

## Ejemplo de sobreafiliación e infraafiliación

En una empresa, un empleador a tiempo completo trabaja 40 horas semanales. Consideremos el período de la semana pasada.

Helen trabajó solo 30 horas a tiempo parcial y las 10 horas restantes estuvo ausente sin remuneración; por lo tanto, su grado de afiliación fue  $30/40 = 0,75 < 1$ .

Juan trabajó 40 horas a tiempo completo, por lo que su grado de afiliación fue  $40/40 = 1$ , con respecto a esta empresa.

Pero Jorge trabajó 5 horas extra, por lo que su grado de afiliación fue  $(40+5)/40 = 45/40 = 1,125 > 1$ . Por lo tanto, debemos distinguir entre los empleados que trabajan horas extra y los que trabajan a tiempo completo o parcial. Por eso, debemos asociar un grado de afiliación estrictamente mayor que 1 a los trabajadores que realizan horas extra. Ahora, otra empleada, Jane, estuvo ausente sin goce de sueldo toda la semana, por lo que su grado de afiliación fue  $0/40 = 0$ .

Sin embargo, Richard, quien también fue contratado a tiempo completo, no solo no acudió a trabajar la semana pasada (0 horas trabajadas), sino que, al provocar accidentalmente un incendio devastador, causó importantes daños a la empresa, cuyo valor se estimó en la mitad de su salario (es decir, el que habría recibido por trabajar 20 horas esa semana). Por lo tanto, su grado de afiliación debe ser menor que el de Jane (ya que Jane no causó daños).

Por lo tanto, el grado de afiliación de Richard, con respecto a esta empresa, fue  $-20/40 = -0,50 < 0$ .

En consecuencia, debemos distinguir entre los empleados que causan daños y aquellos que generan beneficios, o que no producen ni daños ni beneficios a la empresa.

Por lo tanto, los grados de afiliación  $> 1$  y  $< 0$  son reales en nuestro mundo, por lo que debemos tenerlos en cuenta. Luego, de manera similar, la lógica/medida/probabilidad/estadística neutrosófica, etc., se extendieron a la lógica/infralógica/fuera de lógica, la medida, la probabilidad, la estadística, etc., respectivamente (Smarandache, 2007).