

# RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EMPLEADOS DE UNA FIRMA DE VIGILANCIA EN UNA EMPRESA CARBONERA DE LA GUAJIRA (COLOMBIA)

## RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT AND EMPLOYEE BURNOUT SYNDROME OF A SURVEILLANCE FIRM IN A COAL COMPANY OF GUAJIRA (COLOMBIA)

Recibido: 01 de diciembre de 2010/Aceptado: 20 de diciembre de 2010

ANDREA MILENA MORENO CÁRDENAS; MARÍA CLARA HIDALGO PALACIO\*

*Universidad del Magdalena – Colombia*

### Keywords:

Organizational Climate, Burnout, Employees, Vigilance.

### Abstract

The present work raised, as a principal objective, describe the relation between Organizational Climate and Burnout Syndrome in Security Guards in a Colombian Coal Company. The type of research used was primarily transversal and non-experimental. The sample consisted of 393 persons; of this group, only two incompletely filled out the two questionnaires, so that the figure fell to 391 valid subjects. This research found that there is no evident BS and the OC is generally good within the organization studied. From this you can assert that positive OC may therefore be effective in preventing the onset of BS within the organization, as is suggested in other studies.

### Palabras clave:

Clima Organizacional, Burnout, Empleados, Vigilancia.

### Resumen

El presente trabajo planteó, como objetivo principal, describir la relación existente entre el Clima Organizacional (CO) y el Síndrome de Burnout (SB) en guardias de seguridad de una empresa colombiana productora de carbón. El tipo de investigación utilizado fue no experimental, de tipo transversal y la muestra estuvo conformada por 393 sujetos. De este grupo, solo dos individuos diligenciaron de manera incompleta los dos cuestionarios, por lo que la cifra válida se redujo a 391 personas. La presente investigación halló que no existe SB y el CO es bueno en la organización objeto del estudio. Estos resultados sugieren que un buen CO podría ser un factor protector para la aparición del SB en la organización, tal como lo sugieren otros estudios.

\* Egresadas del Programa Académico de Psicología de la Universidad del Magdalena, Colombia. Email: andreamorenocardenas@gmail.com

## INTRODUCCIÓN

El trabajo es un medio de transformación, de autorrealización, de creación de valores (Dávila & Romero, 2010). Sin embargo, la actual sociedad globalizada exige tanto a los seres humanos que interfiere en su ritmo vital, al generarles estrés y desmejorar, por ende, su calidad de vida (Campos, 2006).

El Síndrome de Burnout o Síndrome de Quemarse por el Trabajo es un tipo de estrés laboral crónico, que conlleva actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, como respuesta ante hechos como sentirse emocionalmente agotado o por la falta de realización profesional (Maslach & Jackson, 1981). Teniendo en cuenta que el trabajo es la fuente fundamental de ingreso de la mayoría de las personas, los problemas relacionados con este se constituyen en un riesgo muy serio para su estabilidad psicosocial, de la familia a la cual pertenece y, en especial, de quienes dependen económicamente de ella. La estabilidad de las personas es igualmente importante para la empresa en la que se desempeñan, debido a que el capital humano determina en últimas la “supervivencia” de las organizaciones (Bettinardi, Montagner, Maini & Vidotto, 2008).

El Síndrome de Burnout (SB) fue descrito por Maslach y Jackson (1981) como un mal invisible que repercute en la calidad de vida de las personas y que está compuesto por tres dimensiones, a saber: *Agotamiento emocional*, el cual consiste en la fatiga o falta de energía, que lleva a una sensación de desmotivación para continuar trabajando; *despersonalización*, manifestado en el hecho de que el individuo establece una distancia anormal entre él y las otras personas; *realización personal*, enten-

diéndose como una tendencia de la persona a sentirse que ya no desempeña su trabajo tan bien como antes.

En los años 80, el SB fue descrito como exclusivo del personal de salud; no obstante, con el transcurrir de los años se ha venido demostrando que puede presentarse en cualquier tipo de trabajo (Llorans, García & Salanova, 2005; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000).

Buzzetti (2005, citando a Maslach & Leiter, 1997) señala que cuando las empresas, ya sean de producción o de servicios, tienen problemas, los empleados de base tienen a su vez menos opciones de ajuste emocional, siendo por tanto más susceptibles de desarrollar el SB.

Por otra parte, se han hallado resultados discrepantes respecto a la edad de los trabajadores para la aparición del SB. Ramírez y Zurita (2010) señalan, por ejemplo, que, a medida que aumenta la edad, el número de sujetos que experimenta los diagnósticos de presencia o riesgo del SB se incrementa; mientras que Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) encontraron que el Síndrome se presenta en mayor medida en los trabajadores jóvenes (menores de 30 y 40 años).

Examinando otro aspecto del problema, Dávila y Romero (2010) consideran de mucha importancia el estudio de la percepción que tienen los empleados sobre el clima organizacional (CO). Conocer este clima redundará en una ganancia, tanto para el empleado como para la empresa, debido a que así se pueden examinar, fortalecer o corregir diferentes situaciones que afectan positiva o negativamente al individuo y a la organización.

Existen numerosas definiciones, todas válidas, para describir el CO, sin embargo, en el presente estudio, se ha tomado la propuesta por Halpin y Croft (1963), quienes manifiestan que el CO no es otra cosa que la opinión que el empleado se forma de la organización.

La variable CO es de gran interés para el presente estudio, debido a que en las tres últimas décadas ha sido considerada importante para las empresas. Así lo confirma el auge de estudios en este periodo, aunado a que pretende conocer las percepciones de los individuos sobre su organización y, de este modo, alcanzar una mayor productividad sin perder de vista el recurso humano (Marín, 2003; Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar & Giraldo, 2006). Por medio de estos estudios también se logran identificar áreas que pueden afectar la producción, reduciendo la eficacia y que, a futuro, pueden generar costos inesperados para la empresa (Abril & Fajardo, 2000; Bernal & Soto, 2001; Toro, 1996).

El CO ha sido estudiado en Colombia por diferentes autores, entre los cuales tenemos a Sudarsky (1997), Méndez (1982) y Toro (1999a, 1999b y 1999c) (citados por Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar & Giraldo, 2006).

En la ciudad de Santa Marta, se han efectuado varios trabajos sobre el clima organizacional, los cuales han concluido que el clima imperante en las empresas, a pesar de ser aceptable, se caracteriza por un estilo gerencial autocrático. Esto se deduce del hecho de que los resultados del instrumento de medición señalan en dos de sus variables un alto control y una baja toma de de-

cisiones (Cuello, 2002; Guerrero et al, 2002; Barbosa et al., 2002; Castañeda et al., 2003; Ceballos et al., 2005, 2006, citados por Ceballos & Ceballos, 2008).

El CO ha sido considerado como un antecedente de estresores en ámbitos laborales, pues la experiencia de un mal clima laboral puede conllevar a los empleados al estrés, y de este al Burnout (Della Valle, De Pascale, Cuccaro, Di Mare, Padovano, Carbone & Farinero, 2006; Hemingway & Smith, 1999).

Varios estudios efectuados al respecto hallaron, en efecto, que el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo, entre otras variables psicológicas, influyen en la aparición del Síndrome de Burnout (Bettinardi, Montagner, Maini & Vidotto 2008; Boada, De Diego y Argulló, 2004; Ogresta, Rusac & Zorec, 2008; Ramírez y Zurita, 2010; Shelledy, Mikles, Mayo & Youtsey, 1992). Lo anterior también fue corroborado por Dávila y Romero (2010), quienes señalan en sus resultados que a mayor Síndrome de Burnout, resulta peor la percepción del CO.

Otro estudio señala que el aumento de los niveles de Burnout se asoció significativamente con un peor rendimiento en el trabajo y mayor absentismo (Parker & Kulik, 1995).

Lam, Huang & Janssen (2010) sugieren que el CO y el agotamiento emocional en supervisores puede ser subsanado o minimizado, al proveer a los empleados emocionalmente agotados pautas de información importante acerca de la posible disponibilidad de los recursos compensatorios que necesitan para mantener sus

esfuerzos. Igualmente, como ya se ha afirmado antes, la percepción de falta de realización personal influye negativamente en el CO al igual que la alexitimia (Lazzari, Pisanti & Avalos, 2006; San Francisco de Chiu & Tsai, 2006).

Ahora bien, la importancia del presente estudio radica en que le permitirá a la organización en cuestión identificar y analizar de manera rápida, previa aplicación de dos cuestionarios a los trabajadores, las percepciones que tienen de la empresa, así como una aproximación al estado de su salud física y mental. Por ello, el objetivo de la investigación consistió en conocer si existe alguna relación descriptiva entre el SB y el CO en empleados del sector de servicio de vigilancia en una multinacional carbonera del departamento de La Guajira.

## MATERIALES Y MÉTODO

El tipo de investigación utilizado fue no experimental de tipo transversal, por darse en un momento único. La muestra estuvo conformada por 393 sujetos, empleados como vigilantes en una empresa productora de carbón en Colombia. De estos, solo 391 diligenciaron de manera completa los dos cuestionarios, por tanto este fue el número final con que se trabajaron los resultados, eliminando dos cuestionarios.

Con el fin de cumplir los objetivos de la investigación, consistentes en la descripción de la relación entre el CO y el SB y de algunos de sus síntomas más comunes (despersonalización, agotamiento emocional y realización personal), los instrumentos de medición utilizados fueron:

*Cuestionario Maslach Burnout Inventory*, el cual está constituido por 22 ítems tipo Likert, que van de 0 a 6, en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes de los individuos en su trabajo. Se trata de una escala con alta consistencia interna y fiabilidad de 0,9. Este cuestionario mide tres dimensiones: agotamiento emocional con nueve ítems; despersonalización, con cinco ítems, y realización personal, con ocho. Según González De la Gándara (2006), las puntuaciones bajas oscilan entre 1 y 33; en tanto que las puntuaciones altas, en las dos primeras dimensiones, y baja, en la tercera, definen el Síndrome. También señalan que esta escala no obtiene puntuaciones totales para SB, sino que las puntuaciones de cada subescala se computan por separado.

*Cuestionario para medir Clima Organizacional*, elaborado por las autoras y utilizado por la empresa de vigilancia en la cual se efectuó la presente investigación. La fiabilidad se obtuvo con una prueba piloto, que obtuvo un alfa de Cronbach de 0.78, lo cual demostró que puede ser utilizada para la población objeto del estudio. Consiste en un cuestionario autoadministrado, constituido por 33 afirmaciones o ítems tipo Likert y que va de 1 a 4, en donde 1 explicita estar “totalmente en desacuerdo” y 4 “totalmente de acuerdo”. El cuestionario se compone de cuatro subescalas que miden satisfacción con el trabajo; relaciones con los compañeros; relaciones con los jefes inmediatos y directivos; percepción de la organización.

### Consideraciones éticas

El presente estudio no presentó riesgos para la salud de los participantes; no obstante, para su ejecución, se tuvieron en cuenta las consideraciones éticas plasma-

das en el Código Ético del Psicólogo (Ley 1090/2006) y de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

## RESULTADOS

La muestra estuvo conformada por 385 varones (98,5%) y 6 mujeres (1,5%). Todos mayores de edad.

Los resultados del Cuestionario Maslach Burnout Inventory se presentan en la Tabla 1, en la cual se muestran los porcentajes obtenidos.

A partir de la tabla anterior, se puede afirmar que al interior de la empresa existe un clima adecuado y acorde con las necesidades y derechos del trabajador y la empresa, permitiendo esto unas condiciones positivas para el ejercicio de las funciones al interior de la organización (como en el caso de la Tabla 1, para una mejor ilustración se pueden consultar los resultados individuales por ítems en el Anexo 2).

No obstante, se encontró que dos de las seis mujeres evalúan de forma deficiente dos ítems (16 y 22) en la subescala Organización. Estos dos ítems, aunque no resultan significativos del resultado general de la medi-

Tabla 1. Resultados porcentuales obtenidos para el MASLACH BURNOUT INVENTORY

Agotamiento % Emocional	Despersonalización %	Realización Personal %	Existencia de Burnout*
26	24	50	BAJO

\* Puntuaciones altas en las dos primeras dimensiones y baja en la tercera definen el Síndrome.

Los anteriores resultados para esta escala indican la ausencia del Síndrome de Burnout en la muestra seleccionada (para una mayor ilustración de los resultados individuales en esta escala ver Anexo 1).

En lo referente a lo encontrado en la medición del CO, los resultados se presentan de manera total en la Tabla 2.

ción del CO, ni para esta subescala, se referían a si ellos o sus compañeros eran tenidos en cuenta en su trabajo para la remuneración efectiva recibida.

## DISCUSIÓN

La presente investigación halló que no existe SB en la organización estudiada y que el CO es bueno. De

Tabla 2. Resultados en porcentajes totales por subescalas para la percepción del Clima Organizacional

Satisfacción con el Puesto de Trabajo	Relaciones con los Compañeros	Relación Con Jefe y Directivos	Percepción de la Organización	Porcentaje Promedio
77%	93%	94%	94%	89,5%

lo anterior se puede colegir que un buen CO podría ser un factor protector para la aparición del SB en la organización, tal como lo sugieren varios estudios (Della Valle, De Pascale, Cuccaro, Di Mare, Padovano, Carbone & Farinaro, 2006; Hemingway & Smith, 1999).

Igualmente, estos resultados corroboran lo hallado por Bettinardi, Montagner, Maini y Vidotto (2008); Boada, De Diego y Argulló (2004); Ogresta, Rusac y Zorec (2008); Ramirez y Zurita (2010); así como por Shelledy, Mikles, Mayo y Youtsey (1992), quienes manifiestan que la percepción del CO, entre otras variables psicológicas, influyen en la aparición del SB. Ello también fue encontrado por Dávila y Romero (2010), quienes señalan en su estudio que a mayor SB, será peor la percepción del clima organizacional.

El CO encontrado permite un ambiente adecuado, proactivo, sano y constructivo para la empresa, sobre todo en el establecimiento de relaciones cordiales y abiertas en los diferentes canales de comunicación. Resulta entonces importante que la empresa dé continuidad a los procedimientos establecidos y los espacios creados para la comunicación, así como a la generación y mantenimiento de relaciones sociales acordes con sus requerimientos y con los de cada trabajador. Adicionalmente, como plan de acción, se debe fomentar un fortalecimiento a partir de charlas, talleres y grupos naturales que permitan la libre expresión de pensamientos y la socialización fluida al interior de la organización. También se deben realizar talleres de autoestima, habilidades sociales y comunicación asertiva en todas las áreas y los niveles de la empresa y, de forma simultánea, se debe crear un espacio para que las personas se sientan escu-

chadas. Todo ello para reforzar los resultados positivos manifestados a nivel del CO.

Se debe tener en cuenta, por demás, lo hallado por Lam, Huang & Janssen (2010), quienes sugieren que el CO y el agotamiento emocional en supervisores puede ser subsanado o minimizado, al proveer a los empleados emocionalmente agotados pautas de información importantes acerca de la posible disponibilidad de los recursos compensatorios que necesitan para mantener sus esfuerzos.

De otra parte, se puede suponer que el absentismo es bajo y el desempeño laboral resulta acorde con lo esperado por la empresa. Esto último tomando como base el estudio de Parker (1995), y autores que señalan que el aumento de los niveles de SB se asoció significativamente con un peor rendimiento en el trabajo y mayor absentismo. No obstante, esto no se puede afirmar plenamente, dado que estas variables no fueron incluidas en la presente investigación. Queda, sin embargo, la sugerencia de que próximos estudios las incluyan, además de otras variables que tampoco se consideraron en esta investigación, como son la edad, el tiempo en el desempeño del cargo, la comparación entre diferentes niveles jerárquicos, estado civil y educativo, por solo citar unos cuantos que podrían ser de interés.

Asimismo, esta investigación muestra limitaciones para su generalización debido al tipo de diseño utilizado, que no permite establecer relaciones de causalidad. Se recomienda, entonces, que futuros estudios asuman diseños correlacionales e, incluso, experimentales.

Se puede concluir que en la empresa objeto de estudio no existe Síndrome de Burnout y, en cambio, hay un buen clima organizacional. Esto no significa, sin embargo, que no se deba hacer nada al respecto; antes por el contrario, se debe continuar con las medidas de mejoramiento para los empleados.

Se recomienda replicar el presente estudio con otro instrumento de medición del clima organizacional para comparar sus resultados con los obtenidos mediante el instrumento utilizado en él.

Finalmente, es importante señalar que las personas encargadas de la gestión del talento humano en las organizaciones tengan en cuenta, entre otras, estas variables y su medición regular (se sugiere cada seis meses), debido a que el talento humano es el activo más valioso en cualquier organización. De esta manera, las organizaciones contarían al menos con adecuadas medidas preventivas.

## REFERENCIAS

- Abril, A. & Fajardo, R. (2000). *El impacto del clima organizacional y su aplicación en un instrumento para su medición en organizaciones colombianas*. Manuscrito no publicado. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Bernal, M. & Soto, L. (2001). *Evaluación del clima organizacional de Capivetrol*. Manuscrito no publicado. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Bettinardi, O., Montagner, V., Maini, M. & Vidotto, G. (2008). Clima organizacional, la confianza y el desgaste en un centro de rehabilitación. *G Ital Ergon Lav Med.*, 30 (1 Suppl A): A59-63.
- Boada, J., De Diego, R. & Argulló, E. (2004). El Burnout y las manifestaciones psicossomáticas como consecuencias del Clima Organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16, 132-138.
- Buzzetti, M. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI) en dirigentes del colegio de profesores AG de Chile. Consultado el 3 de diciembre de 2010 de: [http://w.w.w.cibertesis.ch/tesis/uchile/2005/buzzetti\\_m/sources/buzzetti\\_m.pdf](http://w.w.w.cibertesis.ch/tesis/uchile/2005/buzzetti_m/sources/buzzetti_m.pdf)
- Campos, D. (2006). Causas y efectos del estrés laboral. Consultado el 1 de diciembre de 2010 de: <http://www.monografia.com/trabajos34/causas-estrés-laboral/causas-estrés-laboral.shtml>.
- Ceballos, K. & Ceballos, G. (2008). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de producción de aceite de palma africana de la ciudad de Santa Marta 2006. *Revista Clío América*, 2(3), 111-121.
- Dávila, J. & Romero, P. (2010). Relación entre el Síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en médicos del área de urgencias. Trabajo de grado. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Della Valle, E., De Pascale, G., Cuccaro, A., Di Mare, M., Padovano, L., Carbone, U. & Farinero, E. (2006). Burnout: fenómeno de creciente interés

- en el lugar de trabajo estresante. *Ig Ann.*, 18 (2), 171-7.
- González, J. & De la Gándara, M. (2006). El médico con Burnout. Conceptos básicos y habilidades prácticas para el médico de familia. Retos en la salud mental del siglo XXI en Atención Primaria. SEMERGEN. Consultada el 11 de diciembre de 2010 de: <http://www.semergen.es/semergen2/microsites/manuales/bern/deteccion.pdf>
- Halpin, A. & Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: The University of Chicago. Midwert Administrative Center.
- Hemingway, A. & Smith, S. (1999). Organizational climate and occupational estresores as predictors of withdrawal behaviors and injuries in Nurse. *Jornal of occupational and organizational psychology*, 72, Pro quest European business, pg.285.
- Lam, CK., Huang, X. & Janssen, O. (2010). Contextualización de agotamiento emocional y mostrar emocional positivo: los efectos de señalización del agotamiento de los supervisores y el clima emocional de servicio. *J Appl Psychol*, 95 (2), 368-76.
- Lazzari, D., Pisanti, R. & Avalos, F. (2006). La percepción del clima organizacional y el Burnout entre los trabajadores de la salud: el papel de la alexitimia como un moderador. *G Ital Ergon Lav Med*. 28 (1 Suppl 1), 43-8.
- Llorens, S., García, M. & Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: Un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 55-70.
- Marín, M. (2003). Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico. Consultado el 5 de diciembre de 2010 de: <http://w.w.w.ucab.edu>
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001), "Job burnout". *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Ogresta, J., Rusac, S. & Zorec, L. (2008). Relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral entre los trabajadores de la salud mental. *Croatas Med J.*, 49 (3): 364-74.
- Parker, PA. & Kulik, JA. (1995). Burnout, rendimiento en el trabajo libre y clasificado supervisor, y el absentismo entre las enfermeras. *Comportamiento J Med*. 18 (6), 581-99.
- Ramírez, M. & Zurita, R. (2010). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al Síndrome de Burnout en trabajadores del ámbito educacional. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 9 (25), 515-534.



- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M. & Grau, R. (2000). Desde el *Burnout* al *engagement*: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117 - 134.
- San Francisco de Chiu, & Tsai, M. C. (2006). Las relaciones entre el *Burnout*, implicación con el trabajo y el comportamiento de ciudadanía organizacional. *Psicología J.* 140 (6), 517-30.
- Shelledy, DC., Mikles, SP., Mayo, DF. & Youtsey, JW. (1992). Análisis de la satisfacción laboral, el *Burnout*, y la intención de las vías respiratorias profesionales de la atención a abandonar el campo o el trabajo. *Cuidado Respir.* 37 (1), 46-60.
- Toro, F. (1996). Clima organizacional y productividad laboral. *Revista Antioqueña de Economía y Desarrollo*, 49, 66-72.
- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. & Giraldo, T. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 2(2), 329-349.

Anexo 1

Resultados Individuales Maslach Burnout Inventory

Sujeto	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
1	medio	bajo	medio
2	alto	bajo	medio
3	medio	bajo	medio
4	medio	bajo	medio
5	medio	medio	medio
6	medio	alto	alto
7	medio	medio	alto
8	medio	alto	alto
9	alto	medio	medio
10	medio	medio	medio
11	medio	medio	medio
12	medio	bajo	medio
13	medio	medio	alto
14	alto	medio	medio
15	medio	medio	medio
16	alto	medio	medio
17	medio	medio	bajo
18	alto	medio	alto
19	medio	alto	medio
20	medio	alto	medio
21	medio	alto	bajo
22	medio	bajo	medio
23	alto	medio	alto
24	alto	alto	medio
25	alto	alto	medio
26	medio	medio	medio
27	alto	medio	medio
28	medio	bajo	medio
29	medio	bajo	alto
30	bajo	medio	alto
31	medio	medio	medio
32	medio	medio	medio
33	medio	bajo	bajo
34	alto	medio	medio
35	alto	medio	medio
36	alto	medio	medio
37	medio	bajo	bajo
38	medio	medio	medio
39	alto	medio	alto
40	medio	bajo	bajo
41	alto	bajo	bajo
42	alto	bajo	medio

43	medio	medio	medio	86	medio	bajo	alto
44	alto	medio	bajo	87	medio	alto	medio
45	alto	medio	bajo	88	alto	alto	alto
46	alto	medio	bajo	89	medio	alto	bajo
47	alto	alto	alto	90	alto	medio	alto
48	alto	alto	medio	91	alto	medio	alto
49	medio	alto	alto	92	medio	bajo	bajo
50	medio	medio	medio	93	medio	bajo	medio
51	alto	medio	alto	94	alto	medio	medio
52	medio	medio	alto	95	medio	medio	alto
53	medio	bajo	medio	96	medio	alto	alto
54	medio	bajo	medio	97	medio	medio	alto
55	medio	bajo	alto	98	alto	medio	alto
56	alto	alto	medio	99	medio	medio	alto
57	medio	medio	medio	100	alto	medio	medio
58	medio	bajo	medio	101	alto	medio	alto
59	medio	medio	alto	102	medio	medio	medio
60	alto	bajo	medio	103	medio	bajo	alto
61	medio	alto	alto	104	alto	alto	medio
62	medio	medio	medio	105	medio	bajo	medio
63	medio	bajo	medio	106	medio	medio	alto
64	medio	bajo	alto	107	medio	bajo	alto
65	alto	medio	medio	108	alto	alto	medio
66	medio	medio	medio	109	medio	bajo	medio
67	medio	medio	medio	110	medio	medio	alto
68	alto	alto	alto	111	medio	medio	alto
69	alto	medio	medio	112	medio	medio	alto
70	alto	medio	medio	113	medio	medio	alto
71	medio	alto	alto	114	alto	alto	alto
72	alto	alto	alto	115	medio	medio	medio
73	medio	medio	bajo	116	medio	medio	medio
74	medio	medio	alto	117	alto	medio	medio
75	alto	medio	medio	118	medio	medio	alto
76	medio	bajo	alto	119	medio	medio	medio
77	medio	medio	alto	120	medio	alto	medio
78	medio	medio	medio	121	alto	medio	alto
79	medio	medio	medio	122	medio	bajo	medio
80	medio	bajo	alto	123	medio	medio	medio
81	medio	medio	medio	124	medio	bajo	medio
82	medio	alto	medio	125	medio	medio	alto
83	medio	medio	medio	126	medio	alto	alto
84	medio	medio	medio	127	medio	medio	medio
85	medio	bajo	alto	128	medio	bajo	medio

129	medio	medio	medio
130	alto	medio	alto
131	alto	alto	alto
132	medio	medio	alto
133	medio	medio	alto
134	medio	medio	alto
135	alto	medio	alto
136	medio	medio	medio
137	medio	medio	alto
138	medio	bajo	alto
139	alto	medio	alto
140	medio	medio	alto
141	medio	bajo	alto
142	medio	medio	alto
143	alto	alto	medio
144	alto	alto	alto
145	medio	medio	alto
146	alto	medio	medio
147	medio	alto	medio
148	medio	bajo	alto
149	medio	medio	medio
150	medio	medio	alto
151	medio	alto	alto
152	medio	medio	medio
153	medio	medio	alto
154	alto	alto	medio
155	medio	bajo	medio
156	medio	bajo	medio
157	medio	medio	medio
158	alto	alto	bajo
159	medio	medio	medio
160	medio	alto	alto
161	medio	alto	alto
162	medio	bajo	medio
163	medio	alto	alto
164	alto	medio	medio
165	medio	bajo	medio
166	medio	bajo	bajo
167	medio	medio	alto
168	bajo	bajo	alto
169	medio	bajo	medio
170	medio	medio	medio
171	alto	alto	medio

172	medio	medio	medio
173	alto	medio	medio
174	medio	medio	alto
175	medio	bajo	medio
176	medio	bajo	bajo
177	medio	bajo	medio
178	alto	alto	alto
179	medio	bajo	bajo
180	medio	medio	medio
181	alto	medio	medio
182	medio	bajo	medio
183	medio	medio	alto
184	medio	medio	medio
185	medio	medio	alto
186	medio	medio	alto
187	alto	bajo	medio
188	bajo	alto	medio
189	medio	alto	medio
190	medio	alto	medio
191	medio	bajo	alto
192	medio	medio	alto
193	medio	medio	alto
194	medio	alto	alto
195	medio	alto	alto
196	medio	medio	alto
197	medio	medio	medio
198	medio	medio	alto
199	alto	bajo	bajo
200	medio	medio	medio
201	medio	medio	medio
202	alto	medio	alto
203	medio	medio	alto
204	medio	bajo	medio
205	medio	bajo	alto
206	alto	medio	alto
207	medio	medio	alto
208	alto	alto	alto
209	alto	medio	medio
210	medio	medio	medio
211	medio	bajo	medio
212	alto	medio	alto
213	medio	medio	alto
214	medio	medio	bajo

215	alto	alto	alto
216	medio	alto	alto
217	medio	medio	alto
218	medio	medio	medio
219	alto	medio	medio
220	alto	medio	medio
221	medio	alto	medio
222	alto	alto	medio
223	alto	medio	alto
224	medio	medio	medio
225	alto	alto	alto
226	alto	bajo	alto
227	alto	alto	alto
228	medio	alto	alto
229	medio	alto	medio
230	alto	alto	alto
231	alto	alto	medio
232	alto	alto	medio
233	alto	alto	alto
234	medio	alto	medio
235	medio	alto	alto
236	alto	medio	medio
237	medio	medio	alto
238	medio	medio	medio
239	medio	medio	alto
240	medio	medio	medio
241	alto	medio	medio
242	alto	alto	alto
243	alto	medio	alto
244	medio	alto	alto
245	alto	alto	medio
246	alto	alto	alto
247	medio	alto	alto
248	alto	alto	alto
249	medio	bajo	alto
250	medio	medio	alto
251	alto	alto	alto
252	alto	medio	alto
253	alto	alto	medio
254	medio	medio	medio
255	alto	medio	alto
256	medio	medio	alto
257	alto	medio	medio
258	alto	medio	medio
259	medio	alto	medio
260	medio	medio	alto
261	medio	medio	alto
262	medio	medio	medio
263	alto	medio	medio
264	medio	medio	alto
265	medio	bajo	alto
266	medio	bajo	alto
267	medio	medio	medio
268	medio	medio	medio
269	alto	medio	alto
270	alto	medio	medio
271	medio	bajo	alto
272	medio	medio	alto
273	medio	medio	alto
274	alto	medio	medio
275	medio	bajo	medio
276	alto	alto	alto
277	alto	alto	medio
278	medio	medio	medio
279	alto	alto	alto
280	alto	medio	medio
281	alto	bajo	alto
282	alto	medio	medio
283	medio	alto	alto
284	alto	medio	alto
285	medio	alto	medio
286	medio	bajo	medio
287	medio	medio	alto
288	medio	alto	alto
289	alto	medio	alto
290	medio	medio	alto
291	medio	medio	alto
292	alto	bajo	medio
293	medio	medio	alto
294	medio	bajo	medio
295	medio	medio	medio
296	alto	medio	alto
297	medio	medio	alto
298	medio	bajo	bajo
299	medio	medio	alto
300	alto	medio	alto

301	alto	alto	medio
302	medio	medio	alto
303	medio	bajo	alto
304	alto	alto	medio
305	medio	medio	medio
306	medio	bajo	medio
307	medio	medio	medio
308	medio	medio	medio
309	medio	medio	medio
310	alto	bajo	alto
311	medio	medio	alto
312	medio	medio	alto
313	medio	bajo	alto
314	medio	bajo	medio
315	medio	medio	alto
316	alto	alto	alto
317	alto	bajo	medio
318	alto	alto	medio
319	alto	medio	medio
320	medio	medio	medio
321	medio	medio	alto
322	alto	medio	medio
323	medio	medio	alto
324	alto	medio	medio
325	alto	medio	alto
326	alto	alto	alto
327	medio	alto	medio
328	medio	medio	alto
329	alto	alto	alto
330	alto	alto	alto
331	alto	medio	alto
332	medio	alto	medio
333	medio	medio	alto
334	alto	alto	alto
335	medio	bajo	medio
336	medio	medio	alto
337	medio	medio	alto
338	medio	medio	alto
339	medio	alto	alto
340	alto	alto	alto
341	medio	alto	medio
342	bajo	bajo	alto
343	medio	bajo	alto
344	medio	medio	alto
345	medio	medio	alto
346	alto	alto	alto

347	alto	medio	medio
348	alto	medio	alto
349	medio	medio	medio
350	alto	alto	alto
351	alto	alto	medio
352	medio	medio	medio
353	alto	alto	alto
354	medio	medio	medio
355	alto	medio	medio
356	alto	medio	medio
357	alto	medio	medio
358	medio	bajo	medio
359	alto	alto	alto
360	medio	bajo	alto
361	alto	alto	alto
362	medio	alto	medio
363	alto	medio	alto
364	medio	bajo	alto
365	medio	medio	alto
366	alto	medio	alto
367	alto	medio	medio
368	medio	bajo	medio
369	medio	bajo	medio
370	alto	medio	medio
371	medio	medio	alto
372	medio	bajo	alto
373	medio	medio	alto
374	alto	medio	alto
375	medio	medio	medio
376	medio	medio	alto
377	medio	bajo	bajo
378	medio	medio	alto
379	medio	medio	bajo
380	alto	alto	bajo
381	medio	medio	alto
382	medio	bajo	alto
383	medio	medio	alto
384	medio	bajo	alto
385	medio	bajo	bajo
386	medio	medio	medio
387	medio	medio	alto
388	medio	bajo	medio
389	medio	medio	alto
390	medio	medio	medio
391	alto	medio	medio

