herramienta discreta debido a que solo tiene acceso a ella la institución y los sujetos.
- Se sugiere elaborar y aplicar un instrumento breve de forma interna al finalizar cada semestre para también escuchar a los docentes acerca de sus inquietudes, esto ayudará a que se genere un canal de comunicación entre la alta dirección y los trabajadores de forma transversal que al

mismo tiempo disminuye las barreras de comunicación burocráticas y administrativas que pudieran existir.

- De ser posible dentro de las normativas de la institución, implementar un programa de estudiantes becarios o mentorado que brinde apoyo al profesor que requiera de ayuda para cuestiones técnicas, administrativas, de tecnología o académicas. Esta es una práctica que se ha vuelto popular en universidades internacionales, es utilizada para disminuir la presión del trabajador, apoyar a estudiantes de escasos recursos, acompañamiento continuo o tutoría hacia el estudiante y reconocimiento con las actividades realizadas de acuerdo a la permanencia del alumno en el programa.
- Se sugiere brindar capacitación al trabajador de no solo temas especializados en el campo de estudios y de habilidades blandas, sino también de actividades extra curriculares que podrán ayudar a los trabajadores a relajarse, desconectarse del trabajo, socializar entre los mismos compañeros, relacionarse con la institución y cumplir con indicadores capacitación.
- Es importante mencionar que el presente estudio se vio intervenido durante el inicio de la crisis sanitaria por COVID-19 en marzo del 2020. La aplicación del instrumento fue por medio de herramientas digitales y después de la aplicación en abril del mismo año se comenzó con la aplicación de Estrategia Digital UANL para continuar con las clases en modalidad online; por este motivo sugiero que se continúe con el estudio del diagnóstico para conocer posibles cambios en la percepción de los trabajadores de su entorno laboral bajo el esquema online.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Avargues, M. B. (2010). *Estrés laboral y síndrome de burnout en la Universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación*. Anuario de Psicología Clínica y de la Salud., 73-78.
- Bermejo, T. L., & Prieto, U. M. (2005). *Malestar docente y creencias de autoeficacia del profesor*. Revista española de pedagogía, año LXIII, n.º 232, septiembre-diciembre 2005., 493-510
- Buendía, J. & Ramos, F. (2001): *Empleo, Estrés y Salud*. Madrid: Pirámide.
- Caram C., 2013, “*Docencia como profesión y como pasión*”, Universidad de Palermo. Facultad de Diseño y Comunicación.
- Cherniss, Cary (1980), *Professional Burnout in the Human Service Organizations*, Nueva York; Praeger.
- De la Gándara, Jesús J. et al., *Estrés y trabajo: el síndrome del burnout*, Cauce Editorial, Madrid, España, 1998
- Esteve, J. M. (1987). *El malestar docente*. Barcelona
- Forbes. (2019, May 28). *OMS clasifica el ‘burnout’ como una enfermedad*. Forbes México.
<https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/#:~:text=Notimex.,vigor%20a%20partir%20de%202022>.
- Freudenberger, H.J. (1980): *Burn-out*. Nueva York: Doubleday.
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). *Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional*. Psicothema, 11(3), 679-689
- Gutiérrez, V., & Díaz, D. (2012). *Inteligencia emocional y síndrome de burnout en los suboficiales de la policía nacional del Perú*. Recuperado de <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/3755/76.0197.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Information Technology Workers: *An extension of the Job Demands-Control Model*, European Journal on Work and Organizational Psychology, 11, 1-25.
- Llorens Gumbau, S., & Salanova Soria, M. (2011). *Burnout: un problema psicológico y social*. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/42262/49134.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maslach C, Jackson SE. *The measurement of experienced Burnout*. J Occupational Behavior 1981; 2: 99- 113.
- Maslach, C. y Schaufeli, W. B. (1993). *Historical and conceptual development of Burnout*. En Schaufeli, W.B. Maslach, C. y Marek, T. (Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 1-16). Washington, DC: Taylor y Francis

- Méndez Venegas J. *Estrés laboral o síndrome de "burnout"*. Acta pediátrica de México 2004;25(5):299-302.
- Minteguiaga, A. P. (2013). *El papel estratégico del personal académico en la transformación de la educación superior en el Ecuador*. Cuaderno de Política Pública., 1-58.
- PAINE, W.S. (1982): "*Overview: Burnout stress syndromes and the 1980s*", en W.S. PAINE (Ed.), Job stress and burnout: research theory and intervention perspectives (pp.11-29). Beverly Hills, CA: Sage.
- Palmer Y, Gomez-Vera A, Cabrera Pivaral C, Prince Velez R, Searcy R. *Salud Mental* 2005;28(1):82-9.
- Ramos, F. (1999): *El Síndrome de Burnout*. Madrid: Klinik, S.L.
- Salanova, M., Peiró, J.M. y Schaufeli, W.B. (2002). *Self-efficacy Specificity and Burnout among*
- Tejero, C. M., Fernández, M. J., & Carballo, R. (2010). *Medición y prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en la dirección escolar*. Revista de Educación, 351, 361-383.
- Uribe J.P., (2008), *EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)*, Mexico, D.F., Manual Moderno.

ANEXOS

ANEXO I – Descarga de concentrado de resultados con indicadores base y cálculo de desviación estándar F1

Sujeto	72. Sexo	91. Qué tipo de contrato tienes?	F1	M	S	Z	AREA BAJO CURVA	T
P1	Femenino	Contrato por horas	4.56	2.9624	1.03962	1.53	1.5	67
P2	Femenino	Tiempo completo Asociado	0.89	2.9624	1.03962	-1.99	-1.9	31
P3	Masculino	Contrato por horas	3.00	2.7312	1.01237	0.27	0.2	52
P4	Femenino	Tiempo completo Titular	2.67	2.9624	1.03962	-0.28	-0.2	48
P5	Femenino	Tiempo completo Asociado	2.44	2.9624	1.03962	-0.50	-0.5	45
P6	Femenino	Tiempo completo Asociado	3.44	2.9624	1.03962	0.46	0.4	54
P7	Femenino	Contrato por horas	2.11	2.9624	1.03962	-0.82	-0.8	42
P8	Femenino	Tiempo completo Asociado	2.00	2.9624	1.03962	-0.93	-0.9	41
P9	Femenino	Tiempo completo Asociado	2.89	2.9624	1.03962	-0.07	0	50
P10	Masculino	Tiempo completo Titular	1.33	2.7312	1.01237	-1.38	-1.3	37
P11	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.11	2.7312	1.01237	-1.60	-1.6	34
P12	Masculino	Contrato por horas	1.44	2.7312	1.01237	-1.27	-1.2	38
P13	Femenino	Contrato por horas	1.67	2.9624	1.03962	-1.25	-1.2	38
P14	Femenino	Contrato por horas	4.22	2.9624	1.03962	1.21	1.2	62
P15	Masculino	Contrato por horas	2.22	2.7312	1.01237	-0.50	-0.5	45
P16	Femenino	Contrato por horas	2.00	2.9624	1.03962	-0.93	-0.9	41
P17	Masculino	Contrato por horas	2.89	2.7312	1.01237	0.16	0.1	51
P18	Masculino	Tiempo completo Asociado	2.78	2.7312	1.01237	0.05	0	50
P19	Masculino	Tiempo completo Titular	2.33	2.7312	1.01237	-0.39	-0.3	47
P20	Femenino	Tiempo completo Asociado	3.00	2.9624	1.03962	0.04	0	50
P21	Masculino	Contrato por horas	3.11	2.7312	1.01237	0.38	0.3	53
P22	Masculino	Contrato por horas	1.89	2.7312	1.01237	-0.83	-0.8	42
P23	Masculino	Tiempo completo Asociado	0.89	2.7312	1.01237	-1.82	-1.8	32
P24	Masculino	Tiempo completo Titular	1.67	2.7312	1.01237	-1.05	-1	40
P25	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	2.22	2.9624	1.03962	-0.71	-0.7	43
P26	Masculino	Contrato por horas	1.11	2.7312	1.01237	-1.60	-1.6	34
P27	Masculino	Contrato de Medio Tiempo	1.56	2.7312	1.01237	-1.16	-1.1	39
P28	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.7312	1.01237	-1.71	-1.7	33

P29	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.33	2.7312	1.01237	-1.38	-1.3	37
P30	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.7312	1.01237	-1.71	-1.7	33
P31	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.7312	1.01237	-1.71	-1.7	33
P32	Masculino	Contrato por horas	1.22	2.7312	1.01237	-1.49	-1.4	36
P33	Masculino	Contrato por horas	2.11	2.7312	1.01237	-0.61	-0.6	44
P34	Masculino	Tiempo completo Asociado	2.11	2.7312	1.01237	-0.61	-0.06	44
P35	Masculino	Contrato por horas	0.89	2.7312	1.01237	-1.82	-1.8	32
P36	Masculino	Contrato por horas	1.56	2.7312	1.01237	-1.16	-1.1	39
P37	Masculino	Contrato por horas	1.56	2.7312	1.01237	-1.16	-1.1	39
P38	Masculino	Contrato por horas	1.22	2.7312	1.01237	-1.49	-1.4	36
P39	Masculino	Contrato por horas	2.67	2.7312	1.01237	-0.06	0	50
P40	Masculino	Contrato por horas	0.89	2.7312	1.01237	-1.82	-1.8	32
P41	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.56	2.7312	1.01237	-1.16	-1.1	39
P42	Masculino	Tiempo completo Titular	2.44	2.7312	1.01237	-0.28	-0.2	48
P43	Masculino	Contrato por horas	1.33	2.7312	1.01237	-1.38	-1.3	37
P44	Masculino	Contrato por horas	1.33	2.7312	1.01237	-1.38	-1.3	37
P45	Masculino	Tiempo completo Titular	1.56	2.7312	1.01237	-1.16	-1.1	39
P46	Masculino	Tiempo completo Titular	1.78	2.7312	1.01237	-0.94	-0.9	41
P47	Masculino	Tiempo completo Titular	1.33	2.7312	1.01237	-1.38	-1.3	37
P48	Masculino	Contrato por horas	2.00	2.7312	1.01237	-0.72	-0.7	43
P49	Masculino	Contrato por horas	2.00	2.7312	1.01237	-0.72	-0.7	43
P50	Masculino	Tiempo completo Titular	2.56	2.7312	1.01237	-0.17	-0.1	49
P51	Masculino	Tiempo completo Titular	2.00	2.7312	1.01237	-0.72	-0.7	43
P52	Masculino	Tiempo completo Titular	2.56	2.7312	1.01237	-0.17	-0.1	49
P53	Masculino	Contrato por horas	2.44	2.7312	1.01237	-0.28	-0.2	48
P54	Masculino	Contrato de Medio Tiempo	2.11	2.7312	1.01237	-0.61	-0.6	44
P55	Masculino	Contrato por horas	4.00	2.7312	1.01237	1.25	1.2	62
P56	Masculino	Contrato de Medio Tiempo	2.22	2.7312	1.01237	-0.50	-0.5	45
P57	Masculino	Tiempo completo Titular	1.67	2.7312	1.01237	-1.05	-1	40
P58	Masculino	Contrato por horas	1.11	2.7312	1.01237	-1.60	-1.6	34
P59	Masculino	Tiempo completo Titular	0.89	2.7312	1.01237	-1.82	-1.8	32
P60	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.7312	1.01237	-1.71	-1.7	33
P61	Masculino	Tiempo completo Titular	0.89	2.7312	1.01237	-1.82	-1.8	32
P62	Masculino	Contrato por horas	2.00	2.7312	1.01237	-0.72	-0.7	43
P63	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.78	2.7312	1.01237	-0.94	-0.9	41
P64	Masculino	Tiempo completo Asociado	0.89	2.7312	1.01237	-1.82	-1.8	32
P65	Masculino	Contrato por horas	1.89	2.7312	1.01237	-0.83	-0.8	42
P66	Masculino	Contrato por horas	1.67	2.7312	1.01237	-1.05	-1	40

P67	Masculino	Contrato por horas	1.22	2.7312	1.01237	-1.49	-1.4	36
P68	Masculino	Tiempo completo Titular	2.33	2.7312	1.01237	-0.39	-0.3	47
P69	Masculino	Contrato por horas	1.44	2.7312	1.01237	-1.27	-1.2	38
P70	Masculino	Contrato por horas	3.33	2.7312	1.01237	0.59	0.5	55
P71	Masculino	Tiempo completo Asociado	2.00	2.7312	1.01237	-0.72	-0.7	43
P72	Femenino	Tiempo completo Titular	5.22	2.9624	1.03962	2.17	2.1	71
P73	Femenino	Contrato por horas	0.89	2.9624	1.03962	-1.99	-1.9	31
P74	Femenino	Contrato por horas	1.22	2.9624	1.03962	-1.67	-1.6	34
P75	Femenino	Contrato por horas	3.00	2.9624	1.03962	0.04	0	50
P76	Femenino	Contrato por horas	1.11	2.9624	1.03962	-1.78	-1.7	33
P77	Femenino	Contrato por horas	3.44	2.9624	1.03962	0.46	0.4	54
P78	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	3.33	2.9624	1.03962	0.36	0.3	53
P79	Masculino	Contrato por horas	4.33	2.7312	1.01237	1.58	1.5	65
P80	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.78	2.9624	1.03962	-1.14	-1.1	39
P81	Femenino	Tiempo completo Asociado	3.11	2.9624	1.03962	0.14	0.1	51
P82	Femenino	Contrato por horas	1.44	2.9624	1.03962	-1.46	-1.4	36
P83	Femenino	Contrato por horas	2.22	2.9624	1.03962	-0.71	-0.7	43
P84	Femenino	Contrato por horas	3.56	2.9624	1.03962	0.57	0.5	55
P85	Femenino	Contrato por horas	3.67	2.9624	1.03962	0.68	0.6	56
P86	Femenino	Tiempo completo Titular	1.67	2.9624	1.03962	-1.25	-1.2	38
P87	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	1.22	2.9624	1.03962	-1.67	-1.6	34
P88	Masculino	Tiempo completo Titular	2.44	2.7312	1.01237	-0.28	-0.2	48
P89	Femenino	Contrato por horas	1.56	2.9624	1.03962	-1.35	-1.3	37
P90	Masculino	Contrato por horas	1.78	2.7312	1.01237	-0.94	-0.9	41
P91	Masculino	Contrato por horas	2.33	2.7312	1.01237	-0.39	-0.3	47
P92	Femenino	Contrato por horas	1.11	2.9624	1.03962	-1.78	-1.7	33
P93	Masculino	Tiempo completo Asociado	0.89	2.7312	1.01237	-1.82	-1.8	32
P94	Femenino	Tiempo completo Titular	3.67	2.9624	1.03962	0.68	0.6	56
P95	Femenino	Tiempo completo Asociado	0.89	2.9624	1.03962	-1.99	-1.9	31
P96	Femenino	Contrato por horas	2.22	2.9624	1.03962	-0.71	-0.7	43
P97	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	1.56	2.9624	1.03962	-1.35	-1.3	37
P98	Femenino	Contrato por horas	2.00	2.9624	1.03962	-0.93	-0.9	41
P99	Masculino	Contrato por horas	2.33	2.7312	1.01237	-0.39	-0.3	47
P100	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	2.67	2.9624	1.03962	-0.28	-0.2	48
P101	Femenino	Tiempo completo Asociado	0.89	2.9624	1.03962	-1.99	-1.9	31
P102	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.67	2.7312	1.01237	-1.05	-1	40
P103	Femenino	Tiempo completo Titular	2.78	2.9624	1.03962	-0.18	-0.1	49

P104	Femenino	Contrato por horas	1.00	2.9624	1.03962	-1.89	-1.8	32
P105	Femenino	Contrato por horas	1.44	2.9624	1.03962	-1.46	-1.4	36
P106	Masculino	Tiempo completo Asociado	2.11	2.7312	1.01237	-0.61	-0.6	44
P107	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	0.89	2.9624	1.03962	-1.99	-1.9	31
P108	Femenino	Tiempo completo Asociado	2.33	2.9624	1.03962	-0.61	-0.6	44
P109	Masculino	Contrato de Medio Tiempo	2.22	2.7312	1.01237	-0.50	-0.5	45
P110	Masculino	Contrato por horas	1.11	2.7312	1.01237	-1.60	-1.6	34
P111	Femenino	Tiempo completo Asociado	3.44	2.9624	1.03962	0.46	0.4	54
P112	Femenino	Tiempo completo Asociado	2.22	2.9624	1.03962	-0.71	-0.7	43
P113	Femenino	Contrato por horas	2.33	2.9624	1.03962	-0.61	-0.6	44
P114	Masculino	Contrato por horas	1.11	2.7312	1.01237	-1.60	-1.6	34
P115	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.44	2.7312	1.01237	-1.27	-1.2	38
P116	Masculino	Contrato por horas	1.44	2.7312	1.01237	-1.27	-1.2	38
P117	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.56	2.7312	1.01237	-1.16	-1.1	39
P118	Masculino	Contrato de Medio Tiempo	0.89	2.7312	1.01237	-1.82	-1.8	32
P119	Femenino	Tiempo completo Asociado	2.67	2.9624	1.03962	-0.28	-0.2	48
P120	Masculino	Contrato por horas	2.11	2.7312	1.01237	-0.61	-0.6	44
P121	Masculino	Tiempo completo Asociado	2.56	2.7312	1.01237	-0.17	-0.1	49
P122	Masculino	Contrato por horas	2.56	2.7312	1.01237	-0.17	-0.1	49
P123	Femenino	Contrato por horas	3.22	2.9624	1.03962	0.25	0.2	52
P124	Femenino	Tiempo completo Titular	3.33	2.9624	1.03962	0.36	0.3	53
P125	Femenino	Contrato por horas	1.33	2.9624	1.03962	-1.57	-1.5	35
P126	Masculino	Tiempo completo Titular	1.11	2.7312	1.01237	-1.60	-1.6	34
P127	Masculino	Tiempo completo Titular	2.89	2.7312	1.01237	0.16	0.1	51
P128	Femenino	Tiempo completo Titular	0.89	2.9624	1.03962	-1.99	-1.9	31
P129	Masculino	Contrato por horas	1.11	2.7312	1.01237	-1.60	-1.6	34

ANEXO II – Descarga de concentrado de resultados con indicadores base y cálculo de desviación estándar F2.

Sujeto	72. Sexo	91. Qué tipo de contrato tienes?	Resultados F2	M	S	Z	AREA BAJO CURVA	T
P1	Femenino	Contrato por horas	2.22	2.0256	0.80394	0.24	0.2	52
P2	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.22	2.0256	0.80394	-1.00	-1	49
P3	Masculino	Contrato por horas	1.11	2.1519	0.902064	-1.15	-1.5	35
P4	Femenino	Tiempo completo Titular	1.11	2.0256	0.80394	-1.14	-1.4	36
P5	Femenino	Tiempo completo Asociado	4.11	2.0256	0.80394	2.59	2.5	75
P6	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.11	2.0256	0.80394	-1.14	-1.1	39
P7	Femenino	Contrato por horas	1.89	2.0256	0.80394	-0.17	-0.1	49
P8	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.89	2.0256	0.80394	-0.17	-0.1	49
P9	Femenino	Tiempo completo Asociado	2.67	2.0256	0.80394	0.80	0.8	58
P10	Masculino	Tiempo completo Titular	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P11	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.44	2.1519	0.902064	-0.78	-0.7	43
P12	Masculino	Contrato por horas	2.33	2.1519	0.902064	0.20	0.2	52
P13	Femenino	Contrato por horas	1.00	2.0256	0.80394	-1.28	-1.2	38
P14	Femenino	Contrato por horas	2.33	2.0256	0.80394	0.38	0.3	53
P15	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P16	Femenino	Contrato por horas	1.56	2.0256	0.80394	-0.58	-0.5	45
P17	Masculino	Contrato por horas	2.33	2.1519	0.902064	0.20	0.2	52
P18	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P19	Masculino	Tiempo completo Titular	2.22	2.1519	0.902064	0.08	0	50
P20	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.56	2.0256	0.80394	-0.58	-0.5	45
P21	Masculino	Contrato por horas	1.11	2.1519	0.902064	-1.15	-1.1	39
P22	Masculino	Contrato por horas	1.56	2.1519	0.902064	-0.66	-0.6	44
P23	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P24	Masculino	Tiempo completo Titular	1.78	2.1519	0.902064	-0.41	-0.4	46
P25	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	1.78	2.0256	0.80394	-0.31	-0.3	47
P26	Masculino	Contrato por horas	1.33	2.1519	0.902064	-0.91	-0.9	41
P27	Masculino	Contrato de Medio Tiempo	2.00	2.1519	0.902064	-0.17	-0.1	49
P28	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P29	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.67	2.1519	0.902064	-0.54	-0.5	45
P30	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.22	2.1519	0.902064	-1.03	-1	40

P31	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P32	Masculino	Contrato por horas	1.22	2.1519	0.902064	-1.03	-1	40
P33	Masculino	Contrato por horas	1.56	2.1519	0.902064	-0.66	-0.6	44
P34	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P35	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P36	Masculino	Contrato por horas	1.33	2.1519	0.902064	-0.91	-0.9	41
P37	Masculino	Contrato por horas	1.11	2.1519	0.902064	-1.15	-1.1	39
P38	Masculino	Contrato por horas	1.33	2.1519	0.902064	-0.91	-0.9	41
P39	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P40	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P41	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P42	Masculino	Tiempo completo Titular	1.44	2.1519	0.902064	-0.78	-0.7	43
P43	Masculino	Contrato por horas	1.33	2.1519	0.902064	-0.91	-0.9	41
P44	Masculino	Contrato por horas	1.56	2.1519	0.902064	-0.66	-0.6	44
P45	Masculino	Tiempo completo Titular	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P46	Masculino	Tiempo completo Titular	1.22	2.1519	0.902064	-1.03	-1.3	37
P47	Masculino	Tiempo completo Titular	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P48	Masculino	Contrato por horas	1.78	2.1519	0.902064	-0.41	-0.4	46
P49	Masculino	Contrato por horas	2.22	2.1519	0.902064	0.08	0	50
P50	Masculino	Tiempo completo Titular	1.67	2.1519	0.902064	-0.54	-0.5	45
P51	Masculino	Tiempo completo Titular	2.11	2.1519	0.902064	-0.05	0	50
P52	Masculino	Tiempo completo Titular	1.33	2.1519	0.902064	-0.91	-0.9	41
P53	Masculino	Contrato por horas	1.78	2.1519	0.902064	-0.41	-0.4	46
P54	Masculino	Contrato de Medio Tiempo	1.44	2.1519	0.902064	-0.78	-0.7	43
P55	Masculino	Contrato por horas	1.67	2.1519	0.902064	-0.54	-0.5	45
P56	Masculino	Contrato de Medio Tiempo	1.22	2.1519	0.902064	-1.03	-1	40
P57	Masculino	Tiempo completo Titular	1.33	2.1519	0.902064	-0.91	-0.9	41
P58	Masculino	Contrato por horas	1.78	2.1519	0.902064	-0.41	-0.4	46
P59	Masculino	Tiempo completo Titular	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P60	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P61	Masculino	Tiempo completo Titular	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P62	Masculino	Contrato por horas	1.67	2.1519	0.902064	-0.54	-0.5	45
P63	Masculino	Tiempo completo Asociado	2.00	2.1519	0.902064	-0.17	-0.1	49
P64	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.56	2.1519	0.902064	-0.66	-0.6	44
P65	Masculino	Contrato por horas	1.11	2.1519	0.902064	-1.15	-1.1	39
P66	Masculino	Contrato por horas	1.11	2.1519	0.902064	-1.15	-1.1	39
P67	Masculino	Contrato por horas	1.44	2.1519	0.902064	-0.78	-0.7	43
P68	Masculino	Tiempo completo Titular	1.33	2.1519	0.902064	-0.91	-0.9	41
P69	Masculino	Contrato por horas	1.33	2.1519	0.902064	-0.91	-0.9	41

P70	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P71	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P72	Femenino	Tiempo completo Titular	2.89	2.0256	0.80394	1.07	1	60
P73	Femenino	Contrato por horas	1.33	2.0256	0.80394	-0.86	-0.8	42
P74	Femenino	Contrato por horas	1.67	2.0256	0.80394	-0.45	-0.4	46
P75	Femenino	Contrato por horas	1.00	2.0256	0.80394	-1.28	-1.2	38
P76	Femenino	Contrato por horas	1.78	2.0256	0.80394	-0.31	-0.3	47
P77	Femenino	Contrato por horas	2.33	2.0256	0.80394	0.38	0.3	53
P78	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	1.11	2.0256	0.80394	-1.14	-1.1	39
P79	Masculino	Contrato por horas	2.33	2.1519	0.902064	0.20	0.2	52
P80	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.44	2.0256	0.80394	-0.72	-0.7	43
P81	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.44	2.0256	0.80394	-0.72	-0.7	43
P82	Femenino	Contrato por horas	1.00	2.0256	0.80394	-1.28	-1.2	38
P83	Femenino	Contrato por horas	1.67	2.0256	0.80394	-0.45	-0.4	46
P84	Femenino	Contrato por horas	1.33	2.0256	0.80394	-0.86	-0.8	42
P85	Femenino	Contrato por horas	1.89	2.0256	0.80394	-0.17	-0.1	49
P86	Femenino	Tiempo completo Titular	1.56	2.0256	0.80394	-0.58	-0.5	45
P87	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	1.33	2.0256	0.80394	-0.86	-0.8	42
P88	Masculino	Tiempo completo Titular	2.11	2.1519	0.902064	-0.05	0	50
P89	Femenino	Contrato por horas	2.11	2.0256	0.80394	0.11	0.1	51
P90	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P91	Masculino	Contrato por horas	1.56	2.1519	0.902064	-0.66	0.6	56
P92	Femenino	Contrato por horas	2.00	2.0256	0.80394	-0.03	0	50
P93	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P94	Femenino	Tiempo completo Titular	1.00	2.0256	0.80394	-1.28	-1.2	38
P95	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.0256	0.80394	-1.28	-1.2	38
P96	Femenino	Contrato por horas	1.11	2.0256	0.80394	-1.14	-1.1	39
P97	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	1.11	2.0256	0.80394	-1.14	-1.1	39
P98	Femenino	Contrato por horas	1.00	2.0256	0.80394	-1.28	-1.2	38
P99	Masculino	Contrato por horas	1.44	2.1519	0.902064	-0.78	-0.7	43
P100	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	1.56	2.0256	0.80394	-0.58	-0.5	45
P101	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.11	2.0256	0.80394	-1.14	-1.1	39
P102	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.56	2.1519	0.902064	-0.66	-0.6	44
P103	Femenino	Tiempo completo Titular	1.89	2.0256	0.80394	-0.17	-0.1	49
P104	Femenino	Contrato por horas	1.78	2.0256	0.80394	-0.31	-0.3	47
P105	Femenino	Contrato por horas	1.89	2.0256	0.80394	-0.17	-0.1	49
P106	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.67	2.1519	0.902064	-0.54	-0.5	45

P107	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	1.00	2.0256	0.80394	-1.28	-1.2	38
P108	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.56	2.0256	0.80394	-0.58	-0.5	45
P109	Masculino	Contrato de Medio Tiempo	1.67	2.1519	0.902064	-0.54	-0.5	45
P110	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P111	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.67	2.0256	0.80394	-0.45	-0.4	46
P112	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.56	2.0256	0.80394	-0.58	-0.5	45
P113	Femenino	Contrato por horas	4.11	2.0256	0.80394	2.59	2.5	75
P114	Masculino	Contrato por horas	1.56	2.1519	0.902064	-0.66	-0.6	44
P115	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.56	2.1519	0.902064	-0.66	-0.6	44
P116	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P117	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.56	2.1519	0.902064	-0.66	-0.6	44
P118	Masculino	Contrato de Medio Tiempo	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P119	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.44	2.0256	0.80394	-0.72	-0.7	43
P120	Masculino	Contrato por horas	1.89	2.1519	0.902064	-0.29	-0.2	48
P121	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.1519	0.902064	-1.28	-1.2	38
P122	Masculino	Contrato por horas	1.78	2.1519	0.902064	-0.41	-0.4	46
P123	Femenino	Contrato por horas	3.11	2.0256	0.80394	1.35	-1.3	37
P124	Femenino	Tiempo completo Titular	1.33	2.0256	0.80394	-0.86	-0.8	42
P125	Femenino	Contrato por horas	1.22	2.0256	0.80394	-1.00	-1	40
P126	Masculino	Tiempo completo Titular	1.11	2.1519	0.902064	-1.15	-1.1	39
P127	Masculino	Tiempo completo Titular	1.22	2.1519	0.902064	-1.03	-1	40
P128	Femenino	Tiempo completo Titular	1.22	2.0256	0.80394	-1.00	-1	40
P129	Masculino	Contrato por horas	1.56	2.1519	0.902064	-0.66	-0.6	44

ANEXO III – Descarga de concentrado de resultados con indicadores base y cálculo de desviación

estándar F3

Individuo	72. Sexo	91. Qué tipo de contrato tienes?	Resultados F3	M	S	Z	AREA BAJO CURVA	T
P1	Femenino	Contrato por horas	5.00	2.0370	0.9349	3.17	3.1	85
P2	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.25	2.0370	0.9349	-0.84	-0.8	42
P3	Masculino	Contrato por horas	4.50	2.2301	0.99269	2.29	2.2	72
P4	Femenino	Tiempo completo Titular	1.08	2.0370	0.9349	-1.02	-1	40
P5	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.0370	0.9349	-1.11	-1.1	39
P6	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.50	2.0370	0.9349	-0.57	-0.5	45
P7	Femenino	Contrato por horas	1.33	2.0370	0.9349	-0.75	-0.7	43
P8	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.42	2.0370	0.9349	-0.66	-0.6	44
P9	Femenino	Tiempo completo Asociado	2.58	2.0370	0.9349	0.58	0.5	55
P10	Masculino	Tiempo completo Titular	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P11	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P12	Masculino	Contrato por horas	1.83	2.2301	0.99269	-0.40	-0.4	46
P13	Femenino	Contrato por horas	1.33	2.0370	0.9349	-0.75	-0.7	43
P14	Femenino	Contrato por horas	4.00	2.0370	0.9349	2.10	2.1	71
P15	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P16	Femenino	Contrato por horas	1.42	2.0370	0.9349	-0.66	-0.6	44
P17	Masculino	Contrato por horas	3.17	2.2301	0.99269	0.94	0.9	59
P18	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.08	2.2301	0.99269	-1.16	-1.1	39
P19	Masculino	Tiempo completo Titular	2.00	2.2301	0.99269	-0.23	-0.2	48
P20	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.67	2.0370	0.9349	-0.40	-0.4	46
P21	Masculino	Contrato por horas	2.00	2.2301	0.99269	-0.23	-0.2	48
P22	Masculino	Contrato por horas	1.92	2.2301	0.99269	-0.32	-0.3	47
P23	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P24	Masculino	Tiempo completo Titular	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38

P25	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	1.42	2.0370	0.9349	-0.66	-0.6	44
P26	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P27	Masculino	Contrato de Medio Tiempo	1.42	2.2301	0.99269	-0.82	-0.8	42
P28	Masculino	Contrato por horas	1.42	2.2301	0.99269	-0.82	-0.8	42
P29	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P30	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.17	2.2301	0.99269	-1.07	-1	40
P31	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P32	Masculino	Contrato por horas	1.33	2.2301	0.99269	-0.90	-0.8	42
P33	Masculino	Contrato por horas	1.92	2.2301	0.99269	-0.32	-0.3	47
P34	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P35	Masculino	Contrato por horas	1.17	2.2301	0.99269	-1.07	-1	40
P36	Masculino	Contrato por horas	1.17	2.2301	0.99269	-1.07	-1	40
P37	Masculino	Contrato por horas	1.25	2.2301	0.99269	-0.99	-0.9	41
P38	Masculino	Contrato por horas	1.92	2.2301	0.99269	-0.32	-0.3	47
P39	Masculino	Contrato por horas	1.75	2.2301	0.99269	-0.48	-0.4	46
P40	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P41	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P42	Masculino	Tiempo completo Titular	1.17	2.2301	0.99269	-1.07	-0.1	49
P43	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P44	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P45	Masculino	Tiempo completo Titular	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P46	Masculino	Tiempo completo Titular	2.17	2.2301	0.99269	-0.06	0	50
P47	Masculino	Tiempo completo Titular	1.42	2.2301	0.99269	-0.82	-0.8	42
P48	Masculino	Contrato por horas	2.17	2.2301	0.99269	-0.06	0	50
P49	Masculino	Contrato por horas	1.42	2.2301	0.99269	-0.82	-0.8	42
P50	Masculino	Tiempo completo Titular	2.75	2.2301	0.99269	0.52	-0.5	45
P51	Masculino	Tiempo completo Titular	1.83	2.2301	0.99269	-0.40	-0.4	46
P52	Masculino	Tiempo completo Titular	1.92	2.2301	0.99269	-0.32	-0.3	47
P53	Masculino	Contrato por horas	1.17	2.2301	0.99269	-1.07	-1	40
P54	Masculino	Contrato de Medio Tiempo	1.33	2.2301	0.99269	-0.90	-0.9	41

P55	Masculino	Contrato por horas	3.50	2.2301	0.99269	1.28	-1.2	38
P56	Masculino	Contrato de Medio Tiempo	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P57	Masculino	Tiempo completo Titular	2.00	2.2301	0.99269	-0.23	-0.2	48
P58	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P59	Masculino	Tiempo completo Titular	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P60	Masculino	Contrato por horas	1.17	2.2301	0.99269	-1.07	-1	40
P61	Masculino	Tiempo completo Titular	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P62	Masculino	Contrato por horas	1.50	2.2301	0.99269	-0.74	-0.7	43
P63	Masculino	Tiempo completo Asociado	2.00	2.2301	0.99269	-0.23	-0.2	48
P64	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P65	Masculino	Contrato por horas	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P66	Masculino	Contrato por horas	1.42	2.2301	0.99269	-0.82	-0.8	42
P67	Masculino	Contrato por horas	1.17	2.2301	0.99269	-1.07	-1	40
P68	Masculino	Tiempo completo Titular	2.50	2.2301	0.99269	0.27	-0.2	48
P69	Masculino	Contrato por horas	1.50	2.2301	0.99269	-0.74	-0.7	43
P70	Masculino	Contrato por horas	2.83	2.2301	0.99269	0.61	0.6	44
P71	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.42	2.2301	0.99269	-0.82	-0.8	42
P72	Femenino	Tiempo completo Titular	4.00	2.0370	0.9349	2.10	2.1	71
P73	Femenino	Contrato por horas	1.75	2.0370	0.9349	-0.31	-0.3	47
P74	Femenino	Contrato por horas	1.00	2.0370	0.9349	-1.11	-1.1	39
P75	Femenino	Contrato por horas	1.17	2.0370	0.9349	-0.93	-0.9	41
P76	Femenino	Contrato por horas	1.00	2.0370	0.9349	-1.11	-1.1	39
P77	Femenino	Contrato por horas	2.50	2.0370	0.9349	0.50	0.5	55
P78	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	1.42	2.0370	0.9349	-0.66	-0.6	44
P79	Masculino	Contrato por horas	4.42	2.2301	0.99269	2.20	2.2	72
P80	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.75	2.0370	0.9349	-0.31	-0.3	47
P81	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.42	2.0370	0.9349	-0.66	-0.6	44
P82	Femenino	Contrato por horas	1.33	2.0370	0.9349	-0.75	-0.7	43
P83	Femenino	Contrato por horas	1.42	2.0370	0.9349	-0.66	-0.6	44
P84	Femenino	Contrato por horas	2.75	2.0370	0.9349	0.76	0.7	57

P85	Femenino	Contrato por horas	1.92	2.0370	0.9349	-0.13	-0.1	49
P86	Femenino	Tiempo completo Titular	1.42	2.0370	0.9349	-0.66	-0.6	44
P87	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	1.00	2.0370	0.9349	-1.11	-1.1	39
P88	Masculino	Tiempo completo Titular	2.17	2.2301	0.99269	-0.06	-0.6	44
P89	Femenino	Contrato por horas	1.92	2.0370	0.9349	-0.13	-0.1	49
P90	Masculino	Contrato por horas	2.33	2.2301	0.99269	0.10	-0.1	49
P91	Masculino	Contrato por horas	1.17	2.2301	0.99269	-1.07	-1	40
P92	Femenino	Contrato por horas	1.08	2.0370	0.9349	-1.02	-1	40
P93	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.42	2.2301	0.99269	-0.82	-0.8	42
P94	Femenino	Tiempo completo Titular	1.92	2.0370	0.9349	-0.13	-0.1	49
P95	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.0370	0.9349	-1.11	-1.1	39
P96	Femenino	Contrato por horas	1.17	2.0370	0.9349	-0.93	-0.9	41
P97	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	1.58	2.0370	0.9349	-0.49	-0.4	46
P98	Femenino	Contrato por horas	1.00	2.0370	0.9349	-1.11	-1.1	39
P99	Masculino	Contrato por horas	1.42	2.2301	0.99269	-0.82	-0.8	42
P100	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	4.25	2.0370	0.9349	2.37	2.3	73
P101	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.25	2.0370	0.9349	-0.84	-0.8	42
P102	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.33	2.2301	0.99269	-0.90	-0.9	41
P103	Femenino	Tiempo completo Titular	3.25	2.0370	0.9349	1.30	1.3	63
P104	Femenino	Contrato por horas	1.00	2.0370	0.9349	-1.11	-1.1	39
P105	Femenino	Contrato por horas	1.00	2.0370	0.9349	-1.11	-1.1	39
P106	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.25	2.2301	0.99269	-0.99	-0.9	41
P107	Femenino	Contrato de Medio Tiempo	1.00	2.0370	0.9349	-1.11	-1.1	39
P108	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.42	2.0370	0.9349	-0.66	-0.6	44
P109	Masculino	Contrato de Medio Tiempo	4.50	2.2301	0.99269	2.29	2.2	72
P110	Masculino	Contrato por horas	1.33	2.2301	0.99269	-0.90	-0.9	41
P111	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.83	2.0370	0.9349	-0.22	-0.2	48
P112	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.0370	0.9349	-1.11	-1.1	39
P113	Femenino	Contrato por horas	1.25	2.0370	0.9349	-0.84	-0.8	42
P114	Masculino	Contrato por horas	1.17	2.2301	0.99269	-1.07	-0.1	49

P115	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.17	2.2301	0.99269	-1.07	-0.1	49
P116	Masculino	Contrato por horas	1.25	2.2301	0.99269	-0.99	-0.9	49
P117	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P118	Masculino	Contrato de Medio Tiempo	1.00	2.2301	0.99269	-1.24	-1.2	38
P119	Femenino	Tiempo completo Asociado	1.25	2.0370	0.9349	-0.84	-0.8	42
P120	Masculino	Contrato por horas	1.08	2.2301	0.99269	-1.16	-1.1	39
P121	Masculino	Tiempo completo Asociado	1.58	2.2301	0.99269	-0.65	-0.6	44
P122	Masculino	Contrato por horas	2.33	2.2301	0.99269	0.10	0.1	51
P123	Femenino	Contrato por horas	3.25	2.0370	0.9349	1.30	1.3	63
P124	Femenino	Tiempo completo Titular	1.58	2.0370	0.9349	-0.49	-0.4	46
P125	Femenino	Contrato por horas	1.58	2.0370	0.9349	-0.49	-0.4	46
P126	Masculino	Tiempo completo Titular	1.67	2.2301	0.99269	-0.57	-0.5	45
P127	Masculino	Tiempo completo Titular	2.25	2.2301	0.99269	0.02	0	50
P128	Femenino	Tiempo completo Titular	1.00	2.0370	0.9349	-1.11	-1.1	39
P129	Masculino	Contrato por horas	1.83	2.2301	0.99269	-0.40	-0.4	46

ANEXO IV – Matriz de interpretaciones en base a T de EDO F1.

Individuo	T1	Grado F1	Interpretación F1
P1	67	Alto	Persona cansada y agotada
P2	31	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P3	52	arriba de término medio	Se siente con energía, sin embargo le caería bien descansar
P4	48	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P5	45	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P6	54	arriba de término medio	Se siente con energía, sin embargo le caería bien descansar
P7	42	abajo de término medio	
P8	41	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P9	50	término medio	término medio
P10	37	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P11	34	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P12	38	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P13	38	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P14	62	Alto	Persona cansada y agotada
P15	45	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P16	41	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P17	51	arriba de término medio	Se siente con energía, sin embargo le caería bien descansar
P18	50	término medio	término medio
P19	47	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P20	50	término medio	término medio

P21	53	arriba de término medio	Se siente con energía, sin embargo le caería bien descansar
P22	42	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P23	32	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P24	40	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P25	43	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P26	34	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P27	39	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P28	33	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P29	37	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P30	33	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P31	33	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P32	36	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P33	44	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P34	44	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P35	32	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P36	39	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P37	39	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P38	36	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P39	50	término medio	término medio
P40	32	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P41	39	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo

P42	48	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P43	37	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P44	37	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P45	39	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P46	41	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P47	37	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P48	43	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P49	43	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P50	49	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P51	43	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P52	49	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P53	48	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P54	44	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P55	62	alto	Persona cansada y agotada
P56	45	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P57	40	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P58	34	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P59	32	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P60	33	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P61	32	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P62	43	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.

P63	41	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P64	32	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P65	42	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P66	40	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P67	36	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P68	47	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P69	38	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P70	55	arriba de término medio	Se siente con energía, sin embargo le caería bien descansar
P71	43	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P72	71	Muy alto	Persona con una gran necesidad de descansar
P73	31	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P74	34	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P75	50	término medio	termino medio
P76	33	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P77	54	arriba de término medio	Se siente con energía, sin embargo le caería bien descansar
P78	53	arriba de término medio	Se siente con energía, sin embargo le caería bien descansar
P79	65	alto	Persona cansada y agotada
P80	39	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P81	51	arriba de término medio	Se siente con energía, sin embargo le caería bien descansar
P82	36	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P83	43	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P84	55	arriba de término medio	Se siente con energía, sin embargo le caería bien descansar

P85	56	arriba de término medio	Se siente con energía, sin embargo le caería bien descansar
P86	38	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P87	34	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P88	48	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P89	37	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P90	41	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P91	47	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P92	33	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P93	32	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P94	56	arriba de término medio	Se siente con energía, sin embargo le caería bien descansar
P95	31	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P96	43	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P97	37	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P98	41	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P99	47	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P100	48	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P101	31	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P102	40	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P103	49	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P104	32	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P105	36	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo

P106	44	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P107	31	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P108	44	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P109	45	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P110	34	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P111	54	arriba de término medio	Se siente con energía, sin embargo le caería bien descansar
P112	43	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P113	44	abajo de término medio	Repone la energía con cierta facilidad, casi no padece de estados de crisis.
P114	34	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P115	38	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P116	38	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo
P117	39	bajo	No le cuesta trabajo levantarse, no se siente presionado por su trabajo

ANEXO V – Matriz de interpretaciones en base a T de EDO F2.

Individuo	T2	Grado F2	Interpretación F2
P1	52	arriba de término medio	Esporádicamente trata mal a los usuarios, le gusta tratar mal a la gente
P2	49	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P3	35	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P4	36	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P5	75	muy alto	Es frío, irritable y con actitudes negativas.
P6	39	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P7	49	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P8	49	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P9	58	arriba de término medio	Esporádicamente trata mal a los usuarios, le gusta tratar mal a la gente
P10	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P11	43	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P12	52	arriba de término medio	Esporádicamente trata mal a los usuarios, le gusta tratar mal a la gente
P13	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P14	53	arriba de término medio	Esporádicamente trata mal a los usuarios, le gusta tratar mal a la gente
P15	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P16	45	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P17	52	arriba de término medio	Esporádicamente trata mal a los usuarios, le gusta tratar mal a la gente
P18	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P19	50	término medio	Término medio
P20	45	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas

P21	39	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P22	44	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P23	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P24	46	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P25	47	abajo de termino medio	Suele tratar bien a las personas
P26	41	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P27	49	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P28	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P29	45	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P30	40	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P31	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P32	40	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P33	44	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P34	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P35	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P36	41	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P37	39	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P38	41	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P39	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P40	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P41	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas

P42	43	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P43	41	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P44	44	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P45	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P46	37	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P47	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P48	46	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P49	50	término medio	Término medio
P50	45	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P51	50	término medio	Término medio
P52	41	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P53	46	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P54	43	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P55	45	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P56	40	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P57	41	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P58	46	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P59	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P60	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P61	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P62	45	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas

P63	49	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P64	44	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P65	39	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P66	39	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P67	43	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P68	41	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P69	41	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P70	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P71	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P72	60	arriba de término medio	Esporádicamente trata mal a los usuarios, le gusta tratar mal a la gente
P73	42	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P74	46	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P75	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P76	47	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P77	53	arriba de término medio	Esporádicamente trata mal a los usuarios, le gusta tratar mal a la gente
P78	39	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P79	52	arriba de término medio	Esporádicamente trata mal a los usuarios, le gusta tratar mal a la gente
P80	43	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P81	43	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P82	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P83	46	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P84	42	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas

P85	49	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P86	45	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P87	42	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P88	50	término medio	
P89	51	arriba de término medio	Esporádicamente trata mal a los usuarios, le gusta tratar mal a la gente
P90	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P91	56	arriba de término medio	Esporádicamente trata mal a los usuarios, le gusta tratar mal a la gente
P92	50	término medio	
P93	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P94	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P95	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P96	39	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P97	39	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P98	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P99	43	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P100	45	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P101	39	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P102	44	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P103	49	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P104	47	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P105	49	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas

P106	45	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P107	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P108	45	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P109	45	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P110	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P111	46	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P112	45	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P113	75	muy alto	Es frío, irritable y con actitudes negativas.
P114	44	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P115	44	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P116	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P117	44	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P118	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P119	43	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P120	48	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P121	38	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P122	46	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P123	37	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas
P124	42	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P125	40	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P126	39	bajo	Puede ser cálido, amigable y con actitudes positivas

P127	40	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P128	40	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas
P129	44	abajo de término medio	Suele tratar bien a las personas

ANEXO VI – Matriz de interpretaciones en base a T de EDO F3

Individuo	T3	Grado F3	Interpretación F3
P1	85	muy alto	Su trabajo es monótono y no le gusta, ya no realiza su trabajo con pasión
P2	42	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P3	72	muy alto	Su trabajo es monótono y no le gusta, ya no realiza su trabajo con pasión
P4	40	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P5	39	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P6	45	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P7		abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
	43		
P8	44	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P9	55	arriba de término medio	Trabaja por compromiso y por su sueldo
P10	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P11	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P12	46	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P13	43	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P14	71	muy alto	Su trabajo es monótono y no le gusta, ya no realiza su trabajo con pasión
P15	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P16	44	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P17	59	arriba de término medio	Trabaja por compromiso y por su sueldo
P18	39	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P19	48	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P20	46	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo

P21	48	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P22	47	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P23	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P24	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P25	44	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P26	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P27	42	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P28	42	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P29	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P30	40	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P31	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P32	42	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P33	47	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P34	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P35	40	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P36	40	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P37	41	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P38	47	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P39	46	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P40	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P41	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo

P42	49	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P43	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P44	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P45	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P46	50	término medio	término medio
P47	42	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P48	50	término medio	término medio
P49	42	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P50	45	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P51	46	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P52	47	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P53	40	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P54	41	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P55	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P56	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P57	48	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P58	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P59	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P60	40	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P61	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P62	43	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo

P63	48	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P64	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P65	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P66	42	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P67	40	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P68	48	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P69	43	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P70	44	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P71	42	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P72	71	muy alto	Su trabajo es monótono y no le gusta, ya no realiza su trabajo con pasión
P73	47	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P74	39	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P75	41	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P76	39	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P77	55	arriba de término medio	Trabaja por compromiso y por su sueldo
P78	44	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P79	72	muy alto	Su trabajo es monótono y no le gusta, ya no realiza su trabajo con pasión
P80	47	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P81	44	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P82	43	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P83	44	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P84	57	arriba de término medio	Trabaja por compromiso y por su sueldo

P85	49	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P86	44	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P87	39	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P88	44	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P89	49	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P90	49	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P91	40	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P92	40	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P93	42	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P94	49	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P95	39	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P96	41	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P97	46	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P98	39	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P99	42	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P100	73	muy alto	Su trabajo es monótono y no le gusta, ya no realiza su trabajo con pasión
P101	42	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P102	41	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P103	63	alto	Trabaja con disgusto, su empleo ha perdido interés e importancia
P104	39	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P105	39	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo

P106	41	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P107	39	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P108	44	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P109	72	muy alto	Su trabajo es monótono y no le gusta, ya no realiza su trabajo con pasión
P110	41	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P111	48	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P112	39	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P113	42	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P114	49	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P115	49	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P116	49	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P117	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P118	38	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P119	42	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P120	39	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P121	44	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P122	51	arriba de término medio	Trabaja por compromiso y por su sueldo
P123	63	alto	Trabaja con disgusto, su empleo ha perdido interés e importancia
P124	46	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P125	46	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo
P126	45	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo

P127	50	término medio	término medio
P128	39	bajo	Siente que su trabajo es enriquecedor y no piensa cambiar de empleo
P129	46	abajo de término medio	Aunque su trabajo es monótono, hace esfuerzo por enriquecerlo