UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

ESTUDIO COMPARATIVO DEL ACOSO "MOBBING" LABORAL EN EMPRESAS PUBLICAS Y PRIVADAS EN CARACAS, 2008

Realizado por:

Emile Loreto González
Cynthia Seabra da Silva.

Profesor guía: Pedro Vicente Navarro.

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de : diecisiete (17) puntos.

Nombre: Pedro Vicente Navarro Firma: P. Vicente Navarro

Nombre: Hilda Ruiz Firma:

Nombre: Victor Maldonado Firma:

Caracas, 02 de Diciembre de 2008

ÍNDICE

	Paginas
RESUMEN	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO I	15
PLANTEAMIENTO Y FORMULACION DEL PROBLEMA	15
Objetivo General	21
Objetivos Específicos	21
CAPITULO II	22
MARCO TEORICO	22
2.1 DESCRIPCIÓN DE ACOSO LABORAL "MOBBING"	22
2.2 TIPOS DE MOBBING	29
2.2.1 Perfil del Acosador y Perfil del Acosado	32
2.3 CAUSAS DEL MOBBING	34
2.4 FASES DEL MOBBING	39
2.5 CONSECUENCIAS DEL MOBBING	43
2.6 MARCO LEGAL-JURÍDICO EN VENEZUELA	47
2.6.1 Legislación y Prevención en países europeos	49
CAPITULO III	51
MARCO METODOLOGICO	51
3.1 Tipo de Investigación	51
3.2 Diseño de Investigación	52
3.3 Población y Muestra	53
3.4 Operacionalización de Variables	54
3.5 Técnicas de Recolección de Datos	58
3.6 Instrumento	58
3.7 Procedimiento de Recogida de Datos	59

3.8 Técnica de Análisis de Datos..... 59
CAPITULO IV..... 61
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS..... 61
CAPITULO V..... 147
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... 147
BIBLIOGRAFIA..... 150
ANEXOS..... 155

ÍNDICE DE TABLAS.

Paginas

Tabla 1. Principales síntomas de mobbing..... 44

Tabla 2. Operacionalización de las Variables..... 57

Tabla 3. Tabla de Equivalencias para la Interpretación..... 60

Tabla 4. Índices de Mobbing en el Sector Privado..... 62

Tabla 5. Promedios de Índices..... 63

Tabla 6. Índices de Mobbing en el Sector Público..... 64

Tabla 7. *Promedios de Índices* 65

Tabla 8. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad..... 76

Tabla 9. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente. 77

Tabla 10. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio..... 91

Tabla 11. Se hacen bromas inadecuadas o crueles acerca de mí..... 93

Tabla 12. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación..... 96

Tabla 13. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional..... 99

Tabla 14. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas. 102

Tabla 15. Frecuencia de una vez por semana, en los últimos seis meses..... 102

Tabla 16. Señale en su caso, quiénes son el/los autor/es de los hostigamientos recibidos..... 103

Tabla 17. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad..... 114

Tabla 18. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente..... 115

Tabla 19. Se amplifican y dramatizan de manera injustificadamente errores pequeños o intrascendentes..... 120

Tabla 20. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos..... 122
Tabla 21. Hacen burla de mi o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc..... 125
Tabla 22. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidadores..... 127
Tabla 23. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar pillarme en algo..... 140
Tabla 24. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas. 140
Tabla 25. Frecuencia de una vez por semana, en los últimos seis meses..... 141
Tabla 26. Señale en su caso, quiénes son el/los autor/es de los hostigamientos recibidos..... 142
Tabla 27. Tabla resúmen de porcentajes cada conducta de mobbing. 143
Tabla 28 . Medias de la Variable Mobbing por Sector..... 146
Tabla 29. Diferencias de Medias de la Variable Mobbing en Función del Sector... 146

ÍNDICE DE ESQUEMAS

Paginas

Esquema 1. Modelo octogonal explicativo del mobbing..... 37

Esquema 2. Esquema del mobbing en el trabajo y las relaciones psicológicas..... 39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Paginas

Gráfico 1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él..... 66

Gráfico 2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen invisible..... 67

Gráfico 3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme..... 68

Gráfico 4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética. 69

Gráfico 5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada..... 70

Gráfico 6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a incitativa propia... 71

Gráfico 7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido..... 72

Gráfico 8. Me asignan tares rutinarias sin valor o interés alguno..... 73

Gráfico 9. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias..... 74

Gráfico 10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada..... 75

Gráfico 11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito..... 76

Gráfico 12. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo..... 78

Gráfico 13. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga... 79

Gráfico 14. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos..... 80

Gráfico 15. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo..... 81

Gráfico 16. Se amplifican y dramatizan de manera injustificadamente errores pequeños o intrascendentes..... 82

Gráfico 17. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros..... 83

Gráfico 18. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (anulación de contrato, expedientes, despidos, traslados, etc.)..... 84

Gráfico 19. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos..... 85

Gráfico 20. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo. 86

Gráfico 21. Se intenta buscarme hacer cosas para hacerme explotar..... 87

Gráfico 22. Me menosprecian personal o profesionalmente..... 88

Gráfico 23. Hacen burla de mi o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc..... 89

Gráfico 24. Recibo feroces e injustas criticas acerca de aspectos de mi vida personal..... 90

Gráfico 25. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidadores..... 91

Gráfico 26. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera intimidante..... 92

Gráfico 27. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme..... 93

Gráfico 28. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionadamente..... 94

Gráfico 29. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo..... 95

Gráfico 30. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc..... 96

Gráfico 31. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo..... 97

Gráfico 32. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables..... 98

Gráfico 33. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada..... 99

Gráfico 34. Intentan persistentemente desmoralizarme..... 100

Gráfico 35. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada..... 101

Gráfico 36. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar pillarme en algo..... 101

Gráfico 37. Frecuencia de una vez por semana, en los últimos seis meses..... 103

Gráfico 38. Frecuencia de una vez por semana, en los últimos seis meses..... 104
Gráfico 39. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él..... 105
Gráfico 40. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen invisible..... 106
Gráfico 41. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme..... 107
Gráfico 42. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética..... 108
Gráfico 43. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada..... 109
Gráfico 44. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.. 110
Gráfico 45. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido..... 111
Gráfico 46. Me asignan tareas rutinarias sin valor o interés alguno..... 111
Gráfico 47. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias..... 112
Gráfico 48. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada..... 113
Gráfico 49. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito..... 114
Gráfico 50. Le prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo..... 116
Gráfico 51. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.... 117
Gráfico 52. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos..... 118
Gráfico 53. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo..... 119
Gráfico 54. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros..... 121
Gráfico 55. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (anulación de contrato, expedientes, despidos, traslados, etc.)..... 122
Gráfico 56. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo. 123
Gráfico 57. Se intenta buscarme hacer cosas para hacerme explotar..... 124
Gráfico 58. Me menosprecian personal o profesionalmente..... 125

Gráfico 59. Recibo feroces e injustas criticas acerca de aspectos de mi vida personal..... 126
Gráfico 60. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio..... 127
Gráfico 61. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera intimidante..... 128
Gráfico 62. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme..... 129
Gráfico 63. Se hacen bromas inadecuadas o crueles acerca de mí..... 130
Gráfico 64. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionadamente..... 131
Gráfico 65. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo..... 132
Gráfico 66. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc..... 133
Gráfico 67. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o anti-éticas para perjudicar mi imagen y reputación..... 134
Gráfico 68. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo..... 135
Gráfico 69. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables..... 136
Gráfico 70. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada..... 137
Gráfico 71. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional..... 138
Gráfico 72. Intentan persistentemente desmoralizarme..... 138
Gráfico 73. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada..... 139
Gráfico 74. Frecuencia de una vez por semana, en los últimos seis meses..... 140
Gráfico 75. Tipo de Mobbing en el sector publico..... 142

RESUMEN

Con este estudio se pretende dar a conocer el fenómeno que ha surgido en el mundo laboral, el cual fue denominado por el profesor Heinz (1996) como: Acoso Laboral "mobbing", considerado por muchos expertos como un problema que ha surgido en organizaciones a nivel mundial. El mobbing es definido como una violencia psicológica extrema ejercida por una o varias personas hacia otra u otras de manera recurrente y sistemática en un determinado tiempo.

El trabajo de investigación posee un enfoque descriptivo con diseño no experimental; con una muestra no probabilística en un tiempo único. Para su desarrollo se aplicó una encuesta proporcionada por un especialista en el área, el profesor español Iñaki Piñuel, que contiene preguntas de tipo cerradas, pautadas por una escala de categorías que indican la posible respuesta. La misma se aplicó a trabajadores de empresas públicas y privadas. El objetivo del estudio fue comparar el mobbing en las organizaciones públicas y privadas de Caracas, debido a que cada tipo de organización contiene diferentes comportamientos, políticas, estructura, etcétera.

La investigación que se llevó a cabo tiene un carácter vigente e innovador y un aporte significativo al conocimiento de los trabajadores tanto de las organizaciones del sector público como del sector privado; y les proporciona el conocimiento a aquellas personas que han percibido de alguna manera algún tipo de hostigamiento. Los resultados obtenidos del estudio indicaron que el mobbing se manifiesta mayormente en la empresa publica, representando una diferencia significativa estadísticamente entre los dos sectores.

INTRODUCCIÓN

La investigación que hemos desarrollado, se enfoca en el estudio del Acoso Laboral también conocido como mobbing, el cual fue definido por el profesor Heinz (1996) como "la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo". Esta definición data de los años 80, década en la que comienza a presentarse un cierto interés en el tema.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad definir con claridad las características del acoso laboral y comparar sus niveles para de esta manera ver cómo se desarrollan los individuos en dos medios completamente distintos: privado y público, y así en la medida de lo posible encontrar causas, similitudes, diferencias y consecuencias que se presentan en cada uno de estos sectores. Todo esto con el fin de determinar en qué sector tiene mayor presencia el acoso laboral "mobbing", sus causas y a partir de ahí generar un conjunto de recomendaciones para evitar y ayudar a superar el acoso laboral "mobbing" en el lugar de trabajo.

Para delimitar el estudio se abarcó en la zona metropolitana de la ciudad de Caracas en el año 2.008, usando para ello un instrumento denominado *Escala Cisneros* (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales), la cual ha sido utilizado por el profesor Iñaki Piñuel en recientes estudios, realizados en la Unión Europea, especialmente España. El cuestionario está integrado por 43 ítems que permiten sondear el estado y las consecuencias del hostigamiento en el entorno laboral de las organizaciones.

Se realizó un muestreo no probabilístico intencional de los sectores público y privado, con el fin de obtener una población significativa que nos arrojara un resultado confiable.

El trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera:

En principio se encuentra la formulación del problema, que presenta una introducción al tema a estudiar, planteándose el problema de investigación que será el lineamiento principal de nuestro estudio, con la utilidad y justificación. Seguidamente los objetivos de la investigación, donde se hallará el objetivo general y los objetivos específicos, siendo estos los parámetros que guiarán el estudio.

Un segundo capítulo, el cual contiene el marco teórico donde se desarrollan los antecedentes del acoso laboral "mobbing", definiciones, causas, características, etapas del acoso, perfiles del acosado y acosador, y consecuencias tanto para la víctima como para la empresa, concluyendo con algunas regulaciones normativas que abarcan las leyes venezolanas que regulan y protegen al trabajador. Encontrando la información recabada de diversos autores sobre el tema de estudio.

En el tercer capitulo, se encuentra el marco metodológico, donde se presentan los elementos tales como el tipo y diseño de investigación, la unidad de análisis, la población y la muestra, y las técnicas de recolección y análisis de datos. Esta sección nos permite realizar y enfocar la investigación para posteriormente efectuar el análisis de las variables que se utilizarán para la realización del estudio.

Una cuarta sección donde exponemos el procesamiento, presentación e interpretación de los resultados obtenidos una vez aplicado el instrumento de recolección de datos en los trabajadores de las organizaciones del sector público y privado en la ciudad de Caracas, datos que fueron procesados a través del programa SPSS.

Por último, tenemos una quinta sección, la cual está dedicada a las conclusiones, recomendaciones para posibles investigaciones, las referencias bibliografiítas que se utilizaron para la construcción del estudio y por ultimo los anexos.

CAPITULO I

1. 1 PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El etólogo Konrad Lorenz, estudiando un grupo de determinadas especies animales, se dio cuenta que en ciertas ocasiones los más débiles del grupo se acompañaban para atacar a otro más fuerte, refiriéndose y describiendo este fenómeno como "mobbing".

Konrad Lorenz, citado por Piñuel y Zabala (2003), describió el mobbing "como el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra otro individuo más fuerte que ellos."

Siguiendo con el estudio de este fenómeno el profesor sueco Heinz Leymann (1996) adoptó este termino a principios de los años 80, notando que en sus estudios se reflejaba una conducta bastante similar, pero en el mundo organizacional; por lo que definió tal conducta como:

> El fenómeno en que una persona o un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y no por menos de 6 meses sobre otra persona en el lugar de trabajo. (Piñuel y Zabala, 2003).

Organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y distintas universidades del mundo han estado trabajando en la investigación de este fenómeno, el cual atenta contra la integridad moral del trabajador, produciendo en él problemas psicológicos, físicos, sociales y familiares; que se traducen en depresiones, sentimiento de culpabilidad, estrés, ansiedad, pérdida de autoestima, irritabilidad, dificultad para concentrarse, entre otros efectos devastadores. (Abogados Especialistas en Derecho de Nuevas Tecnologías 2004).

En un informe suministrado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2004, un 6% de la población asalariada estaría afectada por este fenómeno, lo cual podría alcanzar cerca de un millón de trabajadores (porcentajes dados para Francia, Italia y Suecia) que estarían sufriendo los síntomas de este fenómeno que invade el mundo organizacional.

No obstante, en 1.999, el 30% de los trabajadores encuestados dijo haber sufrido de acoso laboral, mientras que un 42% dijo haber sido testigo de esta conducta con respecto a sus compañeros. (Mac Donald, 2006).

Con la llegada de la globalización se produce una revolución tecnológica que trae consigo efectos laborales (generalización de los contratos precarios, aumento del estrés laboral, etc.) que en buena medida obligan a pensar con profundidad en algunos aspectos laborales tan importantes como el propio concepto de trabajo. El creciente aumento de servicios ha obligado a las empresas y organizaciones a reorganizarse y buscar vías más complejas de comunicación, nuevas normativas y mayor interacción entre los miembros que prestan servicios en las organizaciones que viven en un mundo globalizado y que se vuelve cada vez más excluyente y competitivo; agregándole exigencia a las instituciones. (Fiorito, sin fecha).

En una sociedad como en la que nos desarrollamos diariamente, el centro de trabajo constituye un lugar destacado e importante en nuestras vidas, debido a que pasamos aproximadamente unas 8 horas diarias en él. Las relaciones con los compañeros de trabajo en ocasiones están estrechamente vinculadas por las funciones que desempeñan; por lo que mantener un trato pacífico, agradable y cordial es lo adecuado para mantener un buen entorno interno laboral. Sin embargo, las buenas relaciones no siempre se dan en los puestos de trabajo, sobre todo en aquellos en los que existen funciones y cargos jerarquizados o por el contrario en cargos en los cuales las funciones y responsabilidades no se encuentran definidas.

En las organizaciones, los trabajadores de acuerdo al rol organizacional que cumplen, están sometidos a un estado de subordinación laboral implicando necesariamente la conexión con un superior jerárquico que constituye una posibilidad de mayor acoso laboral. Por otra parte cuando la estructura de una organización posee

una línea horizontal de mando, no es tan rígido, ya que el acoso laboral puede derivarse de los mismos trabajadores, principalmente por la envidia de conseguir el cargo de otra persona.

La cuestión no sólo está en las actitudes y comportamientos que se muestran hacia la víctima o cómo se le trata, sino que el factor relevante de la frecuencia con que se ponen en práctica tales comportamientos y durante cuánto tiempo, es decir una comunicación hostil o una muestra de agresividad puede ser un indicio de un conflicto puntual y no tener mayores consecuencias para el individuo; es la repetición sistemática de tales comportamientos a lo largo de un tiempo prolongado lo que causa los efectos patológicos.

La violencia en el ámbito laboral ha alcanzado grandes dimensiones a nivel mundial, traspasando entornos de trabajo y grupos profesionales. Esta situación es preocupante, ya que este tipo de violencia afecta al trabajador arriesgando de manera importante la calidad de vida de las personas, repercutiendo así sobre su dignidad y afectando las actividades laborales.

En la actualidad diversos países han tratado la problemática sobre el acoso laboral; en Colombia se han aprobado leyes desde el año 2006, en la que dicha legislación consta de diversos artículos que destacan aspectos fundamentales sobre la agresión física y psicológica al individuo dentro de la organización. Mientras que Argentina tiene proyectos de ley tendientes a sancionar y castigar el acoso laboral, pero que aun están en estudio. (Mac Donald, 2006). Lo que demuestra que diversos países latinoamericanos presentan un profundo interés sobre este fenómeno que se presenta en las organizaciones.

Al contrario de los países latinoamericanos, los europeos comenzaron a estudiar este fenómeno desde los años 80, siendo España uno de los países con más estudios sobre el mobbing y con más dominio público. El profesor Iñaki Piñuel ha estudiado en toda España este fenómeno a través de la creación de un cuestionario denominado: *Escala Cisneros;* el cual le ha permitido medir el porcentaje de la población afectada por acoso laboral cada año.

La amplitud de este fenómeno sigue siendo desconocida, pero investigaciones de la fundación de unión sindical de Madrid muestran que para el año 2000 aproximadamente el 9% de la población activa en la Unión Europea han padecido durante el último año (12 meses) intimidación o acoso en el lugar de trabajo. (Esade, 2003).

En los últimos años este porcentaje ha aumentado hasta un 12% de los trabajadores activos, por ello el pasado mes de febrero del año 2.007, la comisión europea lanzó una estrategia comunitaria con la que se pretende mejorar la calidad y la productividad en el trabajo, haciendo hincapié en la importancia de la prevención de la violencia y del acoso en el trabajo.

En Venezuela este fenómeno es visto en los actuales momentos como:

> Una tendencia a la disgregación social, es por ello que la gerencia empresarial necesita una actitud diligente ante señales de conflicto o discriminación dentro de las organizaciones; pero las personas no tienden a reaccionar ante estas señales, lo que ocasiona un debilitamiento en los esfuerzos por ratificar la igualdad de las personas en las empresas (...) (Campos, 2007).

Según Piñuel, (2001) citado por la consejera de política social, mujer e inmigración, (sin fecha) los sectores en los cuales se contemplan más casos de acoso laboral, son en la administración pública, la sanidad y la educación, al igual que en las organizaciones ideológicas, las cuales el autor menciona como partidos políticos y las organizaciones no gubernamentales. En los casos de estas organizaciones ideológicas el fenómeno se produce en los casos en los cuales no se puede despedir a un funcionario o porque su capacidad de trabajo no tendrían motivos de destitución.

En cualquiera de sus múltiples variantes, el acoso laboral en la administración pública tiene un efecto devastador y de largo alcance en quienes han sido y son todavía sus víctimas. Históricamente, como menciona Izaguirre (1998) citado por López, Vázquez y Picón (2006), el respeto al superior conlleva la creencia de que existe la

obligación de "complacerlo", subordinándose a todo capricho e impulso suyo. Ello significa no discutir en situaciones de trabajo y aceptar las conductas del superior.

Dejando clara la importancia de conocer este fenómeno denominado mobbing, es de suma importancia para la sociedad y para la población económicamente activa conocer sobre este tema debido a que su desarrollo dentro de una organización es importante para poder subsistir. Por parte de las organizaciones es importante evitar que este tipo de comportamientos se produzca ya que, no solo tiene incidencia en sus trabajadores sino también en la productividad y en el clima empresarial.

Es necesario que se distingan las características y el nivel del acoso laboral "mobbing" en las organizaciones, y saber en qué tipo de organizaciones pueden surgir estas conductas con más frecuencia, por este motivo surge la necesidad de realizar el siguiente estudio:

¿Existen diferencias y semejanzas significativas en el nivel del Acoso "Mobbing" Laboral en trabajadores de organizaciones públicas y privadas de la ciudad de Caracas, 2008?

Lo cual permitirá poseer el conocimiento del desarrollo del mobbing en las organizaciones tanto privadas como públicas y una evaluación detallada de las características del acoso laboral presentes en ellas, si así fuera el caso. También una apreciación de los problemas que surgen a nivel de los empleados y que a largo plazo pueden repercutir en la productividad y eficiencia de la organización y en el ambiente laboral en el cual se capacitan y se desarrollan en su vida diaria.

Para la realización de esta investigación se utilizaron estudios realizados anteriormente en Venezuela, entre los que cuentan varias tesis, una de la Universidad Católica Andrés Bello realizada en el año 2.005 por la tesista Elizabeth Carrasquel, que tuvo como objetivo estudiar el Acoso en los despedidos por razones políticas de la empresa petrolera en el año 2.002; otra tesis de la Universidad Cesar Vallejo ubicada en el Estado Trujillo realizada en el año 2.005 con base en estudios realizados en el mismo Estado Trujillo, demostrando que en las empresas privadas se alcanza un mayor porcentaje de Acoso Laboral y que la técnica más utilizada por el agraviante es

desprestigiar a la persona ante sus compañeros. Y una última tesis de la Universidad Católica Andrés Bello, realizada en el año 2007 con el objetivo de determinar el nivel de Acoso Laboral en empresas de consumo masivo llegando a las conclusiones de que un porcentaje de 37% de trabajadores activos sufren de acoso laboral (muestra representativa, estudio realizado en 250 personas).

Estos tres estudios, fueron los principales antecedentes en la realización de esta investigación, ya que nos brindaron el aporte, la información y el abarque necesario enfocados al tema escogido.

El trabajo de investigación que se realizará poseerá un enfoque mayormente descriptivo y por su carácter vigente e innovador tendrá un aporte significativo al conocimiento de los trabajadores tanto de las organizaciones privadas como públicas. El estudio proporcionará una noción de las diferencias entre los sectores público y privado, lo cual podría traer como consecuencia posterior un estudio de la organización y la jerarquización de las organizaciones de los dos sectores.

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Ya expuesto el problema de investigación en el cual se basará el estudio, se han planteado los objetivos que se cumplirán a lo largo de la investigación:

Objetivo General

Determinar si existen diferencias y semejanzas significativas en el nivel del Acoso "Mobbing" Laboral en trabajadores de organizaciones públicas y privadas de la ciudad de Caracas, 2008.

Objetivos Específicos

1. Identificar cuáles son las características de acoso laboral que se presentan en las organizaciones que será estudiadas.

2. Identificar el nivel de acoso laboral tanto en las organizaciones públicas como en las privadas.

3. Determinar si el nivel de acoso laboral que se presente en organizaciones privada es significativamente diferente al nivel de acoso laboral presente en organizaciones públicas.

4. Determinar de dónde proviene el acoso laboral (supervisores, subordinados o compañeros de trabajo).

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO.

2.1 DESCRIPCIÓN DE ACOSO LABORAL "MOBBING".

A medida que se desarrollaban y expandían las organizaciones, las relaciones a nivel tanto de la empresa, como de la sociedad alcanzaron un inmenso auge, esto en gran medida, no solo por tratarse de relaciones que afectan fundamentalmente la vida económica de las sociedades sino también porque la actividad laboral determina y conforma en gran parte al ser humano para satisfacer sus necesidades individuales y colectivas para seguir existiendo, (Urquijo, 2001).

Según Urquijo (2001) las relaciones laborales son diversas, adoptando configuraciones distintas en los diferentes países, de acuerdo a la forma de producción que predomine, pero en todo caso se presentan problemas tarde o temprano.

El psicólogo Elton Mayo (1933) citado por Urquijo (2001) concluyó en los estudios que realizó, que independientemente de las condiciones ambientales, la reducción de fatiga y todas las mejoras que implique un progreso en las relaciones laborales, lo importante es entender que el ser humano reacciona favorablemente a su trabajo cuando se le trata como una persona humana. De la misma manera establece tres aportes importantes para las relaciones laborales:

- Las políticas de relaciones humanas en las organizaciones resultan beneficiosas para lograr que se genere un clima de mutuo respeto y un incremento de productividad tanto en los patronos como en los trabajadores.
- Las actividades sociales promovidas por la empresa garantizan un ambiente armonioso de todas las actividades que se realizan.

- El último aporte es la necesidad de una inversión en un estudio del comportamiento humano en el trabajo, debido especialmente a los beneficios que representan para la empresa y para la sociedad.

Es esencial que la organización especialmente el área de recursos humanos se dedique a solucionar los conflictos laborales que se presentan en el trabajo, como lo pueden ser las diferentes opiniones, intereses, actitudes. (González y Gutiérrez, 2005).

El propósito de las Relaciones Industriales se centra en crear un ambiente armonioso, controlado y productivo en las organizaciones, por esta razón es importante el estudio de nuevos fenómenos que surgen en el ambiente laboral y que ponen en riesgo el ambiente laboral y la salud de trabajador, como lo es el acoso laboral "mobbing", el cual ha ido creciendo y creando conflictos en el ámbito laboral repercutiendo también en la sociedad.

La primera persona que estudió el fenómeno de mobbing en el sitio de trabajo y a su vez causante de patologías psicológicas y violentas en el trabajo, fue el psicólogo alemán Heinz Leymann, que en la década de los años 80, describió las consecuencias del acoso laboral "mobbing" en personas expuestas a un comportamiento hostil durante un tiempo prolongado por parte de sus mismos compañeros de trabajo o de los superiores y en ciertos casos hasta de subordinados. Toda esta investigación lo llevó a definir el acoso en las organizaciones en los años 80 para luego a principios de los años 90 emplearlo en el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el trabajo.

El acoso laboral, también conocido como hostigamiento laboral, acoso moral, o mobbing, término que usaremos a lo largo de la investigación; es una sofisticada forma de persecución que persigue en última instancia la autoexclusión o abandono del trabajo por parte de la víctima, por las múltiples muestras de agresividad, creándole desgaste psicológico. Pretende hostigar, intimidar o perturbar a la persona hasta que esta abandone el trabajo.

Este fenómeno "se inicia con una serie de conductas que persigue calumniar, ofender, ridiculizar y conducir a la víctima al aislamiento del grupo" (Ventin, 2008). Siendo una forma dañina que se puede ejercer sobre el trabajador para que de alguna

manera se desestabilice y destruya física y psicológicamente a la persona y termine abandonando el puesto de trabajo. El mobbing se caracteriza por empezar, la mayoría de las veces de manera silenciosa y por la complicidad de los compañeros del trabajo.

Según el profesor Leymann, citado por Reyes (2002) las 45 conductas constitutivas de mobbing son:

1. Actitudes que intentan impedir que la víctima se exprese:
    - Los compañeros de trabajo no le permiten expresarse.
    - Es interrumpida constantemente.
    - Los compañeros la critican.
    - El superior no le permite expresarse.
    - Critican su vida privada y trabajo.
    - La aterrorizan con llamadas telefónicas.
    - Le amenazan verbalmente y por escrito.
    - Ignoran su presencia.
    - Evitan contacto visual con la víctima.
2. Aislamiento de la víctima:
    - No permitirle que se exprese.
    - No hablarle.
    - Negar su presencia física.
    - Designarle un puesto de trabajo que la aísle de sus compañeros.
    - Prohibir a sus compañeros que le dirijan la palabra (Esto ocurre cuando el mobbing viene de parte de un superior).
3. Desacreditar el trabajo de la víctima:
    - No confiarle ninguna tarea.
    - Exigiéndole tareas totalmente absurdas o inútiles.
    - Se le priva de toda ocupación.
    - Darles tareas superiores o muy inferiores a sus competencias
    - Darle incesantemente tareas nuevas.
    - Hacerle realizar tareas humillantes.
4. Descrédito de la víctima frente a sus compañeros:
    - Lanzar rumores sobre ella.
    - Ridiculizarla o reírse de ella.

- Murmurar sobre ella.
- Intentar que parezca una enferma mental y que se someta a un examen psiquiátrico.
- Burlarse de sus dolencias o minusvalías.
- Imitar sus gestos, voz, etc., solo para ridiculizarla.
- Burlarse de su vida privada
- Criticar sus convicciones políticas o creencias religiosas.
- Reírse de su nacionalidad
- Comentar su trabajo de manera malintencionada
- Desautorizar las decisiones de la víctima.

5. Comprometer la salud de la víctima:
    - Amenazándola y agrediéndola físicamente.
    - Exigiéndole trabajos peligrosos o que podrían perjudicar su salud.
    - Ocasionarle gastos innecesarios solo para perjudicarla.
    - Agredirla sexualmente.

Estos comportamientos hostiles no son significativos si no es por su repetición, es decir, es su repetición y su intencionalidad consciente de hacer daño al acosado, en concreto, lo que constituye el mobbing.

2.1.1 Diversas definiciones del Acoso Laboral "Mobbing".

En una investigación acerca del tema, llamada *"El mobbing en las organizaciones. La ausencia de un concepto global y único"*, realizado por López y Vásquez (sin fecha), expresan que pesar de existir un término para definir este tipo de violencia en el trabajo, no existe unanimidad en la comunidad científica sobre su utilización, y que en este sentido se presentan términos como "emotional abuse" (Keashly, 1998), "mistreatment" (Spratlan, 1993), "bullying" (Adams, 1992), "harassment" (Brodsky, 1976), "mobbing"/"psychological terror" (Leymann, 1996), entre otros, a demás de las libres traducciones que se han hecho al español.

El concepto científico del acoso laboral, expresa que la palabra "mobbing" deriva del término inglés "*mob*" cuyo significado en castellano sería el de una multitud

Estos conceptos mencionados anteriormente, la importancia que tiene el mobbing y su estudio, llevó a la Comisión aceptar en el año 2002 la definición propuesta por el Grupo de Estudio Violencia en el Trabajo, que define el mobbing:

> Comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores, e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío. (Sánchez, sin fecha).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el mobbing como: "una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados" (Organización Internacional del Trabajo, 2005).

Es importante resaltar que para el caso particular del estudio se utilizará el concepto dado por el profesor sueco Heinz Leymann dado en sus primeros estudios:

> El fenómeno en que una persona o un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y no por menos de 6 meses sobre otra persona en el lugar de trabajo. (Piñuel y Zabala, 2001).

Actualmente existen muchos fenómenos tales como el Burn Out, pero se debe tener en cuenta que el mobbing se diferencia de estos fenómenos en su objetivo principal, el cual es crearle un vacío al trabajador, provocando su alejamiento del lugar de trabajo y a su vez la humillación, diferenciándolo también del acoso sexual en dos tipos de comportamiento (Drachenberg, 2008).

- El mobbing es ejercido por una persecución del patrono hacia el trabajador o trabajadores muchas veces por motivos de reorganización, reducción de personal, o cambio de cargo; con el simple objetivo de eliminar a trabajadores incómodos por problemas personales, negociaciones colectivas, motivos sindicales, entre otras razones.
- La persecución es ejercida por compañeros (superiores o subordinados) que ejercen presión por la conducta pasiva del empleador para el manejo de estas situaciones,

por estas razones es importante que el patrono esté atento de las situaciones que se presentan en el trabajo y tratar de mantener siempre que los trabajadores se sientan cómodos en sus puestos de trabajo.

El mobbing es un aspecto cada vez más relevante en las relaciones laborales, debido a que si bien ya existía, desde hace relativamente poco tiempo ha empezado a tomar mas fuerza dentro del mundo organizacional y de nuestra sociedad. El origen de la palabra mobbing, describe, "una acción colectiva de un grupo de personas frente a algo o alguien, y curiosamente no siempre de modo negativo, tal y como ahora esta siendo tratada en el ámbito de las condiciones de trabajo" (Drachenberg, 2008).

Resulta interesante e importante hacer referencia a un estudio que realizó Sandy Hershcovis, de la Universidad de Manitoba en Canadá, el cual presentó en la Conferencia sobre Trabajo, Estrés y Salud de la Asociación Americana de Psicología (APA) y en donde remarcó que "es evidente que el acoso sexual es una experiencia traumática y perjudicial para las víctimas y en ningún caso estamos negando esta realidad". Pero nuestra investigación apunta a que estos efectos son más usados en el acoso laboral". (Moreno, 2008).

Es decir en el acoso laboral, según la autora y sus colegas, las víctimas del mobbing no encuentran apoyo por parte de sus jefes o superiores ni por parte de la legislación. El acoso sexual es ampliamente conocido, a demás de ser muy mal visto por la sociedad y es un tema de dominio público y la mayoría de los países y organizaciones tienen una serie de normas para hacerle frente, lo que trae como consecuencia, que las personas que se ven abatidas por este problema se sientan amparadas cuando cuentan su situación. Sin embargo, en el caso del mobbing no ocurre de igual manera, ya que prácticamente no hay normas que castiguen este comportamiento, y las víctimas que se ven envueltas en una situación de esta magnitud, tienen que enfrentarse solas a tal situación, por lo que en la opinión de Sandy Hershcovis, autora del estudio, la experiencia es más traumática. (Moreno, 2008).

Sandy Hershcovis (sin fecha) concluyo por su parte que:

> La creencia de que el acoso sexual puede ser más serio y grave que los otros tipos de agresión se debe a su naturaleza sexual, que la hace más inmoral y desagradable ante los ojos de los demás. No obstante, las evidencias constatan que el acoso laboral tiene las mismas consecuencias negativas e, incluso, más agravadas. (Moreno, 2008).

En un estudio realizado sobre el mobbing, en el cual se analizaron 12 variables, se encontraron entre muchas otras la satisfacción en el trabajo, el estrés laboral, los niveles de ira y ansiedad o el deseo de abandonar la empresa, y se encontró que todos estos sentimientos son mucho más negativos en las personas que sufren acoso laboral que entre quienes sufren acoso sexual. (El Mundo, 2008).

Según el profesor Iñaki Piñuel, experto español y pionero en la investigación y divulgación de este fenómeno en España, el acoso psicológico tiene como objetivo intimidar, reducir, aplanar, apocar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la organización para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (Piñuel y Zabala, 2001).

Es importante comprender que los efectos negativos que desencadena el acoso laboral no son solo para la víctima, aunque obviamente el mayor peso recae sobre ella, sino que también la empresa se ve afectada en términos de productividad.

2.1 TIPOS DE MOBBING.

El mobbing puede llegar a ser usado como una estrategia empresarial, utilizándose como un instrumento para deshacerse de empleados, especialmente molestos, a los cuales no se les puede reprochar nada, ya que existen leyes que los protegen, y simultáneamente por el hecho de que realizan su trabajo sin ningún problema. Por lo tanto utilizan la táctica de desesperación, haciéndolos que se desestabilicen psicológicamente para posteriormente deshacerse de ellos sin que esto suponga un costo económico para la empresa.

Es un fenómeno del que todo el mundo puede ser víctima y puede aparecer en cualquier nivel jerárquico (compañeros, superiores o subordinados), por ello se diferencian en tres tipos de mobbing, tales como:

Mobbing Ascendente: en el cual "una persona con un puesto superior se ve agredida por uno o varios subordinados". (Unión Sindical de Madrid, 2002).

Este tipo de acoso suele producirse cuando alguien nuevo se incorpora a una organización con un rango superior en el nivel jerárquico, en estos casos los trabajadores se encuentran bajo métodos que no aceptan y se produce el rechazo al nuevo trabajador. Suele suceder porque algún trabajador quería obtener ese puesto anteriormente.

Otro motivo por el cual puede darse este tipo de acoso, es por un ascenso de un trabajador y como nueva responsabilidad le corresponde organizar, supervisar y dirigir a sus antiguos compañeros, causando un alzamiento por parte de su grupo de subordinados.

Normalmente este fenómeno se puede desencadenar "hacia aquellos jefes que se muestran arrogantes en el trabajo y muestran comportamientos autoritarios hacia sus inferiores" (Universia, 2005). O cuando éste se transforma en un jefe molesto, el subordinado se siente en la necesidad de afectarlo y hostigarlo para que este abandone su puesto de trabajo. Estos casos, suelen ser escasos y en ellos suele triunfar el jefe.

Mobbing Horizontal: "El caso más típico es el que se produce cuando dos trabajadores rivalizan para un mismo puesto de trabajo" (Lahoz, 2007).

Este tipo de mobbing, se suele desencadenar cuando una persona o un grupo de trabajadores actúan contra un individuo con el fin de desprestigiarlo, estando en el mismo nivel de jerarquía. La causa mas frecuente de este tipo de mobbing es la envidia por parte de los compañeros de trabajo.

Según Piñuel y Zabala (2001) este tipo de ataque puede surgir por varias razones: por falta de trabajo, por aburrimiento, por enemistad personal, el acosador o

acosadores busca forzar al trabajador a conformarse con las normas implícitas que fija la mayoría, se ataca a la persona mas débil y minusválida y por ultimo por diferencias de nacionalidad, sexo, raza y apariencia física. En muchos casos, "es la existencia de personas físicas o psíquicamente débiles o distintas, y éstas diferencias son explotadas por los demás simplemente para mitigar el aburrimiento" (Universia, 2005).

Se evidencia el hostigamiento por parte de los propios compañeros del trabajo, los cuales pueden ocupar un posición igual, mayor o menor que la víctima; pero en este punto es cuando el patrono tiene la obligación de prevenir el riesgo al cual se pueden someter sus empleados, debe procurar que no se lleve a cabo esta situación y que se cumplan las políticas de la empresa.

En caso de que el hostigamiento no se pudiere controlar se debe actuar con los mismos principios que conducen el tratamiento de cualquier otro riesgo laboral: la necesidad de analizar o valorar el riesgo valiéndose de expertos y de adoptar las medidas que se consideren procedentes a fin de evitar un daño a la salud de los trabajadores.

Mobbing Descendente: "Es el que se genera desde una posición superior en el organigrama empresarial" (Lahoz, 2007).

Esta es la situación más común, se trata de un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder, pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado, de distintas maneras; esto con el fin de destacarse frente a los subordinados y mantener su posición jerárquica o como una técnica empresarial, forzando a un abandono "voluntario" de una persona del puesto de trabajo. Este tipo de mobbing ocurre cuando un jefe se siente amenazado por su subordinado, por ser una posible competencia en un futuro sea cercano o lejano.

El objetivo suele ser reducir la influencia social del subordinado en el entorno, forzándolo a solicitar cambio de área o trabajo, y en el peor de los casos obligándolo al abandono del puesto de trabajo. Cuando el ataque se desencadena con la intención del retiro voluntario posiblemente se debe a una decisión de despido que no ha sido comunicada a la víctima. Por ello se desencadenan los ataques, con la intención de que

la victima presente un deterioro psicológico y personal que no le permita ejercer sus labores y posteriormente atribuirle problemas psicológicos y justificar el despido. (Piñuel y Zabala, 2001).

Este tipo de mobbing es el más abundante y con mucha frecuencia es el que daña la psique del trabajador que es victima, ya que "el sujeto pasivo percibe tanto la repulsión de su empresa a través de su representante, como la indiferencia o pasividad de sus compañeros de trabajo (...)" (Lahoz, 2007).

Es importante resaltar que siempre hay una persona principal que ejerce el mobbing, la cual se encarga de ir reclutando al resto de las personas, teniendo la opción actuar de manera directa o indirecta hacia la víctima.

En estudios realizados por el profesor, Piñuel y su compañero Zabala en una encuesta realizada en la ciudad de Madrid, España en el año 2.001, se concluyó que el mobbing descendente era el tipo de acoso más común con un 43%, seguido por el mobbing horizontal con un 42% y por último con un porcentaje de 2,5% el mobbing ascendente. Por tanto el tipo de acoso más visible en una organización es la de los superiores o personas con poder en el nivel jerárquico, sobre los subordinados que se encuentran a su cargo.

2.1.1 Perfil del Acosador y Perfil del Acosado.

El perfil del acosador: Según el profesor Piñuel y Zabala (2001) citado por Mac Donald, (2006), responde al de un "psicópata organizacional", el cual utiliza diversas técnicas de ataques de manera muy sutil, manipulando de tal manera su entorno, hasta conseguir aliados en la empresa o el silencio de éstos ante tal situación. Primordialmente adquiere esta conducta por intentar escalar posiciones rápidamente para desde una posición mayor, poder ejercer mejor su acoso.

Generalmente el acosador suele centrarse en las personas que por alguna razón les resultan amenazantes en lo profesional o en lo personal, es por ello que se dice que la envidia es el efecto principal para que empiece una actitud amenazante. Es el

conocimiento de su propia realidad lo que les lleva a denigrar y destrozar las carreras profesionales de otras personas (Piñuel & Zabala, 2001). Lo que puede subyacer en el fondo es el miedo al perder determinados privilegios, por lo que esa ambición empuja a eliminar drásticamente cualquier obstáculo que se interponga en su camino.

Según Piñuel & Zabala (2001) se destacan ciertas características que adopta el acosador.

- Idea grandiosa de su propia importancia.
- Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y poder.
- Necesidad excesiva de ser admirado.
- Actitudes y comportamientos arrogantes.
- Piensa que se le debe todo.
- Cree pertenecer a una élite de seres superiores.
- Se siente amenazado por las personas brillantes.
- Vive consumida por problemas de celos y envidia.
- Extiende a su alrededor la mediocridad profesional.
-

El perfil del acosado: no puede afirmarse que haya un perfil psicológico que lleve a una persona a ser víctima de acoso en su lugar de trabajo, es decir, nadie está exento de ser víctima de acoso. Sólo debe ser percibida como una amenaza por un agresor en potencia y encontrarse en un ambiente o entorno favorable para la aparición del fenómeno.

Sin embargo a pesar de la reacción del hostigado ante este tipo de problemas y las consecuencias que se deriven de estas conductas, estas pueden variar en función de determinadas características personales. De manera que muchas de las personas que se identifican como víctimas de mobbing son personas muy sensibles y vulnerables, pensándolo así como un hecho que puede haber influido en la elección como objeto del acoso.

Características del acosado, según la asociación gaditana de ayuda a las víctimas del acoso laboral "AGAVAL" (2007).

- Elevado Sentido de Ética.

- Justo y Comprensivo.
- Inteligente y Dedicado.
- Muy capacitado para su trabajo.
- Fuerte sentimiento de compañerismo.
- Trabaja bien en equipo.
- Independiente y con iniciativa.

Los Acosados son vistos como "personas abiertas sin problemas de integración, razonables, con gran sentido de compañerismo en la empresa, con grandes sentimientos de culpabilidad" (asociación gaditana de ayuda a las víctimas del acoso laboral, 2007), estos odian el autoritarismo y les gusta trabajar en equipo, son mas competentes que los acosadores y suelen verse como personas que viven solas o no tienen suficiente apoyo familiar, es decir personas indefensas.

2.2 CAUSAS DEL MOBBING.

El Comportamiento Organizacional es aquel que se ocupa de estudiar lo que hacen las personas en las empresas y la manera que el comportamiento afecta el desempeño de una empresa.

> Se interesa específicamente en los ambientes relacionados con el empleo, no debe de sorprendernos descubrir que se centra en el comportamiento en cuanto estos se relacionan con los puestos, el trabajo, el ausentismo, la rotación de personal, la productividad, el rendimiento humano y la administración. (Robbins, 1987).

Examina la dinámica de las relaciones en grupos pequeños, tanto en equipos formales como en grupos informales y el momento en el cual es necesario que dos grupos o más coordinen sus esfuerzos. El comportamiento organizacional está diseñado para incentivar a las personas a trabajar en equipos y coordinar sus funciones, siendo necesario que las organizaciones cumplan sus objetivos. De esta manera el mobbing no

podría darse en los casos en donde las funciones del comportamiento organizacional sean aplicadas de la mejor manera.

El origen o la razón por la que una determinada situación laboral empieza a presentar conductas de hostigamiento o mobbing hacia uno o varios trabajadores, puede ser muy diverso. Las explicaciones pueden ir desde importantes desacuerdos o conflictos entre el acosador y el acosado, hasta situaciones en las que este tipo de comportamiento se da porque en una especie de "distracción" para el acosador, es decir, sin ninguna razón de peso, sino sólo porque le provoca. En síntesis hay muchos aspectos que favorecen la aparición del mobbing, como aspectos ligados a la organización del trabajo y a la gestión de los conflictos por partes de los superiores.

Entre los factores que generan hostigamiento en el trabajo se encuentran tres variables: (Universia 2005).

- *Organización del trabajo:* ocurre cuando se le atribuye a la persona, tareas que suponen una sobrecarga cuantitativa, es decir mucha demanda y poco control y por otra parte un déficit cualitativo que representa la obligación de efectuar un trabajo repetitivo, aburrido y a veces hasta mal elaborado. Este punto nos lleva a la reflexión de que todas estas tareas representan una situación estresante que implica por su parte una variedad de conflictos que justamente es lo que manifiesta la aparición del mobbing.
- *Concepción de tareas:* En la medida en que la monotonía y la repetición de las tareas se incremente se van a generar conflictos en los puestos de trabajo, tanto intrapersonales como interpersonales. Si los trabajos no representan un desafío para el trabajador y este no realiza tareas o funciones que den posibilidad de crecimiento laboral y personal será una posible causa de conflicto. La presión y los conflictos que se pueden generar pueden canalizarse en forma de mobbing como una manera de escape por la presión que le genera la monotonía o la repetición de las tareas.
- *Tipo de Dirección:* Si la gestión de la organización es autoritaria, con métodos que solo deseen alcanzar objetivos sin tomar en cuenta al capital humano es probable que los trabajadores no se sientan cómodos en sus puestos de trabajo y menos en la organización por lo que buscaran métodos de distracción como el mobbing.

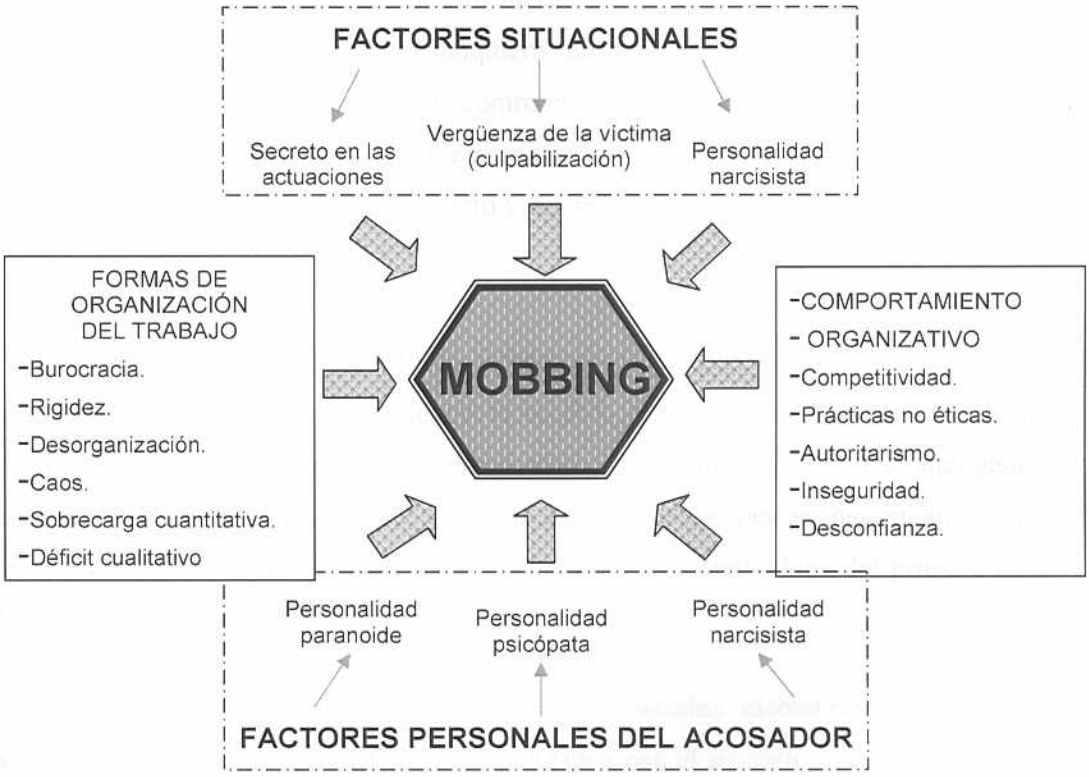
Otros de los factores que podrían influir en la aparición del mobbing son los factores sociodemográficos como la edad y el sexo. La falta de experiencia para identificar y tratar situaciones violentas puede provocar que el problema se genere con mayor facilidad, pues el conocimiento de experiencias previas permite a los trabajadores que sus reacciones sean más prudentes y mas confiadas.

Martino, Hoel y Cooper (2003) citado por Universia (2005) establecen una serie de factores necesarios de resaltar de situaciones, las cuales si se llegaren a dar, pueden facilitar el que determinadas personalidades de agresores y víctimas se encuentren y acaben desarrollando un comportamiento de acoso. Algunos de los factores que se mencionan son los siguientes:

- Medidas de seguridad e higiene: si estas normas son inadecuadas y no protegen a los trabajadores de las enfermedades ocupacionales, entre la que se encuentra el mobbing, podría acarrear problemas tanto para los trabajadores como para la organización, la cual tiene la obligación de asegurarle al trabajador un ambiente laboral adecuado y con las normas de seguridad que imponen las leyes de cada país para el beneficio de los trabajadores.
- Cambio: las empresas en la que la plantilla es muy rígida con mucha competencia de ascenso o de reducción de costes, con incertidumbre económica son propensas para que se desate el acoso, ya que los puestos están regulados y las personas buscan quedarse en la empresa para poder mantenerse económicamente y poseer bienestar social para ellos y para su familia.
- Estilos de dirección: en las investigaciones que se han realizado sobre mobbing, se ha llegado a la conclusión que en las organizaciones en las cuales la dirección es autoritaria es probable que surja el hostigamiento; mientras que trabajar en entornos en donde los problemas se resolvían por medio de negociaciones son menos propensos a los conflictos que podrían desencadenar el mobbing.
- Clima y cultura: es necesario un ambiente laboral en donde predomine la armonía entre los grupos de trabajo y apoyo por parte de los compañeros.
- Estrés: el acoso esta asociado a entornos con trabajos negativos y tareas que obligan a trabajar bajo mucha presión y estrés.

De manera que la aparición del mobbing se ve favorecido en empresas con un método de trabajo y producción muy pobre, con poco o nulo interés por parte de los

superiores, con ausencia de relación con éstos, con la existencia de múltiples jerarquías, con una deficiente organización diaria del trabajo, con la existencia de líderes espontáneos no oficiales, con trabajo de bajo contenido, monótono, con escasa autonomía, con conflictos de rol, con flujos pobres de información, con ausencia de conversaciones sobre tareas y objetivos, con objetivos de trabajo no establecidos o poco claros, con actitudes contrarias a la innovación, con estilos de dirección autoritaria, entre otros. (Robles, 2007).



Esquema 1. Modelo octogonal explicativo del mobbing.
Factores situacionales, organizativos y personales.
Modelo de Piñuel & Zabala (2001).

En lo referente a la gestión de conflictos por parte de los superiores, existen dos posiciones que pueden adoptar los superiores que ayudan a incrementar la escala del conflicto: de un lado, está la negación del mismo y del otro la implicación y participación activa en el conflicto con el fin de contribuir a la estigmatización de la persona acosada.

En la naturaleza del mobbing hay que dejar claro que cuando hablamos de mobbing, se refiere a un conflicto con violencia en el medio laboral. Un tipo especial de violencia, con características y connotaciones especiales. En sí, hablamos de un tipo de violencia interna y de características psicológicas que ponen en peligro la psique del trabajador o trabajadores.

Si bien el conflicto es observado y se desarrolla en el medio laboral, dicho conflicto puede haberse originado en otro medio diferente y sus causas pueden ser de naturaleza extra laboral o laboral. Cualquiera que sea la naturaleza, hablamos de un conflicto interpersonal y que iniciada la controversia entre los sujetos del medio laboral, este se va a desarrollar según esquemas que dependerán en gran medida de la personalidad de los individuos en conflicto y del marco de las relaciones laborales de la empresa. (Fernández, 2002).

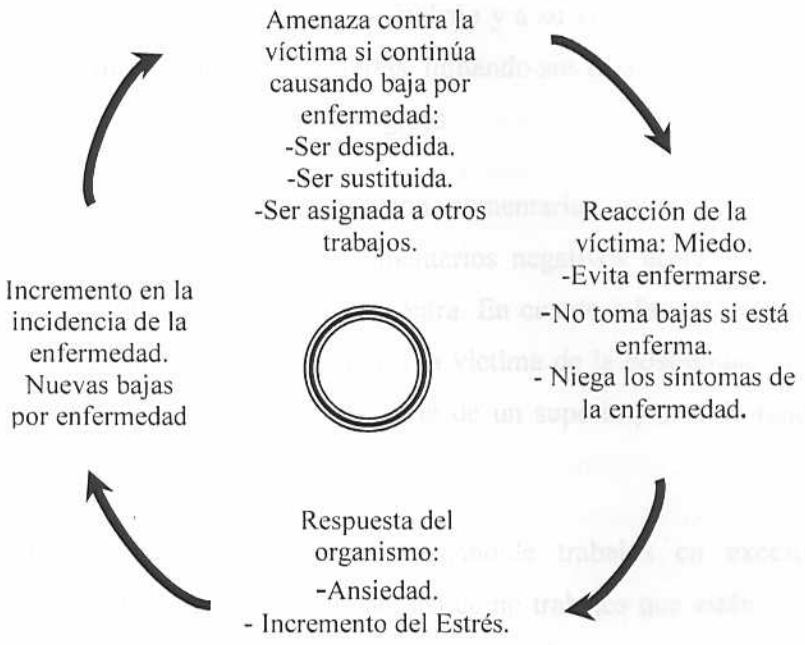
Según Piñuel y Zabala (2001) citado por Pares (2005), el mobbing surge sobretodo de los celos profesionales y la envidia íntimamente relacionada con las competencias que posee el trabajador. Por lo tanto se concluye, que ser más inteligente, más capacitado en cierta área, ser superior a otros en un puesto de trabajo, o ser diferente o vulnerable en comparación con el resto de los individuos del grupo a ojos del acosador es un denominador común en todos los casos.

Las organizaciones están integradas por múltiples elementos, conceptos y realidades, que se encuentran estrechamente ligados con el sustento, la capacitación, el trabajo y las relaciones donde las personas que las integran deben estar rodeadas de un entorno que les provean las condiciones mas favorables para su crecimiento integral. (Campos, 2007).

Por lo tanto las organizaciones más propensas al mobbing son aquellas que se encuentran burocratizadas, con un alto grado de rigidez y desorganizadas. Mientras que los sectores con más casos de acoso laboral son los sectores de la administración pública, la sanidad y la educación seguidos de los medios de comunicación y las organizaciones ideológicas regidas por un poder político y las organizaciones no gubernamentales. (Piñuel y Zabala 2001). El mobbing se produce espacialmente en los

casos en los que no sea puede despedir a un trabajador, porque su capacidad de trabajo harían improcedente el despido.

En el esquema que se presenta se observan las tendencias e incidencias del mobbing en el puesto de trabajo y los efectos que traen consigo las determinadas conductas aplicadas por el acosador. En un primer plano se observan los efectos de la amenaza continua causando bajas por enfermedad que posteriormente la organización se afincará para asignar a la victima a otros trabajos hasta la opción del despido ciertamente justificado por las ausencias.



Esquema 2. Esquema del mobbing en el trabajo y las relaciones psicológicas. (El mundo, 2008)

2.3 FASES DEL MOBBING.

Establecer un orden preciso y concreto a seguir para el desarrollo del mobbing no es sencillo, ya que depende de múltiples variables: el acosado, el acosador, el ambiente laboral, el tipo de organización, entre otras variables que pueden ser muy particulares en casa caso.

Lo más complejo del mobbing es detectar cuándo comienza y por qué. Hay que tener claro que el mobbing es intencional y no es un evento casual, es una pauta que sigue una persona concreta, normalmente el jefe o un compañero con poder dentro de la empresa.

El acoso hacia una persona se manifiesta de diversas maneras:

1. Manipulación de la comunicación: no informando a la persona sobre su trabajo, interrumpiéndole constantemente cuando habla, no dirigiéndole la palabra, con amenazas verbales o/y escritas, ataques verbales es decir, gritos o insultos en voz alta, criticándole en temas relacionados a su trabajo y a su vida privada. En la vida privada, criticándole permanentemente con burlas, imitando sus gestos y voz, haciéndole creer a la victima que posee problemas psicológicos.

2. Manipulación de la reputación: con comentarios injuriosos, ridiculizándole o burlándose de él/ella, propagando comentarios negativos acerca de su persona o la formulación repetida de críticas en su contra. En cuanto a las relaciones sociales en el ambiente de trabajo, se suele restringir a la victima de la posibilidad de hablarle a sus compañeros (si el mobbing viene de parte de un superior) o se le ignora como si la persona no existiera.

3. Manipulación del trabajo: proporcionándole trabajos en exceso, monótonos, repetitivos, o bien, sin ninguna utilidad, así como trabajos que están por encima o por debajo de su nivel de cualificación. Denigrándolo a lugares donde no pueda obtener las comodidades para realizar el trabajo.

La violencia también es utilizada en ocasiones por el acosador, esto no quiere decir que la violencia sea solamente física, sino con amenazas tales como acercamientos de caras con gritos o gestos toscos. Estas agresiones en su mayoría son manifestaciones sin la presencia de testigos o con testigos mudos (indirectos). Las agresiones verbales vienen acompañadas de insultos, criticas constantes del trabajo.

El profesor sueco, Heinz (1996), después de definir el mobbing laboral planteó y desarrolló cuatro fases para el proceso de este fenómeno.

En la primera fase, denominada como **"la fase de conflicto"**, el acosador desestabiliza a la víctima ofreciéndole puestos en los cuales las tareas y directrices no se encuentran definidas y con niveles de trabajo altos que contiene lapsos de tiempo imposibles de cumplir.

Plantea, que son normales los conflictos interpersonales en las empresas, ya que es totalmente lógico que haya intereses y objetivos opuestos entre las personas, lo cual puede traer choques o roces, que pueden o no solucionarse y al no solucionarse de manera positiva, pasamos a la segunda fase.

En esta fase el acosador visualiza a su objetivo o enemigo potencial, buscando seducirlo y acercarse para que no sea un posible peligro en el paso del liderazgo del acosador. Si la fase de seducción funciona el problema se termina sin desencadenar hostigamiento, pero si no es así, empieza la nueva fase en la cual, el trabajador se convierte en víctima y el futuro líder en acosador.

Se debe tener en cuenta los canales de comunicación que se manejan en esta primera etapa, debido a que se suele confundir a la víctima con mensajes o tareas de doble discurso, decirle que la tarea es primordial y después contradecir esa primera información puede causarle a la víctima una enorme confusión que termina afectando su actitud en el trabajo. Otras estrategias usadas por el acosador suelen ser la manipulación a través de promesas de ascensos o cambios favorables, interpretando el papel de víctima para hacer sentir culpable al acosado de la situación que está enfrentando, etiquetar a la victima con señales y opiniones negativas para hacerla sentir incapaz. (Rodríguez, 2002)

El entorno será quien determinará la solución rápida del mobbing o su permanencia en la organización, que si persiste podría traer consecuencias graves para la salud de los trabajadores.

La segunda fase es llamada **"mobbing o estigmatización"**; en esta fase el acosador empieza a hostigar a la víctima de manera incisiva y durante un tiempo prolongado, siendo su principal objetivo ridiculizar y apartar socialmente a la víctima. En este caso la víctima en ocasiones, no se percata de lo que está sucediendo o se niega

a creerlo. Según los estudios realizados por el profesor Leymann esta fase es la más duradera. (Universia, 2005).

El acosador siente poder sobre la víctima y empieza a meterse en la vida privada del acosado, cuestionando sus actitudes, ideologías y expectativas. En esta fase, el acosado busca que otros trabajadores se unan a él, intentando que piensen de la misma manera, señalando a la víctima como responsable de cualquier problema. A medida que vaya avanzando, el hostigamiento va alcanzando sus niveles más altos, llevándolo a gritos, amenazas, insultos, críticas públicas, y hasta maltrato verbal y físico. En ocasiones esta violencia puede ser no intencionada, es decir, el agresor puede tener conciencia o no del daño que le esta causando a su víctima.

La víctima suele sentirse culpable hasta el punto de llegar a preguntarse qué está haciendo mal, negando las evidencias ante el rechazo o ignorancia del resto del grupo al que pertenece. Si la víctima no cuenta el problema a sus compañeros o no es capaz de hablar con el acosador para aclarar la situación se pasa a la siguiente fase.

La tercera fase es llamada **"intervención desde la empresa".** La gerencia de la empresa ya posee conocimiento acerca del fenómeno que esta ocurriendo (salvo que se trate de una estrategia empresarial preconcebida). Después de darse por enterada hace una exhaustiva investigación y si es posible cambia al acosador de puesto de trabajo, a demás de esto descubre la estrategia de hostigamiento y utiliza ciertos mecanismos para que no se vuelva a producir.

Hay dos soluciones planteadas en esta fase, la primera es la solución positiva mencionada anteriormente, en la cual la empresa esta enterada de lo que ocurre y plantea una solución, lamentablemente esta se da en el menor numero de casos que ocurren. Y la solución negativa, en la cual no se tiene conocimiento del conflicto, ya que no se investigó prácticamente nada, la empresa suele ver a la víctima como el problema que hay que corregir; de esta manera la empresa se suma al entorno que acosa activa o pasivamente a la víctima. (Unión Sindical de Madrid, 2002).

La cuarta y la ultima fase, es **"marginación o exclusión del mundo laboral"**, esta fase suele desembocar en el abandono del trabajo por parte de la víctima luego de largos periodos de sentirse mal. Normalmente cuando se trata de trabajadores del sector

público estos piden cambios de áreas o de puesto de trabajo. En el sector privado, parte de las víctimas deciden aguantar en el puesto de trabajo, trayendo consecuencias negativas para ellos mismos. En los casos más extremos, los trabajadores llegan al suicidio.

2.4 CONSECUENCIAS DEL MOBBING.

El mobbing se expresa como una manifestación de carácter sutil y deliberado involucrando persecución, hostilidad, trato injusto, afectando la dignidad e integridad mental y física del trabajador. Por lo general no tiene las mismas consecuencias, ni provoca las mismas reacciones en todas las personas, fundamentalmente debido a que las diferencias entre las habilidades, capacidades y recursos para afrontarlas pueden ser muy distintas y cada caso presenta características muy particulares, dependiendo del tipo de empresa, del lugar geográfico, del perfil del acosador y de la víctima, es decir, la variabilidad es muy grande, no obstante, sus consecuencias son devastadoras en la mayoría de los casos. Pero a pesar de esto, podemos dividirlas en cuatro bloques: primero en las repercusiones para el trabajador hostigado; en el que afecta a su núcleo familiar; en el que afecta al ambiente laboral; y en el de la comunidad social de los trabajadores. (Fernández, 2002).

Según Piñuel y Zabala (2001) los síntomas que presenta la víctima van evolucionando de una fase a otra presentando síntomas como: tristeza, desinterés, falta de iniciativa, irritabilidad, cansancio, agresividad, sentimientos de inseguridad, temor al lugar de trabajo, arrebatos de rabia, exceso de llanto, pesadillas, dificultad de concentración, nauseas, vómitos, distractibilidad, malestar generalizado, pérdida de apetito, desinterés por la vida social, sudoración, palpitaciones, dolores musculares, dolor de espalda y cuello, escalofríos, temblores, desmayos, insomnio, sueño inquieto y perturbado, sentimientos de fracaso, frustración e impotencia sensación de debilidad, falta de fuerzas entre muchos otro síntomas. El acosado suele disminuir el rendimiento en el trabajo, dando de forma involuntaria nuevos argumentos al acosador.

2.5.1 Consecuencias y repercusiones para el trabajador.

Las repercusiones en el trabajador, víctima del mobbing, se presentan en primer plano con problemas de la salud relacionada con la somatización de la tensión nerviosa que le provoca el estrés. En ocasiones el acosado presenta una serie de síntomas parecidos a lo que se denomina "síndrome de estrés postraumático", característica que presentan víctimas de accidentes, catástrofes y violaciones. El estrés aparece como un trauma para la persona que lo sufre, y se acrecienta cuando la víctima no recibe apoyo de sus compañeros, llegando a punto de revivir los acontecimientos en sueños en formas de pesadillas.

Los síntomas que presenta la víctima de acoso son muy diversos, entre las principales alteraciones se encuentran:

Tabla 1. Principales síntomas de mobbing.

Dificultades de concentración y memoria	Miedo acentuado y continuo
Irritabilidad	Ansiedad
Sentimiento de amenaza	Disminución de la autoestima
Alteraciones del sueño	Miedo al fracaso
Somatizaciones múltiples	Reacciones paranoicas

Fuente: Universia, 2005.

2.5.2 Consecuencia sobre la comunidad social y núcleo familiar.

En la vida familiar las consecuencias se manifiestan en el aumento de tensión entre los cónyuges y en el desenvolvimiento de la familia, logrando en casos hasta la separación de esta. Las consecuencias en la vida familiar suelen repercutir en la vida laboral causando absentismo, bajas prolongadas y hasta la posibilidad de perder el empleo. La persona afectada padece de daños en la salud física y psicológica y repercute en el rendimiento laboral, por lo que la empresa debe estar atenta ya que

también podría sufrir consecuencias.

Cuando los empleados están sometidos a largos periodos de condiciones laborales psicológicamente degradadas, finalmente cuando llegan a un consulta médica el diagnostico que presentan es "estrés". Los resultados de este tipo de política desincentiva a los responsables organizacionales para mejorar las condiciones de trabajo, ya que para ellos no se presenta ningún problema.

Consecuencias sociales y comunitarias que afectan a los trabajadores victimas de mobbing:

- Agresividad e irritabilidad.
- Malestar en las relaciones laborales.
- Trastornos médicos y psicológicos
- Pérdida de interés por proyectos familiares.
- Abandono o desplazamiento de responsabilidades y compromisos familiares
- Pérdida de afectividad y deseo sexual.
- Y por ultimo, la separación matrimonial.

A nivel social las víctimas de mobbing suelen ser personas muy desconfiadas y susceptibles a la crítica, por lo que terminan desarrollando conductas de aislamiento y retraimiento, abandono o desplazamiento de las responsabilidades y compromisos familiares y en algunos casos hasta de hostilidad, agresividad e irritabilidad como manifestaciones de inadaptación social. A medida que la persona no encuentre apoyos afectivos tanto en el área laboral y en el familiar, su salud se verá afectada cada vez más, llegando a una jubilación anticipada. (Universia, 2005).

2.5.3 Consecuencias en el ambiente laboral.

Es un hecho que tener trabajadores que sufren de hostigamiento afecta la productividad laboral, pues al distorsionar la comunicación y la colaboración entre trabajadores, interfiere en las relaciones que los trabajadores deben establecer para la ejecución de las tareas. Se producirá una disminución en la calidad y cantidad de trabajo

que desarrolla la víctima, imposibilidad del trabajo en grupo y problemas en la comunicación e información que se manejan. Según el profesor Eduardo Vinyamanta citado por Universia (2005), la productividad de una empresa se lleva a ver reducida hasta un 20% con la aparición del mobbing.

Aún a pesar de que las personas que suelen ser seleccionadas como víctimas presentan un historial de desempeño laboral sin una sola baja por enfermedad, por periodos de tiempo largos al ser atacada y al resultar dañada psicológica y físicamente, comienza a caer enferma y a presentar bajas laborales. Presentándose una aumento en el absentismo, sea justificado o no de la persona afectada.

Sobre el clima social en la empresa, este se verá afectado en las relaciones interpersonales, la cooperación, colaboración y cohesión de las relaciones entre los compañeros de trabajo y entre los mismos superiores. Todo esto trae consigo conflictividad laboral. Los conflictos que se presentan por tiempos muy prolongados traen consigo otros problemas que empeoran las condiciones en el ambiente laboral.

Estas son algunas consecuencias laborales que afectan a los trabajadores: (Universia, 2005).

- Mal clima y ambiente de trabajo.
- Pérdida de motivación.
- Descenso de creatividad e innovación.
- Mayor ausentismo y bajas laborales (rotación).
- Despreocupación por la satisfacción de los clientes.
- Interferencias en la comunicación.
- Baja calidad y cantidad de trabajo, y
- Aumento de probabilidad de accidentes por negligencia, descuidos y en muchos de los casos hasta voluntarios por parte de la víctima.

Como muestra, de las graves y devastadoras consecuencias que pueden derivarse del mobbing, se puede señalar que en Suecia, donde el mobbing se ha estudiado en profundidad, se estima una prevalencia del 3,5 % entre la población trabajadora, y que

este fenómeno puede ser la causa del 15 % de los suicidios de la población general. (Fernández, 2002).

Según Henry Ford (sin fecha) citado por Universia (2005) Asociado a estas consecuencias, están las consecuencias económicas que tiene el trabajador víctima del mobbing, como por ejemplo, la reducción del salario por la baja laboral, abandono voluntario del trabajo, despido, incapacidad laboral total o parcial, dificultades para obtener empleo, y por lo tanto no puede hacer frente a compromisos económicos, venta de propiedades, entre otras.

2.5 MARCO LEGAL-JURÍDICO EN VENEZUELA.

En el medio laboral los empresarios tienen la obligación de ofrecer la protección y seguridad ante los riesgos que se pueden presentar en el campo laboral, entre los que se encuentra el mobbing. Los servicios de prevención deben evaluar los riesgos y adoptar las medidas necesarias para su prevención, al igual que la Inspectoría del Trabajo debe velar por el establecimiento de un ámbito laboral saludable y no hostil para los trabajadores.

Fernández (2002), explica que la sociedad puede y debe conseguir que nuestros centros de trabajo tengan un ambiente laboral donde las relaciones interpersonales sean las adecuadas y por lo tanto satisfactorias. "(...) y en donde el trabajo pueda contribuir a la realización de las personas y no a su embrutecimiento y autodestrucción" (Fernández, 2002).

Aun cuando en Venezuela no hay una ley especifica que restrinja y castigue el mobbing, la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela en su articulo 20 menciona los derechos humanos y las garantías a los cuales esta sometida una persona, estableciendo que toda persona tiene derecho "al libre desenvolvimiento de su personalidad" (Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, 2000). Este artículo deja en claro que el ser humano posee derechos que no deben ser violados y que puede expresar su personalidad en cualquier dominio público cumpliendo de igual forma con los deberes que le exige la ley.

Por su parte la misma Constitución en varios artículos entre ellos el 43 y 46 dejan claro que "toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral". (Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, 2000), por lo tanto estos dos artículos podrían ir en contra de una situación de mobbing, ya que la constitución persigue garantizar la integridad personal, es decir que la persona no sufra ningún daño o deterioro.

Dentro de los derechos civiles encontramos los artículos 57 y 58 que atentarían en la aplicación del mobbing, debido que vulnerarían la libertad de expresión intersubjetiva y grupal.

Entre los derechos sociales la Constitución plantea en el articulo 89 que el trabajo es un hecho social y que por lo tanto gozará de la protección del Estado, pero es el numeral 5 el que establece lo siguiente: "se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición" (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 2000), Sumado a todo esto, quien hostigue o acose a otra persona psicológicamente estaría vulnerando el derecho a la salud, establecido en el artículo 83 de la Constitución; que establece que todas las personas tienen derecho a la protección de la salud.

La Ley Orgánica del Trabajo (LOT), contempla en sus artículos un posible marco legal del mobbing, que a pesar de que aun no hay un marco regulatorio enfocado directamente al mobbing, posee artículos que amparan y protegen a los trabajadores contra cualquier tipo de discriminación y violencia en el entorno laboral.

El artículo 26 de la LOT, establece al igual que la Constitución la prohibición de la discriminación en el trabajo fundadas en sexo, religión, estado civil, raza, política y condición social. Unido a esto el artículo 85 señala las condiciones que debe prestar el trabajador en su puesto de trabajo, permitiéndole su desarrollo físico y psíquico y disfrutar de un ambiente en condiciones satisfactorias. (Ley Orgánica del Trabajo, 2006).

En el mes de Julio de 2005, entró en vigencia un nuevo Reglamento de Ley de Protección al Trabajador que tiene por objeto desarrollar las normas de La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (LOPCYMAT).

Esta Ley tiene como responsabilidad,

> (...) promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones y la de prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores, por las condiciones en el de trabajo. Y garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y de los patronos, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente del trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación. (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, 2007).

El articulo 69 de la LOPCYMAT, señala la definición de accidente de trabajo, como, la lesión causada a consecuencia de agentes psicosociales sufridas con motivo u ocasión del trabajo. La cual agrupa cualquier estado que afecte al trabajador, tanto físico, como mental y social. La LOPCYMAT "garantiza el derecho de los trabajadores a desarrollar sus tareas laborales en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el libre ejercicio de sus facultades tantas físicas como mentales, avalando las condiciones de seguridad, salud y bienestar". (Kahale, 2007).

De manera que señala la obligación que deben cumplir los empresarios para que los trabajadores posean mejores condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, en otras palabras los empresarios tienen el deber de prevenir las lesiones de cualquier tipo de acoso moral e inclusive en los supuestos de hostigamiento, solucionándolo como riesgo laboral y adoptando medidas necesarias para evitar que se efectúe un daño en los trabajadores. (Kahale, 2007).

2.5.1 Legislación y Prevención en países europeos.

En países como Francia, Suecia, Bélgica y principalmente España, se han elaborado y adoptado leyes que van en contra del mobbing.

Suecia adoptó en el año de 1.993 un reglamento en el cual "declara que el empresario tiene la obligación de organizar el trabajo previniendo el acoso moral..." Y en el caso de que alguno de sus trabajadores sea víctima de mobbing, deberá adoptar medidas para corregir las conductas y tratar de brindarle todo el apoyo necesario a la víctima. (Reyes, 2002).

Francia por su parte, actúa nombrando a unas personas denominados "médicos de trabajo" para que sean los ejes fundamentales de la prevención del mobbing, a su vez, estos individuos poseen ciertos beneficios, como por ejemplo el que no podrán ser despedidos sin la autorización de la Inspectoría del Trabajo, a parte, también tienen que rendir cuentas de todos sus actos a la empresa, a las autoridades laborales y a los trabajadores. Estos médicos del trabajo tienen la potestad de proponer el cambio de la víctima de puesto de trabajo, y en caso de que el patrono no estuviese de acuerdo está en la obligación de justificar sus razones ante el Inspector del trabajo (Reyes, 2002).

Los llamados médicos del trabajo, podrían compararse con los delegados de prevención que exige la LOPCYMAT en Venezuela, ya que de alguna manera cumplen con los mismos beneficios y obligaciones para con los trabajadores.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Después de dar a conocer los objetivos a investigarse se explica por medio de la metodología el proceso para estudiar el problema y los objetivos de la investigación. En el presente estudio el marco metodológico tiene la finalidad de crear una estrategia para alcanzar los objetivos de la investigación.

Se siguió una estrategia metodológica que, con base en el diseño y tipo de investigación, unidad de estudio, unidad de análisis, población, muestra, procedimiento y recolección de datos permitiera descubrir y analizar los supuestos del estudio, dando respuesta a la problemática planteada.

En este capítulo encontraremos los instrumentos que se utilizaron para resolver el problema de la investigación, comparar el mobbing en las organizaciones públicas y privadas de la zona metropolitana de la ciudad de Caracas en el año 2008.

3.1 Tipo de Investigación.

El presente estudio se basa en una investigación descriptiva, la cual consiste en "medir o evaluar diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar" (Hernández, Fernández y Baptista, 1998). Es una investigación descriptiva, debido a que se busca describir las variables que miden el fenómeno del mobbing en trabajadores de organizaciones públicas y privadas que se ubican en los municipios: Baruta, Chacao, El Hatillo, Sucre y Libertador de la cuidad de Caracas.

Los estudios descriptivos se centran en medir las variables con la mejor precisión posible. Como lo menciona Sellitz (1965) citado por Hernández, Fernández y Baptista, (1998) "en esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir que se va a medir y como se va a lograr precisión en esa medición.".

Las variables de la investigación a ser medidas es el mobbing en organizaciones públicas y a su vez en organizaciones privadas, los cuales se describen para posteriormente realizar un estudio descriptivo y finalmente comparativo entre ellas.

3.2 Diseño de Investigación

Es importante que toda investigación defina el diseño que seguirá el estudio a realizarse; Hernández, Fernández y Baptista (1998) definieron diseño de investigación como "el plan o estrategia concebida para responder a las preguntas de la investigación". Por lo tanto esta investigación se basó en diseño de campo no experimental, ya que no se modificará ninguna de las variables por el contrario sólo se asentará la descripción y comparación de las mismas.

La investigación no experimental es definida como:

> Aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (Hernández, Fernández y Baptista 1998).

Al mismo tiempo es un estudio del tipo transversal, pues la investigación se realizó en un tiempo único en donde las variables fueron descritas y su incidencia y relación analizada en un momento dado y único para luego comparar los resultados que se obtuvieron; es un diseño *transversal descriptivo* que tiene como objetivo "indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables". (Hernández, Fernández y Baptista, 1998).

El estudio de las variables del problema se realizó de manera descriptiva, ya que se estudiaron las características del mobbing en los trabajadores de organizaciones públicas y privadas pertenecientes a la zona metropolitana de Caracas, es decir, el estudio se hizo describiendo las características que presenten los trabajadores en un ámbito público y privado, por lo tanto es, como se describió anteriormente, un estudio

de campo en el cual las variables no se modificaron por lo contrario se observaron para luego analizarlas, describirlas y compararlas en un tiempo determinado.

3.3 Población y Muestra.

Para seleccionar la población y posteriormente la muestra fue necesario definir la unidad de análisis "quienes van a ser medidos" (Hernández, Fernández y Baptista 1998); esta unidad de análisis es la que nos lleva a delimitar la población que será estudiada.

Por su parte, Sellitz (1965) citado por Hernández, Fernández y Baptista (1998) define población como "el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones". La población estuvo delimitada por los trabajadores que se encontraban ejerciendo funciones en organizaciones públicas y privadas de la zona metropolitana de Caracas, que consta de cinco importantes municipios: Chacao, Baruta, El Hatillo, Sucre y Libertador. La selección de esta población se hizo por varias razones prácticas y técnicas:

- Por razones de tiempo seria imposible recolectar información en otros municipios del país.
- Porque en estos municipios se encuentran una gran parte de las empresas publicas como privadas.

La muestra es un subgrupo de la población; es la parte de la población que va a ser estudiada. Hay dos tipos de muestra: Las muestras no probabilísticas y las probabilísticas.

En las muestras probabilísticas todos los sujetos que conforman la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos; por el contrario en las no probabilísticas la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino que son relacionadas con las características del investigador o de la muestra.

Para la realización del estudio aun cuando se había dispuesto que la muestra seria probabilística, no se pudo lograr recabar un marco muestral de las organizaciones

publicas y privadas de los mencionados municipios, por lo tanto se seleccionó una muestra no probabilística y e intencional debido al desconocimiento de las empresas públicas y privadas, se trato se solicitar el mismo pero para la fecha del estudio fue imposible.

En otras palabras la poca información del marco muestral de empresas publicas y privadas y el numero de trabajadores que la ocupan, impidió de alguna forma realizar un estudio probabilístico y por lo tanto una muestra en donde por medio de la probabilidad se realizara una selección aleatoria de los trabajadores.

Todo esto llevo a la creación de criterios de selección a los cuales se tenía que someter la muestra. Los criterios son:

1. Empresas con un mínimo de cincuenta (50) trabajadores.
2. Sólo serian tomados en cuenta para el estudio, empleados excluyendo obreros, pasantes y personal contratado o trabajadores por tareas.
3. Que los trabajadores tuvieran más de un año prestando sus servicios en la empresa.

Según Hernández, Fernández y Baptista (1998) para que el estudio sea factible y confiable es necesario que la muestra sea mayor a 200 personas o elementos, para ser una muestra representativa en términos de estadísticos, metodológicos y académicos.

Pero por lo delicado del estudio aun cuando se lograron acuerdos de confidencialidad con las empresas y trabajadores, muchos de los encuestados no quisieron participar en el estudio, lo que trajo como consecuencia que solo se pudiera recolectar un total de 200 encuestas, con 111 encuestas para el sector privado y 89 del público.

3.4 Operacionalización de Variables: Definición y su Conceptualización.

Una variable según Hernández, Fernández y Baptista (1998) es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible a medirse. Es aplicable a un grupo de personas u objetos, los cuales pueden adquirir diversos valores respecto a la variable. En tal sentido se destacan dos tipos de variables: dependientes e independientes. Las

dependientes son las que resultan de la investigación, es sensible a los cambios que pueda tener la variable independiente; estas últimas son la que se encuentran bajo control del investigador.

El proceso de investigación, permite presentar las variables de manera operacionalizada, esto se refiere a "el proceso de encontrar los indicadores que permiten conocer el comportamiento de las variables" (Sabino, 1992), por su parte, "los indicadores son los hechos que se corresponden con los conceptos teóricos que nos interesan".

Siguiendo este orden de ideas, el estudio posee dos variables a medir:

Acoso Laboral "mobbing": esta variable es definida por Heinz (1996) como una situación en la cual una persona o varias personas ejercen un tipo de presión o violencia psicológica externa y de manera sistemática, durante un tiempo aproximadamente de seis meses, sobre otra personas u otras personas en el lugar de trabajo.

Esta variable se medirá de acuerdo a las siguientes dimensiones:

Tendencia política: Según el diccionario de la Real Academia (2001) tendencia es la inclinación o propensión del hombre a ciertas cosas, en este caso es la inclinación hacia la política, es decir el individuo interviene en los asuntos políticos con su opinión, dependiendo de su esta a favor o en contra. En la investigación se tratara de investigar como la tendencia política de actual en Venezuela.

Esta dimensión no pudo ser incluida en el estudio, debido a que no se logro la forma de poder realizar las preguntas pertinentes a los trabajadores, ya que hoy en día la tendencia política es un tema muy delicado, sobretodo para los trabajadores de las empresas publicas. De igual forma en se recomendara que se realice un estudio en el cual por medio de la creación de un instrumento especial se pueda estudiar si la tendencia política, tiene efecto en el fenómeno del mobbing.

Periodo de Tiempo: es considerado por el diccionario de la Real Academia (2001), un espacio de tiempo que incluye toda la duración de algo. En el caso de este

fenómeno conocido como mobbing según lo define Heinz (1996) el periodo de duración en el cual se produce el acoso debe ser de manera consecuente por un periodo prologando el cual no debe ser menor de seis meses. Midiéndolo así con el tiempo en el cual se presenta en la persona el acoso.

Hostigamiento: Es la acción de molestar a alguien o burlarse de él insistentemente. En nuestro estudio lo mediremos mediante la presencia de presiones de los superiores, y presiones de los otros compañeros.

- Mobbing ascendente: Desde los Subordinados.
- Mobbing descendente: Desde jefes o Supervisores
- Mobbing horizontal: Compañeros del trabajo.

Ambiente Laboral: Se refiere a las condiciones externas circundantes del puesto de trabajo. (Slemenson, 2006). Para poder medir esta dimensión, tomaremos en cuenta varios aspectos, como lo son:

- Presencia o no de agresiones físicas.
- Trabajo en equipo.
- Motivación: si el trabajador tiene motivación o carece de esta.
- Espacio adecuado: si cuenta con un espacio adecuado para la realización de su labor, y por ultimo, un punto bien importante que es la seguridad laboral.

Funciones y Responsabilidades: Según la vigésima segunda edición del diccionario de la Real Academia Española, función es una tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas y responsabilidad se refiere al cargo u obligación moral que resulta para alguien la realización de una tarea. En el caso de nuestra investigación esta variable será medida a través de diversos puntos:

- Funciones definidas: si las funciones están o no debidamente definidas
- Otorgamiento de tareas superiores o inferiores.
- Desautorización de las decisiones.
- Participación en las decisiones: si el trabajador tiene o no participación en las decisiones y/o eventos
- Desacredito de las tareas realizadas por el trabajador victima.

Sector: "Conjunto de empresas o negocios que se engloban en un área diferenciada dentro de la actividad económica y productiva" (Diccionario de la Real Academia, 2001). En la investigación esta variable posee dos dimensiones: Pública y Privada.

Sector Público: Es el ámbitos que es controlado por los poderes públicos y en las cuales el estado participa, es decir los organismos autónomos y las instancias de poder.

Sector Privado: Son todas las empresas independientes, que obtienen beneficios y toman decisiones sin la intervención del estado.

Tabla 2. Operacionalización de las Variables.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Sector	Público	Trabajadores del sector público	Preg. 45
	Privada	Trabajadores del sector privado.	
Acoso Laboral "mobbing"	Período de tiempo	Duración del Acoso (No menos de 6 meses)	Preg. 44
	Personas Involucradas	Presión de superiores (mobbing descendente)	Preg. 0
		Presión de subordinados (mobbing ascendente)	
		Presión de otros compañeros (mobbing horizontal)	
	Ambiente Laboral	Agresiones físicas y psicológicas (daños físicos)	Preg. 19, 20, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 35, 40 y 43.
		Trabajo en equipo	Preg. 1, 2, 3, 5, 14, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 34, 42.
		Motivación	
		Espacio adecuado	Preg. 4, 11, 12, 13.
		Seguridad Laboral	
	Funciones y Responsabilidades	Funciones definidas	Preg. 7, 8, 9, 10, 33, 36, 37, 38
		Otorgamiento de tareas superiores/inferiores	
		Desautorización de decisiones	Preg. 6, 15, 39, 41.
		Participación en las decisiones	
		Desacredito de las tareas	

3.5 Técnicas de Recolección de Datos

Después de establecer la población y la muestra fue necesaria la utilización de un instrumento de recolección para medir las variables que constituyen el problema de investigación; en el estudio se definieron las variables y a la vez sus indicadores para medir las semejanzas y diferencias del mobbing en los trabajadores de las empresas públicas y privadas.

> Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente a los conceptos o variables que el investigador tiene en mente...Esa medición es realmente efectiva cuando el instrumento representa las variables que tenemos. (Hernández, Fernández y Baptista, 1998 p. 233)

Para que un instrumento de recolección de datos sea adecuado debe poseer dos requisitos indispensables: ser confiable y tener validez. Hernández, Fernández y Baptista (1998) definen confiabilidad como el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce iguales resultados, es decir que si los resultados no son consistentes no se puede confiar en ello. La validez en su caso "se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir". (Hernández, Fernández y Baptista; 1998).

En cuanto a la validez del instrumento no fue necesario la validación de este, debido a que el instrumento ya había sido utilizado en otro estudio similar al realizado, por lo tanto no era estrictamente necesario que el instrumento se validara por expertos.

3.6 Instrumento.

El cuestionario "consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o mas variables a medir" (Hernández, Fernández y Baptista; 1998 p.234); consta de preguntas cerradas las cuales son delimitadas por el encuestador, es decir se presentan una serie de respuestas en las cuales el encuestado debe circunscribirse a ellas; para este tipo de preguntas es necesario que el investigador sea capaz de anticipar las posibles alternativas de respuestas.

El instrumento que se aplicó en la investigación fue tomado de la tesis realizada por una estudiante de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2007; fue realizado por un famoso profesor de España conocedor sobre el mobbing y el cual ha realizado muchas investigaciones en el área. El cuestionario lleva por nombre *"Escala Cisneros, como herramienta de valoración del mobbing"*, este contiene 43 preguntas breves que se responde siguiendo una escala de valoración definida por números que van del 0 al 6 que contiene una categoría a ser seleccionada según sea el caso de cada trabajador, y en la cual se miden los indicadores de las variables del estudio.

3.7 Procedimiento de Recogida de Datos.

Una vez delimitada la población, se procedió a contactar a las empresas en las cuales, por medio de un acuerdo de confidencialidad permitieron que aplicáramos el Cuestionario Cisneros a los trabajadores que cumplían con las características de la muestra a estudiar. Este fue aplicado en el lapso de tiempo correspondiente a tres semanas, entre la segunda semana de Septiembre a la primera semana de Octubre.

El contacto con las empresas se realizo por medio de personas conocidas que prestan sus servicios en esas instituciones, ya que de esta manera nos facilitó el acceso a las organizaciones, en especial a las públicas.

A cada trabajador se le entrego en un sobre sellado, el Cuestionario Cisneros con un resumen de la investigación que se estaba realizando, la cual explicaba el concepto de mobbing y el objetivo del estudio. Y por supuesto la debida presentación de la Universidad Católica Andrés Bello y las tesistas.

Luego de aplicar el instrumento se procedió a tabular los datos recogidos por medio de Excel y SPSS versión 12.0; los cuales nos permitieron la realización de los gráficos correspondientes y las tablas necesarias para el análisis de los datos.

3.8 Técnicas de Análisis de Datos.

El análisis de datos consiste en el método o técnicas a utilizarse para evaluar y estudiar los datos recogidos anteriormente.

El investigador en primera instancia siempre busca "describir sus datos y posteriormente efectuar análisis estadísticos para relacionar sus variables" (Hernández, Fernández y Baptista; 1998 p. 240).

El análisis de los datos se llevo a cabo mediante técnicas estadísticas descriptivas, tales como frecuencias, medias, desviaciones, etc.; para la descripción de cada sector. Al ser poblaciones de diferentes tamaños se procedió aplicar a la prueba de diferencia de medias, para poder comparar el mobbing en las organizaciones públicas y el mobbing en las organizaciones privadas.

Para poder establecer una comparación entre el sector privado y público con referencia al mobbing y tomando en cuenta que las poblaciones no son iguales y se trata de un estudio descriptivo; se procedió a establecer el promedio de los 43 ítems del cuestionario en cada sector para poder así comparar las proporciones de cada población. Para esto se tuvo que establecer una tabla de equivalencia para la interpretación de los resultados, siendo la tabla:

Tabla 3. Tabla de Equivalencias para la Interpretación.

0 (0)	**1 (1,1 – 2)**	**2 (2,1 – 3)**	**3 (3,1 – 4)**	**4 (4,1 – 5)**	**5 (4,1 – 5)**	**6 (5,1 – 6)**
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes mas o menos	Algunas veces al mes.	Una vez a la semana.	Varias veces a la semana.	Todos los días.

Niveles de Interpretación.

NIVEL BAJO	0-1
NIVEL MODERADO	2-3
NIVEL ALTO	4-6

CAPITULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Índices de mobbing.

La Escala Cisneros, la cual fue el instrumento de medición del estudio debe medirse en tres índices: el Numero Total de Estrategias de Acoso (NEAP), el Índice Global de Acoso Psicológico (IGAP) y por ultimo el Índice Medio de la Intensidad de las Estrategias de Acoso (IMAP).

El NEAP, es un recuento de todas las respuestas que fueron diferentes a cero "0", lo cual nos indica el número total de estrategias de acoso sufridas.

El IGAP, es la suma de la puntuación en los ítems dividida entre el número de ítems, lo cual nos dará un índice global del grado de acoso sufrido. Este índice nos da la misma información que conseguiríamos al utilizar la puntuación total en el test, la cual está en una escala de "0" a 258" puntos, expresada en la misma escala en la que se responden los ítems, es decir, de "0" a "6" puntos.

El IMAP, este índice nos muestra la intensidad promedio de las estrategias del acoso sufridas y se calcula sumando la puntuación de los ítems y dividiéndola entre el valor del índice NEAP.

El valor que resulte del IMAP es siempre mayor o igual que el IGAP, debido a que el primero divide la sumatoria de la puntuación de los ítems por el número de respuestas positivas, mientras que el segundo divide siempre por el número total de ítems, el cual es 43. De esta manera, cuando existen diferencias muy grandes entre el IMAP y el IGAP, quiere decir que el sujeto sufre pocas conductas de acoso pero que las que experimenta son muy intensas. (Piñuel, 2001).

A continuación, se presentan dos tablas: sector privado y sector público en donde se calculan estos tres índices.

Tabla 4. Índices de Mobbing en el Sector Privado.

TRABAJADOR	NEAP	IGAP	IMAP	TRABAJADOR	NEAP	IGAP	IMAP
1	4	0,12	1,25	56	4	0,12	1,25
2	0	0,00	0,00	57	0	0,00	0,00
3	1	0,05	2,00	58	1	0,05	2,00
4	4	0,12	1,25	59	4	0,12	1,25
5	4	0,19	2,00	60	4	0,19	2,00
6	16	0,95	2,56	61	16	0,95	2,56
7	2	0,07	1,50	62	2	0,07	1,50
8	25	2,53	4,36	63	25	2,53	4,36
9	0	0,00	0,00	64	0	0,00	0,00
10	10	0,44	1,90	65	10	0,44	1,90
11	0	0,00	0,00	66	0	0,00	0,00
12	6	0,42	3,00	67	6	0,42	3,00
13	5	0,16	1,40	68	5	0,16	1,40
14	24	0,56	1,00	69	24	0,56	1,00
15	2	0,05	1,00	70	2	0,05	1,00
16	0	0,00	0,00	71	0	0,00	0,00
17	0	0,00	0,00	72	0	0,00	0,00
18	8	0,40	2,13	73	8	0,40	2,13
19	2	0,09	2,00	74	2	0,09	2,00
20	11	0,74	2,91	75	11	0,74	2,91
21	0	0,00	0,00	76	0	0,00	0,00
22	20	1,00	2,15	77	20	1,00	2,15
23	0	0,00	0,00	78	0	0,00	0,00
24	4	0,09	1,00	79	4	0,09	1,00
25	5	0,14	1,20	80	5	0,14	1,20
26	0	0,00	0,00	81	0	0,00	0,00
27	15	0,51	1,47	82	15	0,51	1,47
28	4	0,09	1,00	83	4	0,09	1,00
29	20	1,00	2,15	84	20	1,00	2,15
30	2	0,16	3,50	85	2	0,16	3,50
31	36	2,07	2,47	86	36	2,07	2,47
32	0	0,00	0,00	87	0	0,00	0,00
33	8	0,72	3,88	88	8	0,72	3,88
34	6	0,40	2,83	89	6	0,40	2,83
35	3	0,07	1,00	90	3	0,07	1,00
36	5	0,14	1,20	91	5	0,14	1,20
37	0	0,00	0,00	92	0	0,00	0,00
38	2	0,05	1,00	93	2	0,05	1,00
39	5	0,12	1,00	94	5	0,12	1,00
40	43	1,77	1,77	95	43	1,77	1,77

TRABAJADOR	NEAP	IGAP	IMAP	TRABAJADOR	NEAP	IGAP	IMAP
41	11	0,40	1,55	96	11	0,40	1,55
42	8	0,23	1,25	97	8	0,23	1,25
43	4	0,19	2,00	98	4	0,19	2,00
44	27	2,40	3,81	99	27	2,40	3,81
45	31	2,95	4,10	100	31	2,95	4,10
46	4	0,09	1,00	101	4	0,09	1,00
47	6	0,14	1,00	102	10	0,53	2,30
48	43	2,19	2,19	103	43	2,19	2,19
49	7	0,21	1,29	104	7	0,21	1,29
50	4	0,19	2,00	105	4	0,19	2,00
51	16	0,93	2,50	106	16	0,93	2,50
52	2	0,07	1,50	107	2	0,07	1,50
53	25	2,60	4,48	108	25	2,60	4,48
54	0	0,00	0,00	109	0	0,00	0,00
55	11	0,67	2,64	110	11	0,67	2,64
				111	11	0,67	2,64

Tabla 5. Promedios de Índices.

TOTAL DE TRABAJADORES	NEAP	IGAP	IMAP
111	9,16	0,52	1,64

La tabla anterior indica el número total de estrategias de acoso sufridas (NEAP), el índice global del acoso sufrido (IGAP) y la intensidad promedio de las estrategias de acoso sufridas (IMAP) para cada uno de los trabajadores que participaron en el estudio. Para entender de forma clara estos tres índices se calculó de ella el promedio de estas estrategias para toda la muestra, de lo cual nos resulta lo siguiente:

- De 111 personas el número promedio de estrategias de acoso sufridas por cada persona es de aproximadamente 9 estrategias de un total de 43 posibles respuestas, lo que implica mucho menos de la mitad, de hecho menos de la cuarta parte de las diferentes formas de maltrato psicológico.
- En cuanto al IGAP, vemos que en promedio para las 111 personas el índice global del grado de acoso sufrido es de 0,52 e n una escala de "0" a "6",
- Finalmente, la intensidad promedio de las estrategias de acoso sufridas para la muestra es de 1,64, en una escala de intensidad de "0" a "6".

Concluyendo que en promedio las conductas de mobbing experimentadas por las personas de la muestra no experimentan muchas conductas de acoso, pero las que experimentan tienen una intensidad mayor al número de ellas. Esto queda demostrado por la poca diferencia existente entre el IMAP y el IGAP.

Tabla 6. Índices de Mobbing en el Sector Público.

TRABAJADOR	NEAP	IGAP	IMAP	TRABAJADOR	NEAP	IGAP	IMAP
1	4	0,19	2,00	46	43	2,21	2,21
2	2	0,05	1,00	47	8	0,23	1,25
3	37	3,63	4,22	48	20	1,23	2,65
4	9	0,26	1,22	49	17	0,51	1,29
5	43	3,00	3,00	50	13	0,93	3,08
6	21	1,37	2,81	51	12	0,81	2,92
7	0	0,00	0,00	52	8	0,53	2,88
8	0	0,00	0,00	53	12	0,49	1,75
9	11	0,67	2,64	54	26	1,70	2,81
10	0	0,00	0,00	55	15	1,26	3,60
11	26	1,58	2,62	56	20	1,35	2,90
12	0	0,00	0,00	57	21	1,53	3,14
13	3	0,19	2,67	58	0	0,00	0,00
14	0	0,00	0,00	59	26	1,63	2,69
15	5	0,21	1,80	60	4	0,19	2,00
16	5	0,30	2,60	61	2	0,05	1,00
17	0	0,00	0,00	62	37	3,63	4,22
18	5	0,19	1,60	63	9	0,26	1,22
19	4	0,12	1,25	64	43	3,00	3,00
20	0	0,00	0,00	65	21	1,37	2,81
21	2	0,05	1,00	66	0	0,00	0,00
22	9	0,70	3,33	67	0	0,00	0,00
23	2	0,05	1,00	68	11	0,67	2,64
24	2	0,05	1,00	69	0	0,00	0,00
25	36	3,63	4,33	70	26	1,58	2,62
26	36	3,88	4,64	71	0	0,00	0,00
27	33	3,47	4,52	72	3	0,19	2,67
28	3	0,07	1,00	73	0	0,00	0,00
29	2	0,05	1,00	74	5	0,21	1,80
30	37	3,84	4,46	75	5	0,30	2,60

TRABAJADOR	NEAP	IGAP	IMAP	TRABAJADOR	NEAP	IGAP	IMAP
31	6	0,26	1,83	76	0	0,00	0,00
32	19	0,88	2,00	77	5	0,19	1,60
33	0	0,00	0,00	78	4	0,12	1,25
34	43	2,19	2,19	79	0	0,00	0,00
35	25	0,93	1,60	80	2	0,05	1,00
36	39	1,95	2,15	81	9	0,70	3,33
37	18	0,44	1,06	82	2	0,05	1,00
38	20	1,35	2,90	83	2	0,05	1,00
39	4	0,09	1,00	84	36	3,63	4,33
40	2	0,07	1,50	85	36	3,88	4,64
41	3	0,07	1,00	86	33	3,47	4,52
42	24	1,70	3,04	87	3	0,07	1,00
43	43	1,77	1,77	88	2	0,05	1,00
44	3	0,14	2,00	89	37	3,84	4,46
45	4	0,09	1,00				

Tabla 7. Promedios de Índices.

TOTAL DE TRABAJADORES	NEAP	IGAP	IMAP
89	13,12	0,91	1,91

Observando los resultados arrojados por la tabla 25 en donde se especifican los promedios de los índices del sector publico, se concluye:

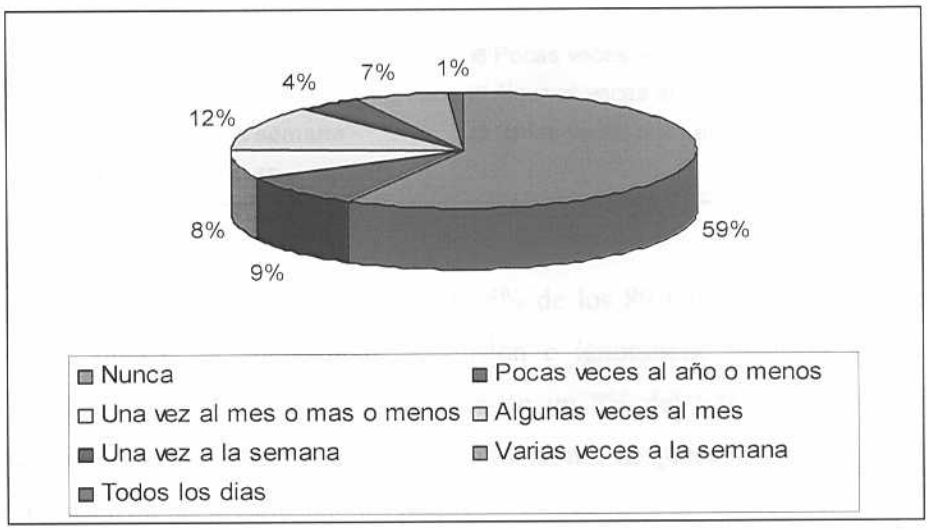
- De 89 personas el número promedio de estrategias de acoso sufridas por cada persona es de aproximadamente 13 estrategias de un total de 43 posibles respuestas, lo que implica mucho menos de la mitad, de hecho menos de la cuarta parte de las diferentes formas de maltrato psicológico.
- En cuanto al IGAP, vemos que en promedio para las 89 personas el índice global del grado de acoso sufrido es de 0,91 e n una escala de "0" a "6",
- Finalmente, la intensidad promedio de las estrategias de acoso sufridas para la muestra es de 1,91, en una escala de intensidad de "0" a "6".

Es decir el promedio de las conductas experimentadas por los trabajadores del sector publico, son menores con respecto a la intensidad en que se viven y manifiestan.,

dicho de otra manera, no experimentan tantas conductas de acoso, pero las que experimentan tienen una intensidad mayor al número de ellas. Esto que da demostrado por la diferencia existente entre el IMAP y el IGAP.

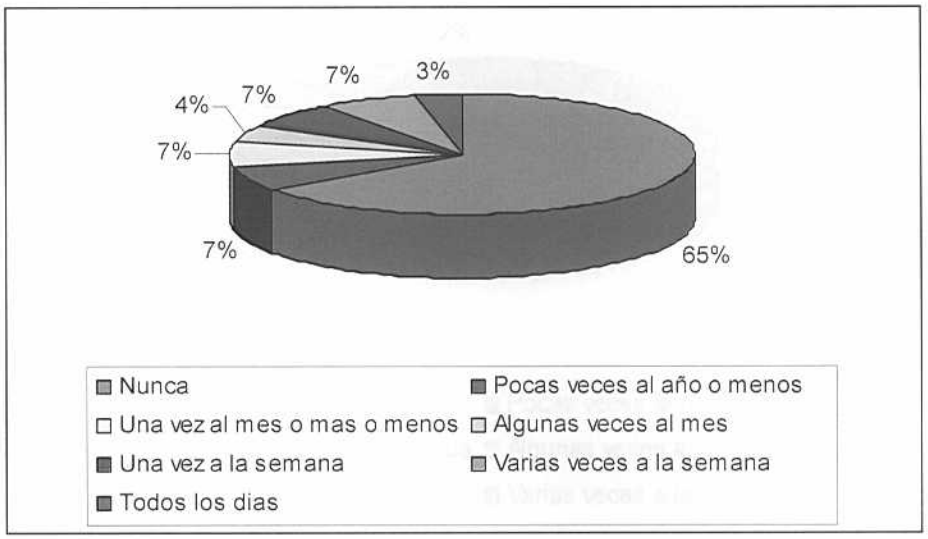
4.2 Gráficos del Sector Público.

Gráfico 1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.



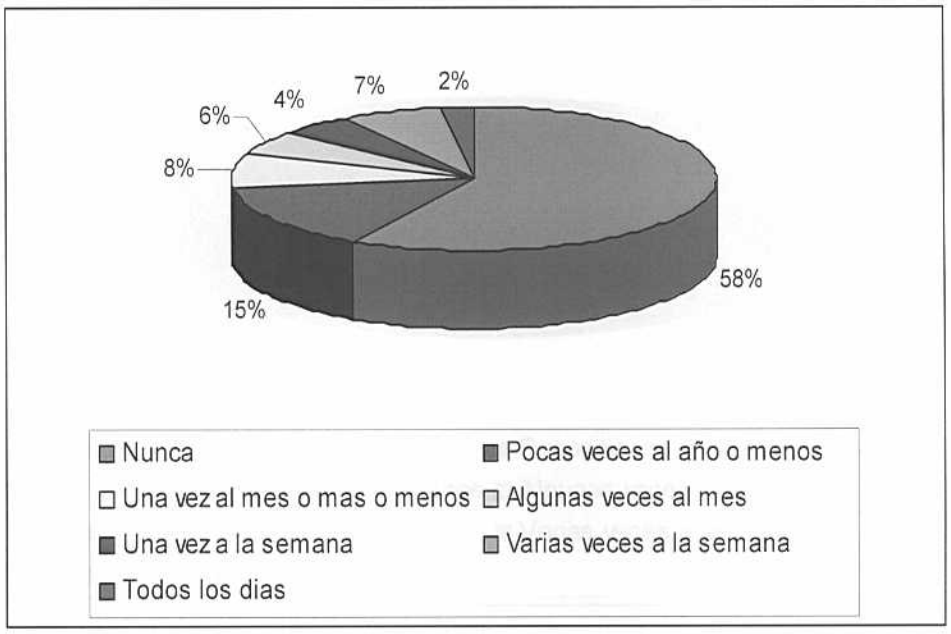
En el gráfico que se presenta, se observa que en relación a la primera pregunta del Cuestionario Cisneros, la mayoría de los trabajadores dice no haber manifestado esta característica de mobbing, cubriendo un 59% de los 89 trabajadores que contestaron a esta pregunta y de la población total del estudio del sector público. Siguiendo con un 12% de la categoría "algunas veces al mes" y con un 9% y 8% que corresponden a las categorías de "Pocas veces al año o menos" y "Una vez al mes mas o menos" respectivamente.

Gráfico 2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen invisible.



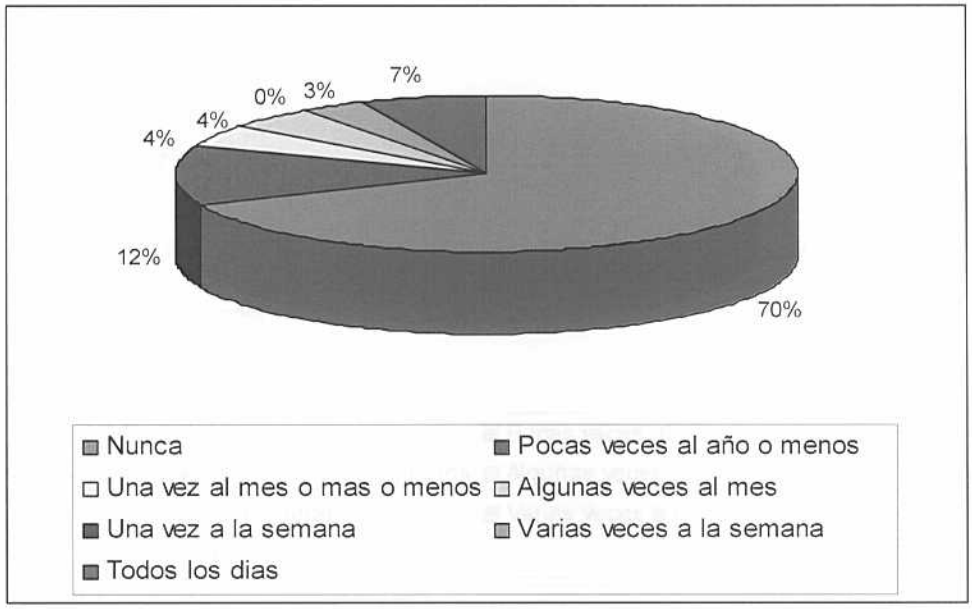
El Gráfico 2, presenta que el 65% de los 89 trabajadores encuestados dice no sufrir "nunca" la conducta de exclusión e ignorancia, mientras que varias de las categorías de la pregunta, se expresan en un 7% del total de entrevistados. Lo que supone que esta característica o conducta no se presenta de forma sistemática y acentuada en las organizaciones públicas.

Gráfico 3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.



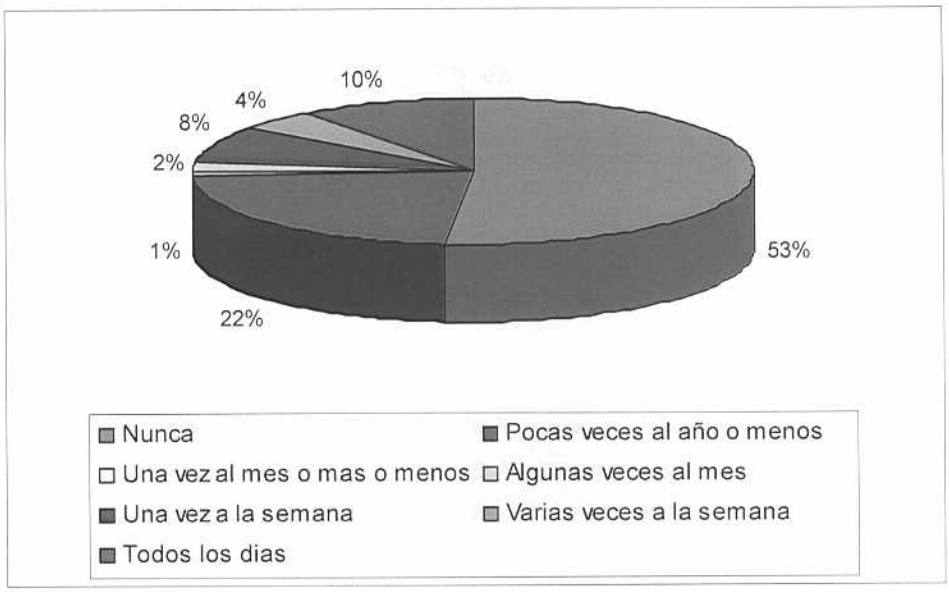
En la pregunta número 3, el 58% de los trabajadores, el cual representan 52 personas respondió a este ítem que "nunca" han sufrido este tipo de comportamiento hacia ellos, mientras que un 15% contestaron a la pregunta con la categoría de "Pocas veces al año o menos"; es decir solo 2 personas (2%) contestaron que sufrían este tipo de conducta "Todos los días", siendo esta una de las muchas características del mobbing.

Gráfico 4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.



En el Gráfico que se presenta anteriormente, resulta importante concluir dos cosas, la primera que el 70% de los encuestados contestó que "nunca" ha sufrido o que no sufre en su puesto de trabajo de esta conducta de hostigamiento, representando a 61 trabajadores de los 89 que contestaron a esta pregunta. Pero aún cuando la mayoría contesto "nunca", el Gráfico presenta un 7% que contestó sufrir este tipo de conducta "todos los días", es decir 6 personas afirman ser forzadas a realizar trabajos que van en contra de sus principios.

Gráfico 5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.

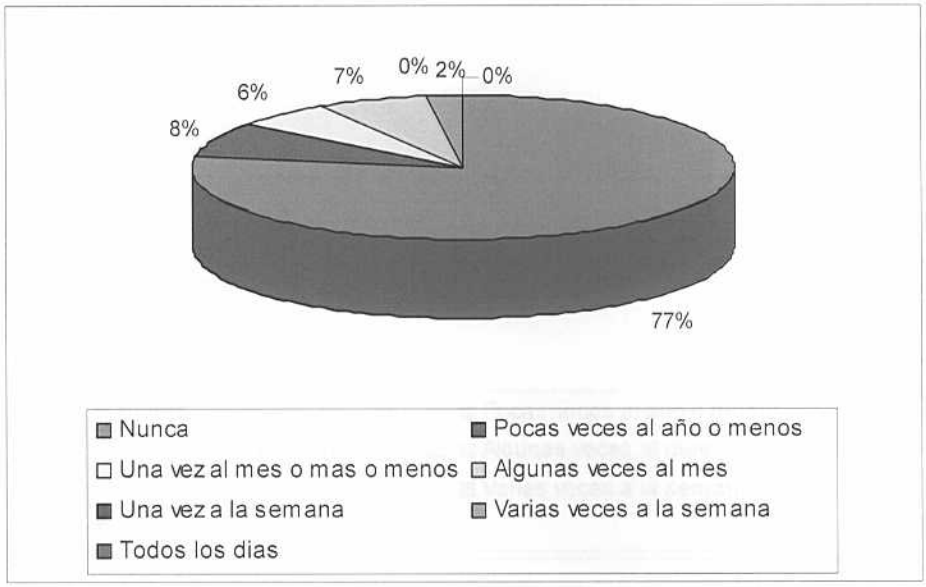


De los resultados arrojados por este gráfico se observa que un 10% de los encuestados respondió que su trabajo se evalúa de manera injusta o inequívoca todos los días de la semana, mientras que un 8% afirma que por lo menos una vez a la semana les ocurre este tipo de conducta.

Resultando de esta manera entre las opciones de "una vez por semana", "varias veces a la semana" y "todos los días" un total de 22% de las personas, lo que arroja que estas personas sufren conductas que son características del acoso laboral.

Al agrupar esas tres categorías, se cumple la condición del concepto del mobbing el cual especifica que el hostigamiento debe darse por lo menos más de una vez a la semana.

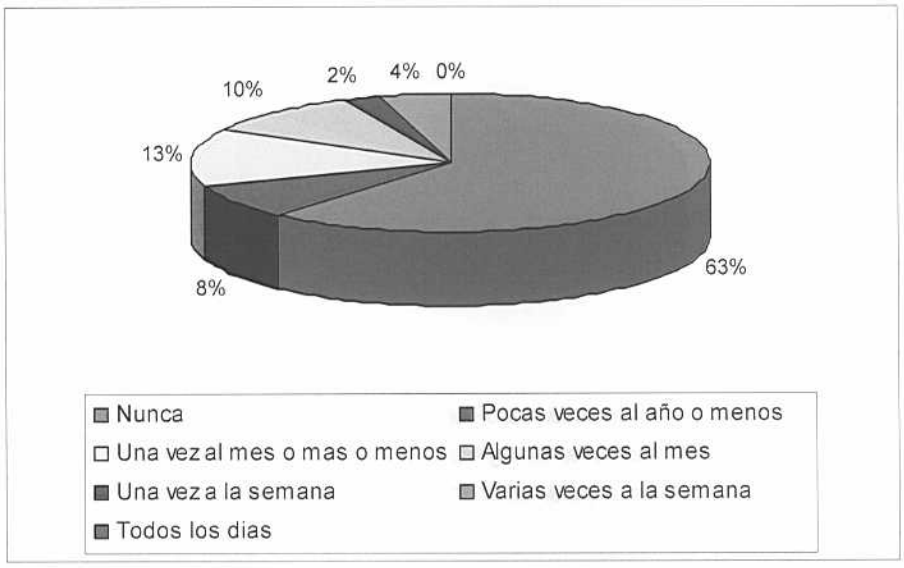
Gráfico 6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a incitativa propia.



En este ítem, la mayor parte de los trabajadores del sector público, contesto que "nunca" han sufrido esta conducta, en la cual no se le permite a la víctima ninguna participación ni iniciativa propia para la realización de tareas en el puesto de trabajo. Representando esto a 69 personas de 89 encuestados.

Solo un 8% afirma estar sufriendo de esta gestión por lo menos "una vez a la semana", lo cual no es representativo para dar soporte de que esta es un conducta de hostigamiento utilizada de manera consistente.

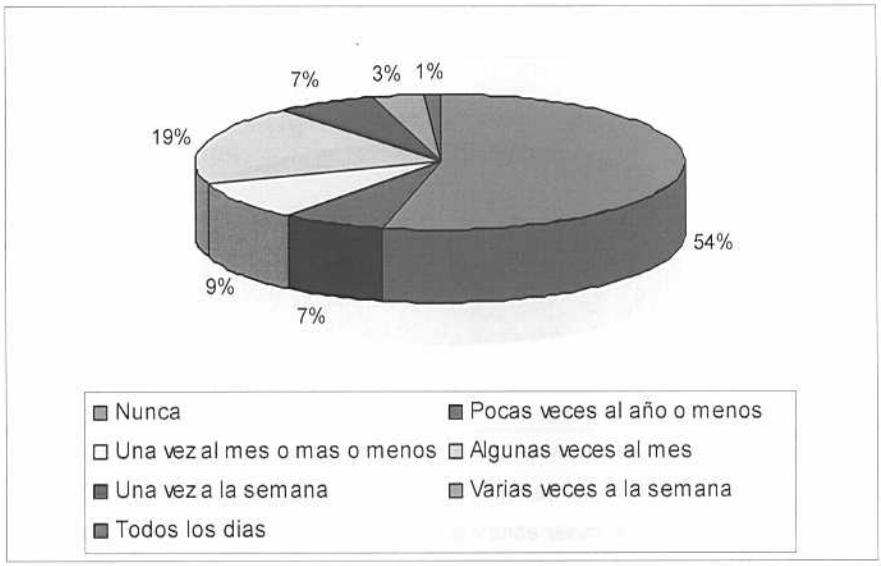
Gráfico 7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.



Se observa en el Gráfico que un 63% de los trabajadores encuestados afirma que "nunca" han sufrido de asignación de tareas o trabajos absurdos, mientras que entre un 2% y 4%, es decir 2 y 4 trabajadores contestan que "una vez a la semana" y "varias veces a la semana" respectivamente. Es decir que si padecen este tipo de conducta una pequeña parte de los trabajadores encuestados se les asignan trabajos absurdos en los cuales no desarrollan las competencias que poseen.

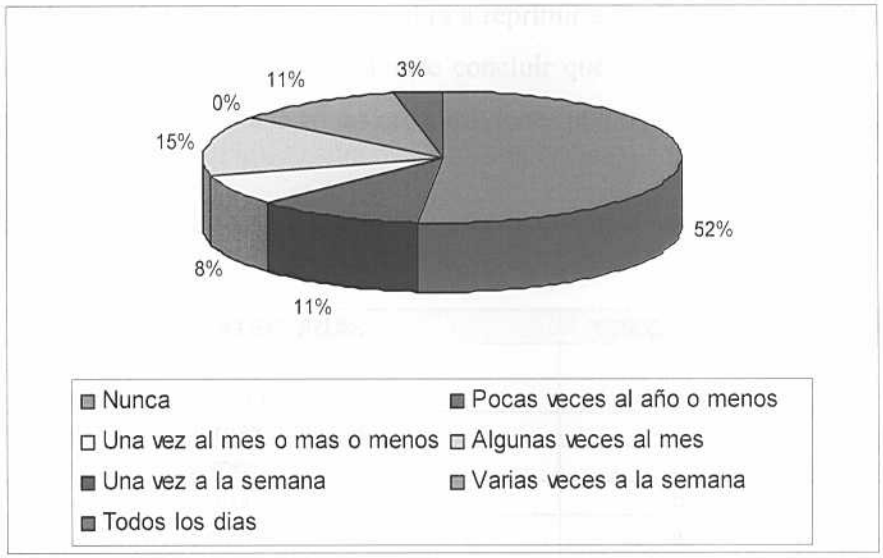
La mayoría de las veces esta conducta es puesta en practica por los supervisores o jefes, los cuales le otorgan trabajos a la personas que no tienen ningún sentido para desprestigiar su trabajo o en circunstancias sin intención alguna.

Gráfico 8. Me asignan tares rutinarias sin valor o interés alguno.



El ítem 8, esta asociado al anterior, ya que los dos se relacionan con las funciones del puesto de trabajo. En este ítem observamos que hay una diferencia entre el porcentaje de la categoría "Nunca" de la pregunta 7 y la 8 la cual arroja que el 54% de los encuestados si actúa en esta categoría a pesar de ser parecidas, por lo que se puede sintetizar que los trabajadores están más propensos a sufrir esta conducta, en la cual se le asignan trabajos rutinarios.

Gráfico 9. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias.



Al agrupar las categorías "varias veces a la semana" y "todos los días" observamos que de las 89 personas encuestadas un 14% es decir, 13 personas afirman que se le asignan trabajos por debajo sus capacidades, aun cuando este numero de personas representa cierto porcentaje, no es posible afirmar que estas sufran de mobbing en el trabajo solo por la asignación de sus tareas. Un total de 46 personas contestaron que nunca se le han asignado tareas que no cumplan con sus capacidades, representando este el 52%.

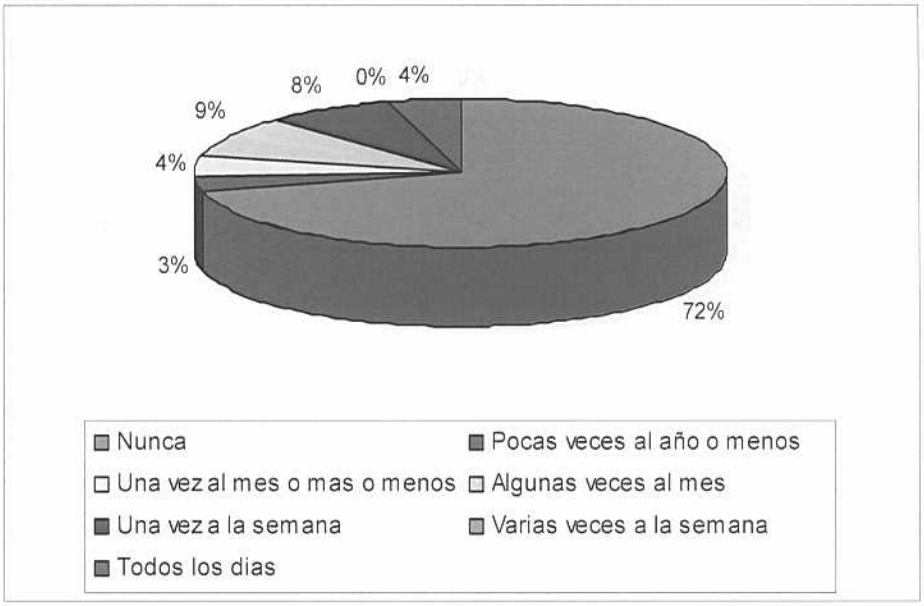
En la tabla 8 que se presenta a continuación se representa el ítem 12, en el cual se observa que en las ultimas tres categorías de opciones, no hay ningún porcentaje, por lo tanto no existe ninguna conducta que se realice por mas de una vez por semana, es decir que el acosador no acostumbra a reprimir a la victima restringiéndole sus medidas de seguridad. Con lo que se puede concluir que esta característica del mobbing no se presente con frecuencia en las organizaciones públicas.

Tabla 9. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	72	80,9%
Pocas veces al año o menos	1	1,1%
Una vez al mes o mas o menos	3	3,4%
Algunas veces al mes	2	2,2%
Una vez a la semana	5	5,6%
Varias veces a la semana	4	4,5%
Todos los días	2	2,2%
TOTAL	**89**	**100,0%**

La tabla 9 presenta los porcentajes de los daños económicos que se le causan a la victima de mobbing, en ella se observa que solo pocas personas (11 trabajadores) afirman haber sido victimas de esta conducta, pero aun no se podría afirmar que son victimas de acoso laboral ya que no se pueden calcular si estas conductas persistieron por un lapso mayor a seis meses.

Gráfico 12. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.

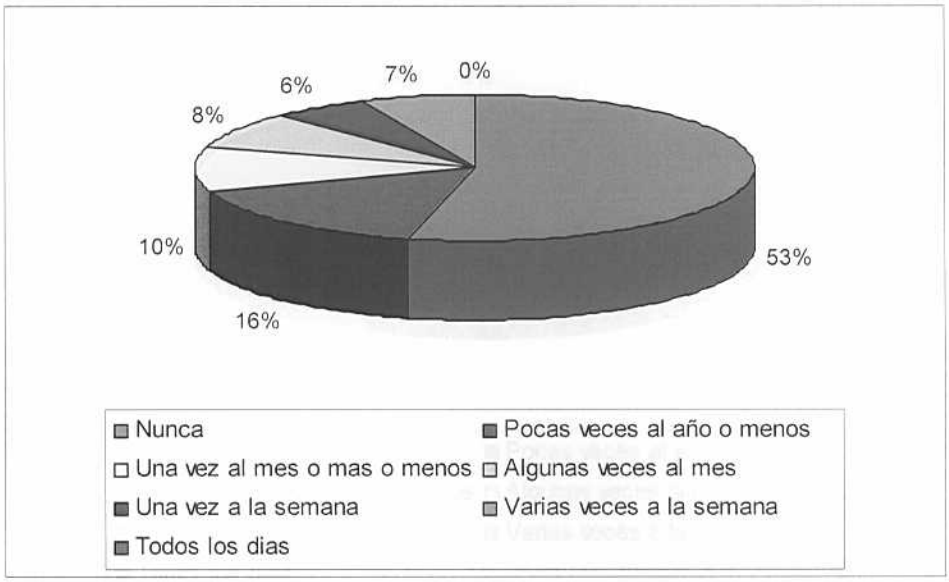


El ítem 14 del Cuestionario Cisneros está representando en el gráfico 12, arrojando un resultado de 72% de trabajadores del sector público que dicen no haber experimentado este comportamiento, el cual se centra en la prohibición de comunicación hacia la victima, por parte de sus compañeros, esta conducta principalmente viene dada por el supervisor o jefe.

Gráfico 13. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.

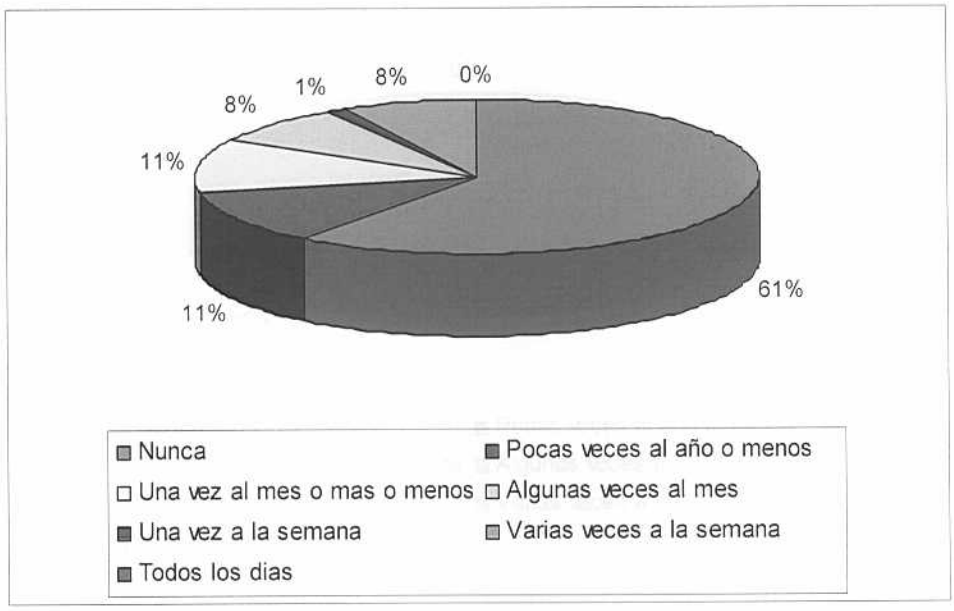
El ítem número 15, arroja un resultado, del cual se concluye al igual que los otros ítems, que la mayoría de las personas encuestadas del sector público no han sido víctimas de la característica o conducta de minusvalorizacion de las tareas y trabajos realizados. Solo un 4% dicen sufrirla "varias veces a la semana" y otro 4% contestan "una vez a la semana", porcentajes que no son significativos, pero si esta conducta se experimenta de manera continua y sistemática por un lapso de 6 meses es posible que las personas este sufriendo mobbing.

Gráfico 14. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos.



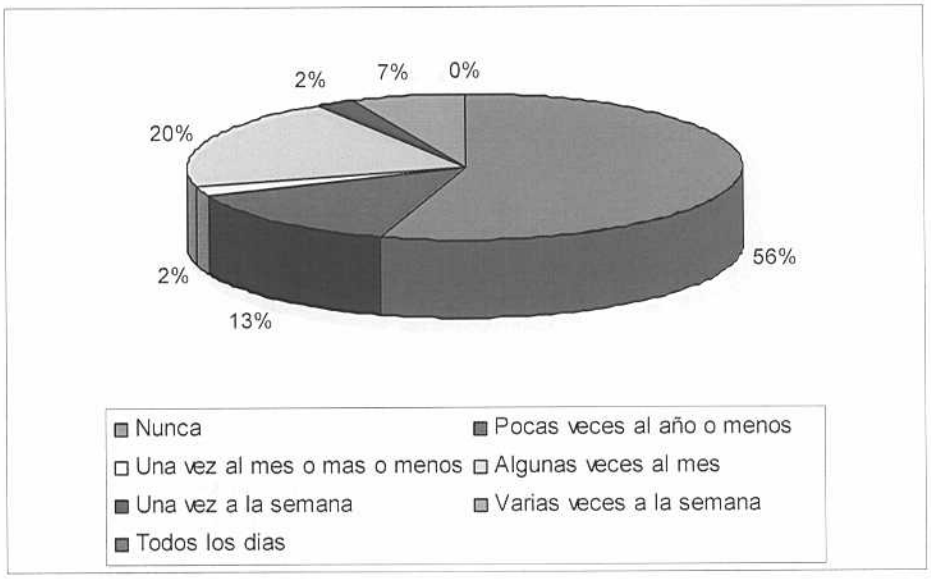
La gráfica anterior nos indica que un 53% de la totalidad encuestada nunca ha sido acusada injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos o difusos. Siguiéndolo en porcentaje, un 16% que considera haber tenido esta acusación injustificada pocas veces al año o menos. Un 10% que lo ha vivido una vez al mes o menos. Mientras que un 8% ha presenciado esta situación algunas veces ala semana y con un 7% la categoría de varias veces a la semana Por último la categoría una vez a la semana lo ha padecido una vez a la semana De tal manera que ninguna persona ha tenido esta experiencia todos los días. Podemos concluir que aunque no existe una frecuencia mayoritaria que sea constante, la población está bastante distribuída, es decir el 53% son las personas que nunca han recibido este tipo de acoso.

Gráfico 15. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.



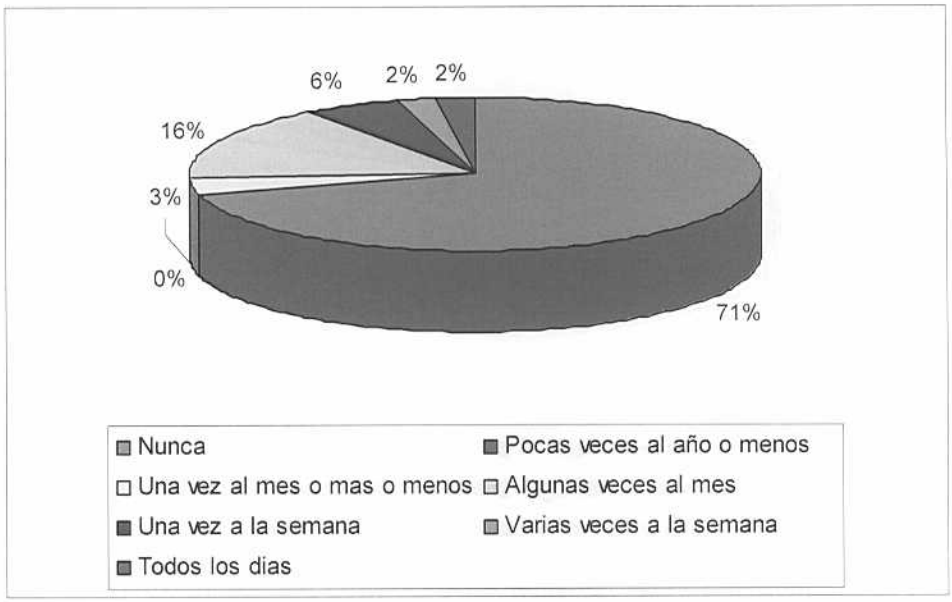
Este gráfico nos arroja que, el 61% de los trabajadores, respondió a este ítem que nunca ha sufrido este tipo de comportamiento hacia ellos, mientras que un 11% contestaron a la pregunta con la categoría de pocas veces al año o menos y una vez al mes o menos cada una, y para las categorías algunas veces al mes y varias veces a la semana un 8% cada una. Es decir, 1% contestaron que sufrían este tipo de conducta una vez a la semana

Gráfico 16. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.



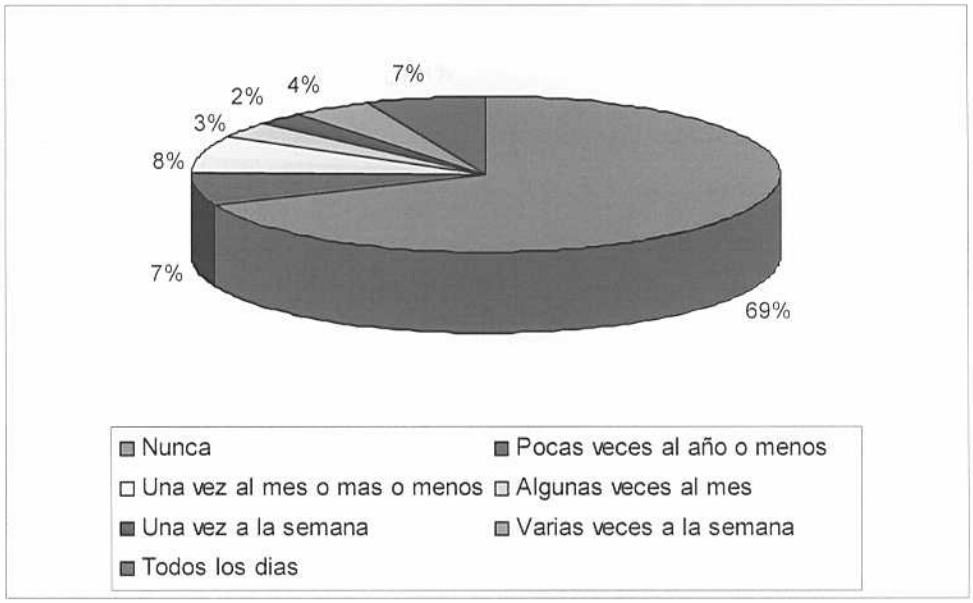
En este gráfico podemos apreciar que ninguno de los individuos encuestados manifestaron haber vivido la situación planteada en el ítem 18 todos los días, por otro lado tenemos que en las categorías una vez al mes o menos y pocas veces al año o menos con una frecuencia de 2% cada una. Mientras un total de 20% han sufrido esta algunas veces al mes, un 13%% ha estado en esta situación una vez a la semana, y un 7% varias veces a la semanas. De tal manera, 56% de la población encuestada dijo nunca haber recibido este tipo de trato. Podemos concluir que la distribución ha sido variada, y que en las categorías de una vez a la semana y varias veces a la semana conjuntamente suman un 20%, porcentaje que resulta importante, ya que la frecuencia es representativa.

Gráfico 17. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.



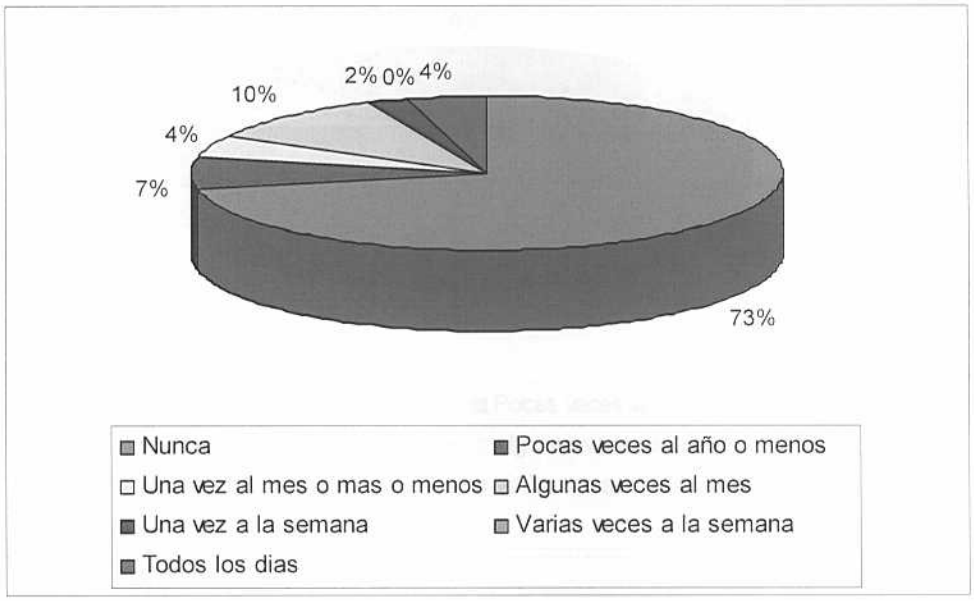
En el anterior Gráfico demuestra en qué proporción son humillados y desvalorizados los trabajadores ante terceros, el 71% de los encuestados manifestaron que nunca han sido humillados ante terceros, el 3% nos dicen que han sido humillados de este modo una vez al mes o menos, el 16% sufren con este tipo de ataque algunas veces al mes, un 6% es acosado una vez a la semana, el 2% es afectado por este fenómeno varias veces a la semana, y por ultimo el 2% se humilla al trabajador todos los días, lo que demuestra un acoso de consistencia media.

Gráfico 18. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (anulación de contrato, expedientes, despidos, traslados, etc.)



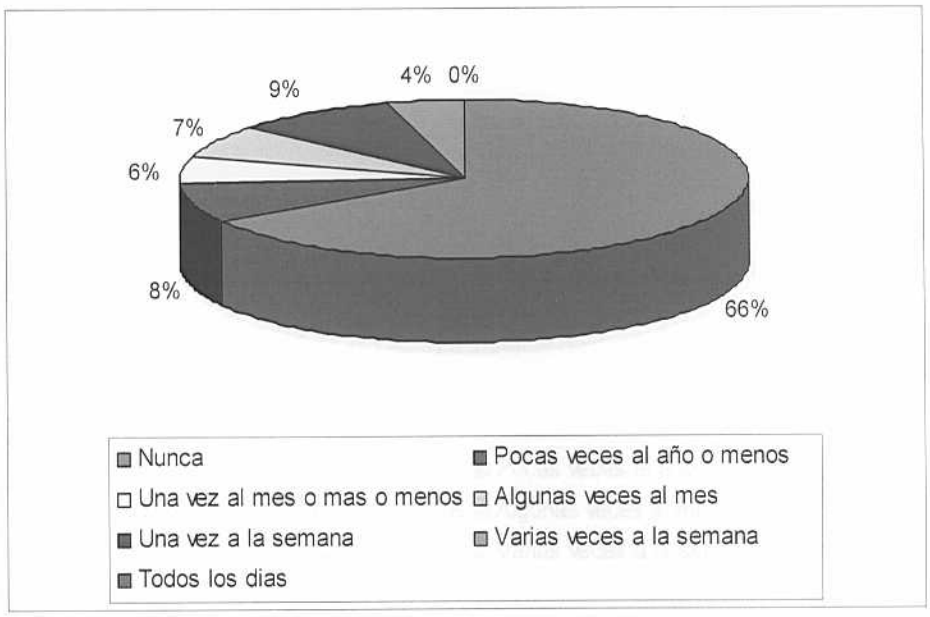
En esta gráfica se observa la frecuencia del uso hacia los trabajadores de medidas disciplinaria como herramientas de abuso y acoso, el 69% como se ve claramente en la gráfica nunca ha sufrido de esta medida arbitraria, el 7% se ve afectado con medidas disciplinarias mal implementas con el propósito de vejar al trabajador pocas veces al año o menos, el 8% se ve maltratada de este modo una vez al mes o menos, el 3% de los encuestados son acosados en la misma modalidad algunas veces al mes, el 2% una vez a la semana, el 4% es afectada por este fenómeno varias veces a la semana, y por ultimo el 7% es penada por medidas disciplinaria de forma arbitraria a diario, en proporción se hace notar que esta forma de acoso y maltrato es reiterado.

Gráfico 19. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.



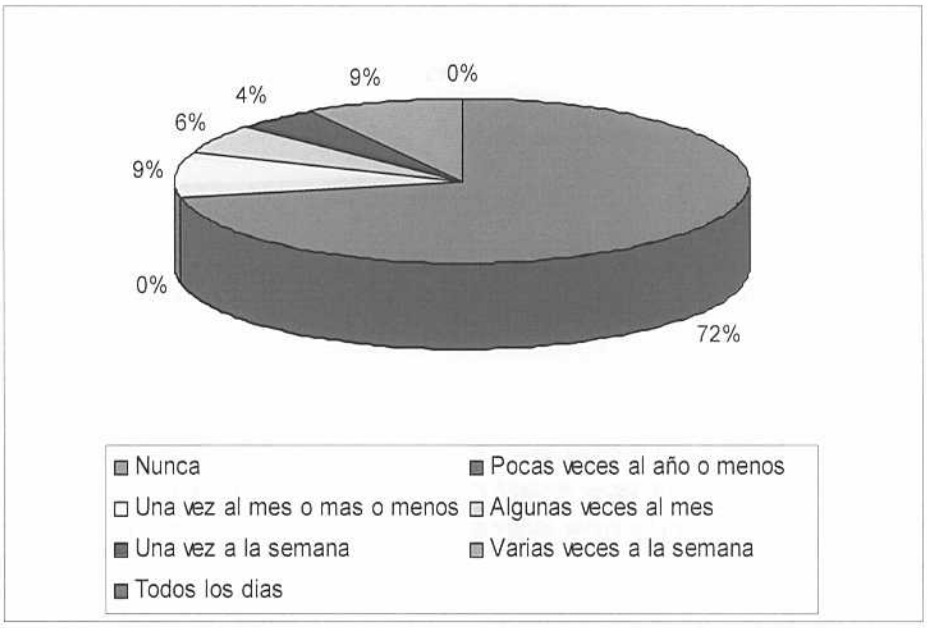
El grafico anterior nos demuestra la cantidad porcentual de los encuestado que son víctimas del aislamiento en su ambiente laboral, 73% nunca han sido aislados, 7% lo han sido pocas veces al año o menos, 4% han sido aislados una vez al mes o menos, el 10% de los encuestados lo han sufrido algunas veces al mes, el 2% de los trabajadores una vez a la semana, y el 4% han padecido por este maltrato todos los días, lo que insinúa que es un hecho recurrente.

Gráfico 20. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.



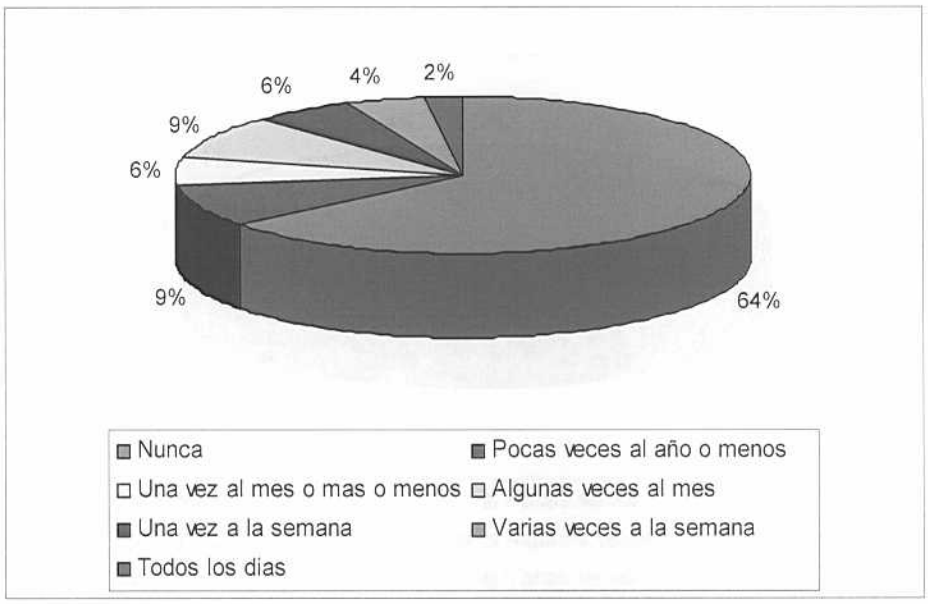
La intención de esta gráfica es representar la cantidad de encuestados que sufre de maltrato debido a la distorsión de comentarios hechos por el trabajador, el 86% nunca ha sufrido esta situación, el 8% lo ha sufrido pocas veces al año o menos, el 6% una vez al mes o menos, un 6% lo sufre algunas veces al mes, el 7% padece de este maltrato algunas veces al mes, un 9% lo sufre una vez a la semana y por ultimo un 4% lo padece varias veces a la semana, lo que demuestra que es tiene una recurrencia moderada la situación.

Gráfico 21. Se intenta buscarme hacer cosas para hacerme explotar.



Esta gráfica informa la frecuencia en que se busca de irritar al trabajador para hacerlo explotar en ataque de ira, desesperación, etc. El 72% de los encuestados manifiestan nunca haber sufrido de estos problemas, el 9% nos dice que los sufre una vez por mes o menos, el 6% algunas veces al mes, un 4% pasa por esto una vez a la semana, y por ultimo un 9% sufre de este acoso varias veces a la semana, los que nos indica una recurrencia moderada.

Gráfico 22. Me menosprecian personal o profesionalmente.

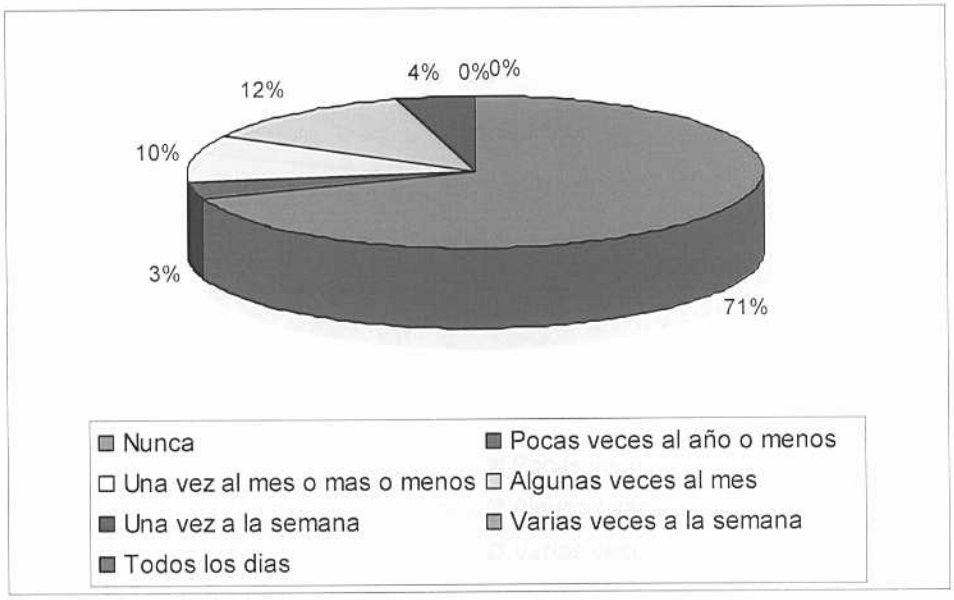


Esta gráfica logra ilustrarnos sobre la cantidad de encuestados que subestiman y desvalorizan personal y profesionalmente, el 64% nunca son subestimados, el 9% los subestiman pocas veces al año o menos, el 6% los desvalorizan una vez al mes o menos, el 9% son subestimados algunas veces al mes, el 6% es desvalorizado una vez a la semana, un 4% sufre de este maltrato varias veces a la semana y por ultimo un 2% es subestimado a diario, lo que demuestra que es un hecho recurrente.

Gráfico 23. Hacen burla de mi o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.

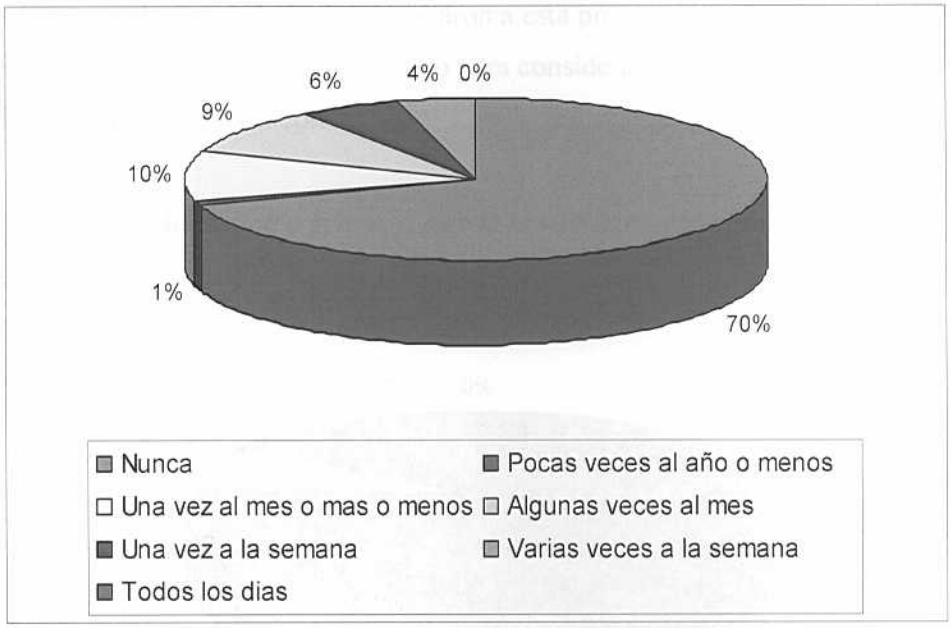
En esta gráfica podemos apreciar que de los individuos encuestados, ninguno manifestó haber vivido la situación planteada en el ítem 25 todos los días, varias veces a la semana lo ha experimentado tan solo un 1%, una vez a la semana 4% y una vez al mes o menos tuvieron un porcentaje de 11%. De tal manera, 72% del total encuestado para el sector público que es de 89 dijo nunca haber recibido este tipo de trato.

Gráfico 24. Recibo feroces e injustas criticas acerca de aspectos de mi vida personal.



El Gráfico anterior refleja de manera visual, el porcentaje de personas que reciben injustas críticas acerca de su vida personal, entre los encuestados, el 71% (62 de 89 encuestados) respondió que nunca han sufrido de este tipo acoso, el 12% (11 de 89) respondió algunas veces al mes, con un porcentaje de 10% una vez al mes o menos, 4% pocas veces al año o menos, un 3% que vive esta situación una vez a la semana y por último tenemos a las categorías de todos los días y varias veces a la semana con 0%.

Gráfico 25. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidadores.



En el gráfico 25, se observa que solo el 4% afirma haber recibido amenazas verbales con una frecuencia de "varias veces por semana", mientras que el 6% solo dice haberlas sufrido "una vez a la semana". Como en casi todos los gráficos la mayor parte de los encuestados dice no haber recibido esta conducta de acoso laboral "nunca" abarcando un 70% de los encuestados.

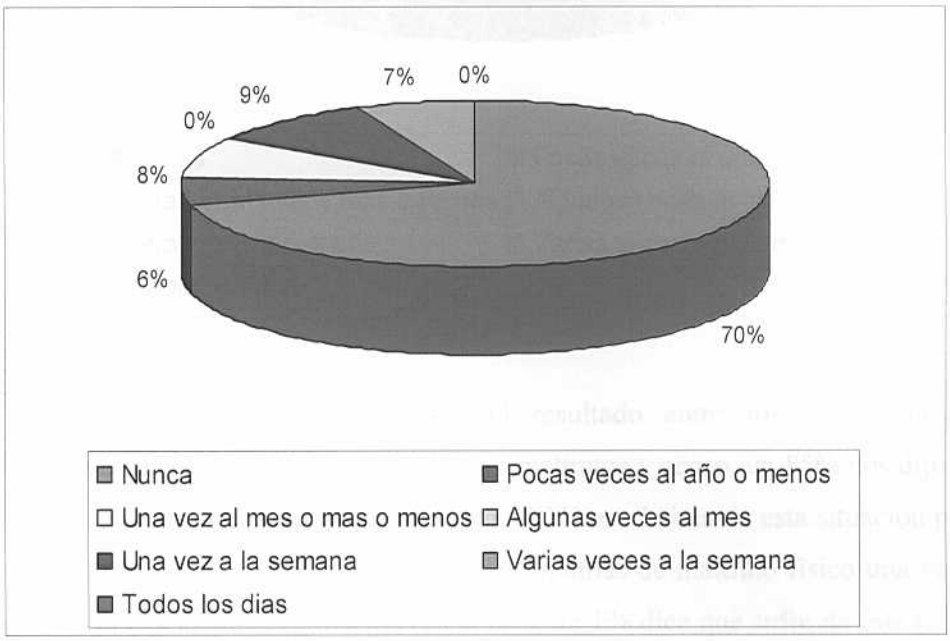
Tabla 10. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	78	87,6%
Pocas veces al año o menos	3	3,4%
Una vez al mes o mas o menos	4	4,5%
Algunas veces al mes	1	1,1%
Una vez a la semana	1	1,1%
Varias veces a la semana	2	2,2%
Todos los días	0	0,0%
TOTAL	**89**	**100,0%**

En cuanto a la tabla 5, el ítem esta relacionado con el ítem anterior, ya que unas son amenazas verbales otras son escritos y hasta por teléfono al domicilio, conductas propias del mobbing. Al ver los resultados arrojados se observa que las amenazas por

escrito o por teléfono son menos comunes que las verbales, ya que los trabajadores de la empresa pública afirman en un 87,6% que nunca han recibido amenazas escritas o por teléfono, solo 2 trabajadores contestaron a esta pregunta con "varias veces a la semana". Siendo un numero poco significativo para considerar que sea una conducta utilizada con frecuencia por el acosador.

Gráfico 26. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera intimidante.



En el gráfico anterior observamos los resultado del maltrato en forma verbal entre los encuestados, el 70% dice que nunca le gritan o alzan la voz, el 6% que pocas veces al año o menos, el 8% que un vez al mes o menos, un 9% nos informan que es afectada por este hecho una vez a la semana, y un 7% varias veces a la semana, lo que demuestra que es de frecuencia moderada.

Gráfico 27. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.

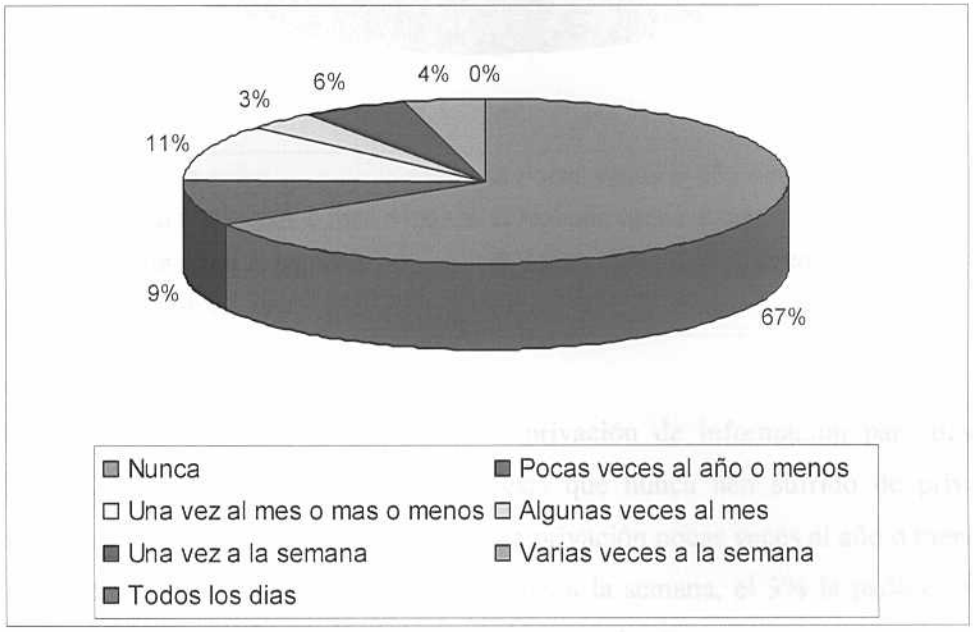
El gráfico a analizar arroja el resultado entre los encuestados sobre la implementación de acciones físicas como maltratos y acoso, un 85% nos dijo que nunca han sido víctima de este tipo de maltrato, el 1% es víctima de esta situación pocas veces por año o menos, el 7% informa que son víctimas de maltrato físico una vez al mes o menos, el 2% lo sufre algunas veces al mes, un 1% dice que sufre de este tipo de abuso una vez a la semana, el 3% informa que es afectada por este tipo de acoso varias veces a la semana, y un 1% la es maltratada diariamente, lo que nos revela que esta conducta es de frecuencia recurrente.

Tabla 11. Se hacen bromas inadecuadas o crueles acerca de mí.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	71	79,8%
Pocas veces al año o menos	5	5,6%
Una vez al mes o mas o menos	3	3,4%
Algunas veces al mes	7	7,9%
Una vez a la semana	3	3,4%
Varias veces a la semana	0	0,0%
Todos los días	0	0,0%
TOTAL	**89**	**100,0%**

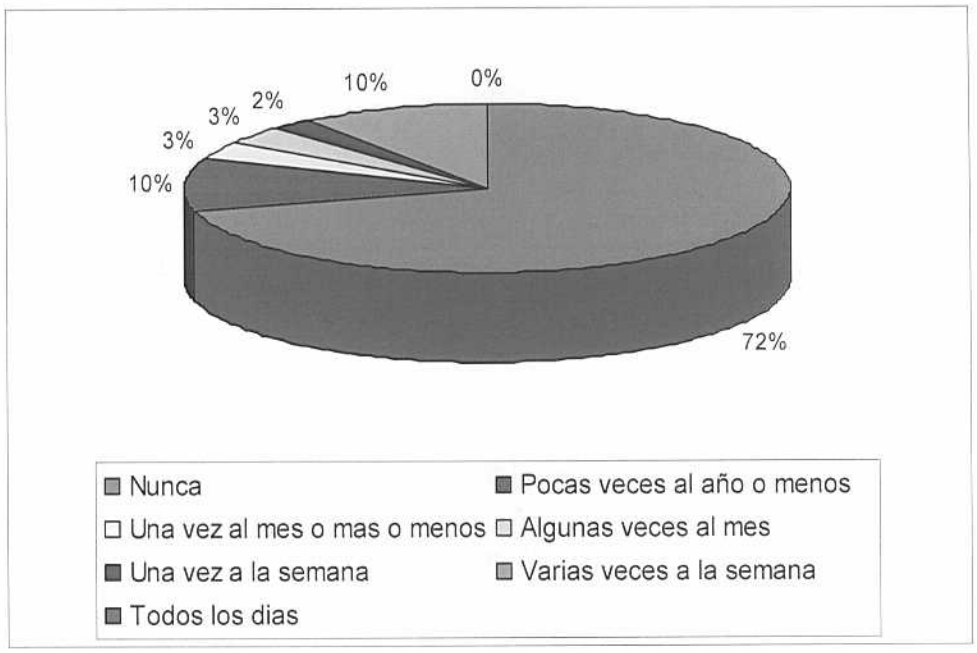
En la tabla anterior vemos el acoso en bromas y juegos inadecuados contra el trabajador arrojando un 79.8% nunca sufre por este tipo de bromas, 5.6% las sufre pocas veces al año o menos, 3.4% sufre a raíz de estas bromas una vez al mes o menos, el 7.9% padece por esto algunas veces al mes, el 3.4% una vez a la semana, lo que demuestra que es un hecho de recurrencia leve

Gráfico 28. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionadamente.



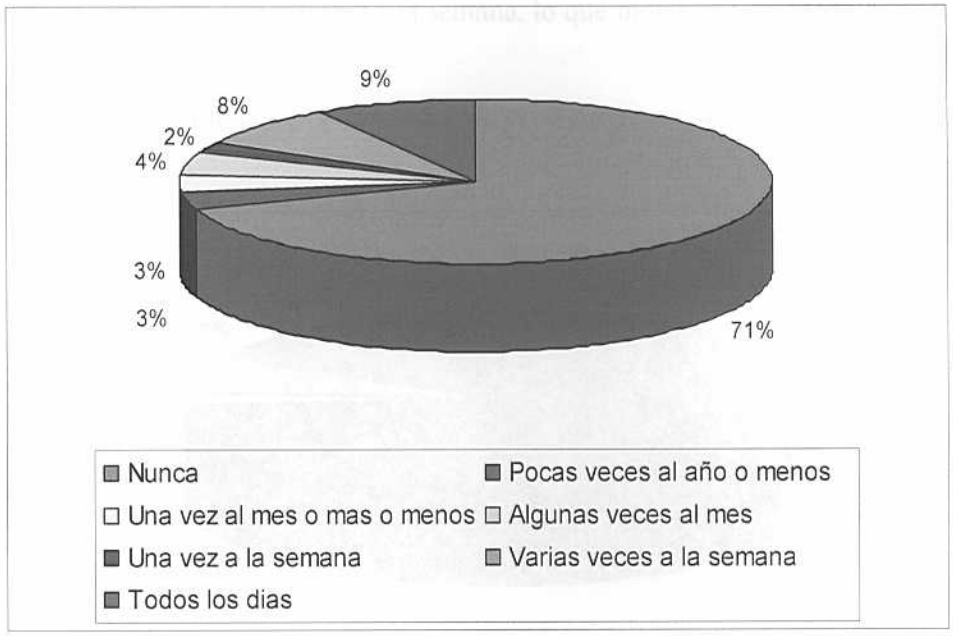
En la gráfica se demuestra el porcentaje de personas y la frecuencia en que sufre los trabajadores de calumnias a nivel personal, el 67% nunca las ha sufrido, un 9% las sufre pocas veces al año o menos, el 11% las padece una vez al mes o menos, el 3% sufre por esto algunas veces al mes, un 6% sufre una vez a la semana, y el 4% sufre por este maltrato varias veces por semana, lo que deja ver una frecuencia moderada.

Gráfico 29. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.



La anterior gráfica demuestra la privación de información para desempeñar correctamente sus labores, 72% manifiesta que nunca han sufrido de privación de información, el 10% que ha sufrido de esta privación pocas veces al año o menos, y con igual porcentaje la categoría de varias veces a la semana, el 3% la padece una vez al mes o menos, y en igual proporción, varias veces al mes.

Gráfico 30. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.



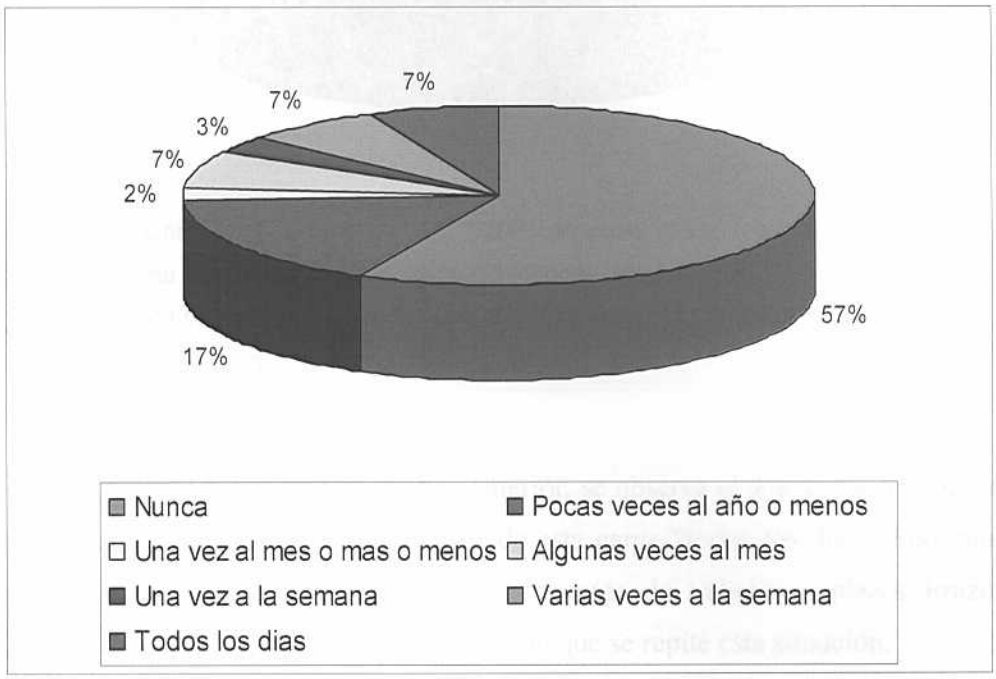
Esta grafica se relaciona y representa la limitante hacia el trabajador con el progreso y mejoramiento labolral, el 71% de los encuestados manifiestan que nunca han sufrido por esta situacion, el 9% que representan que ha sufrido de este maltrato todos los días, el 8% afirma que lo sufre varias veces a la semana, y por último un 2% que afirma vivirlo una vez a la semana, lo que nos arroja una repeticion moderada, pero con una frecuencia diaria de 9% lo que es importante notar.

Tabla 12. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	72	80,9%
Pocas veces al año o menos	1	1,1%
Una vez al mes o mas o menos	8	9,0%
Algunas veces al mes	0	0,0%
Una vez a la semana	0	0,0%
Varias veces a la semana	8	9,0%
Todos los días	0	0,0%
TOTAL	**89**	**100,0%**

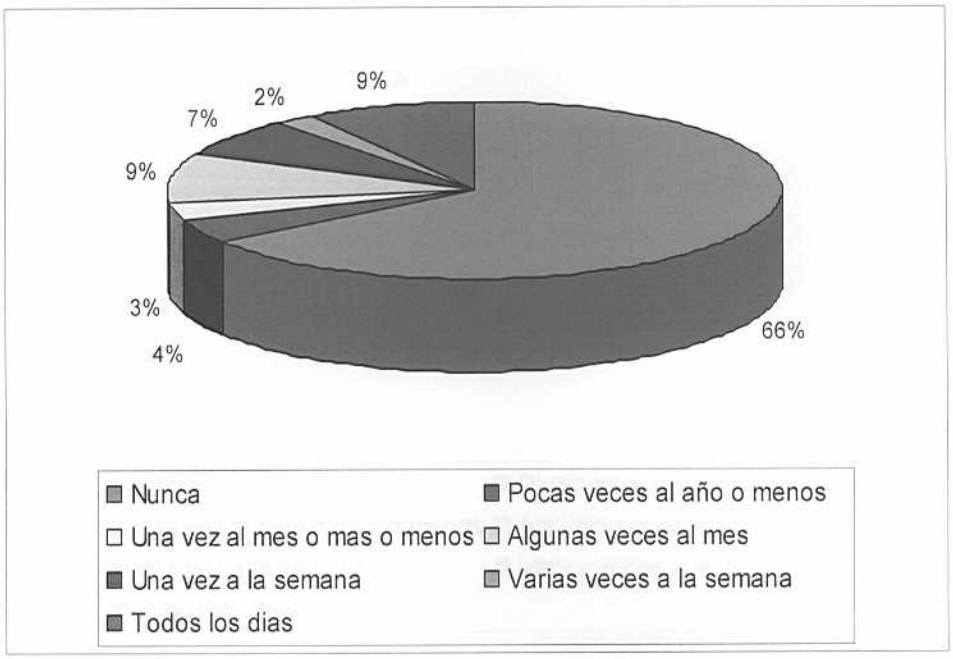
La anterior tabla demuestra la frecuencia en que son afectados los trabajadores cuando se le atribuyen conductas ilícitas o antiéticas, 80.9% nunca ha sido acusado de estas conductas, el 1.1% se le acusa pocas veces al año o menos, el 9% una vez al mes o menos, y otro 9% varias veces a la semana, lo que indica una frecuencia moderada

Gráfico 31. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.



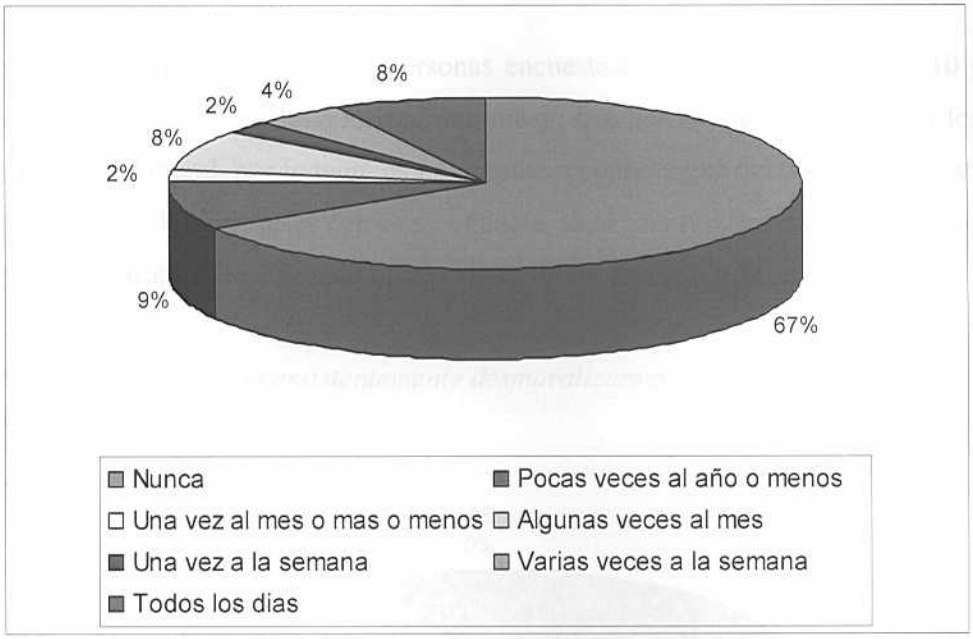
En el Gráfico 31, asociado a la pregunta que trata sobre presión a la que son sometidos los trabajadores para la realización de trabajos, los resultados arrojados son con un 7% de trabajadores en la categoría de "todos los días" representando a 6 trabajadores de un total de 89 encuestados, Otro 7% de la opción "varias veces a la semana" y un 3% de la opción "una vez por semana", las opciones que estarían estimadas por la cantidad de veces ocurridas de que se convirtieran en mobbing. Pero aun a pesar de esto hay un 57% que afirma que no son victimas de presión para la realización de trabajos.

Gráfico 32. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.



De igual forma que en gráfico anterior, se observa el 9% de los trabajadores que contestaron a esta pregunta, dijo sufrir de esta carga "todos los días". Pero aun así la mayor parte dijo no presentar nunca esta carga de trabajos a plazos irrazonables. Mostrando ausencia y la poca frecuencia con que se repite esta situación.

Gráfico 33. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada.



La modificación de tareas continuamente es una característica del acoso laboral cuando se convierte en algo cotidiano, es decir es importante que la persona tenga establecidas sus responsabilidades para que no surjan problemas posteriores que puedan desencadenar otros problemas. En el Gráfico que se observa es evidente que la mayoría, es decir un 67% de los trabajadores encuestados dicen no sufrir de este comportamiento

Tabla 13. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.

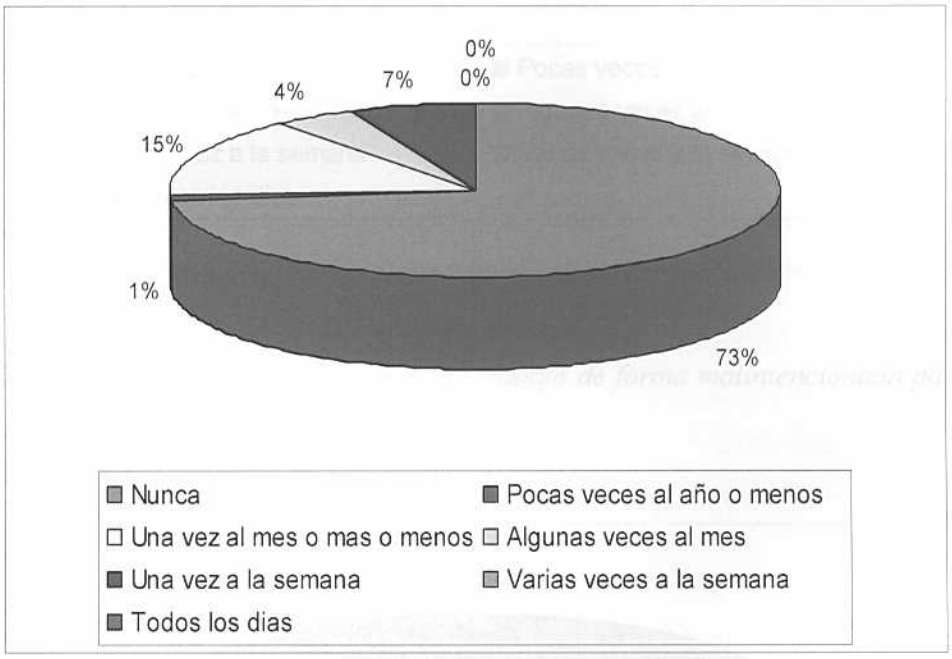
CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	67	75,3%
Pocas veces al año o menos	4	4,5%
Una vez al mes o mas o menos	3	3,4%
Algunas veces al mes	1	1,1%
Una vez a la semana	3	3,4%
Varias veces a la semana	1	1,1%
Todos los días	10	11,2%
TOTAL	**89**	**100,0%**

En la tabla 13 se expresa el ítem de desvalorización del trabajo, en esta tabla se concluyen dos cosas importantes, la primera es que un 75,3% dice no haber sufrido este

comportamiento, lo cual es un número considerable para sintetizar que no hay acoso laboral en cuanto a esta característica se refiere.

Sin embargo de las 89 personas encuestadas en el sector publico, 10 personas afirman que se les ha desvalorizado el trabajo que han hecho, durante todos los días de su jornada laboral, por lo tanto es importante reconocer que quizás cuando no existe una persistencia de seis meses con esta conducta, se le esta produciendo un nivel de estrés y presión al trabajador llegando quizás en un futuro cercano a desencadenar en mobbing.

Gráfico 34. Intentan persistentemente desmoralizarme.



En el Gráfico 34, que se presenta a continuación se concluye fácilmente que la conducta de desmoralizar persistentemente a la victima no es aplicada por el acosador en las empresas públicas con énfasis. El 73% de los trabajadores que contestaron la encuesta, es decir 65 personas de 89 dijeron no sufrir nunca de esta conducta.

Gráfico 35. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.

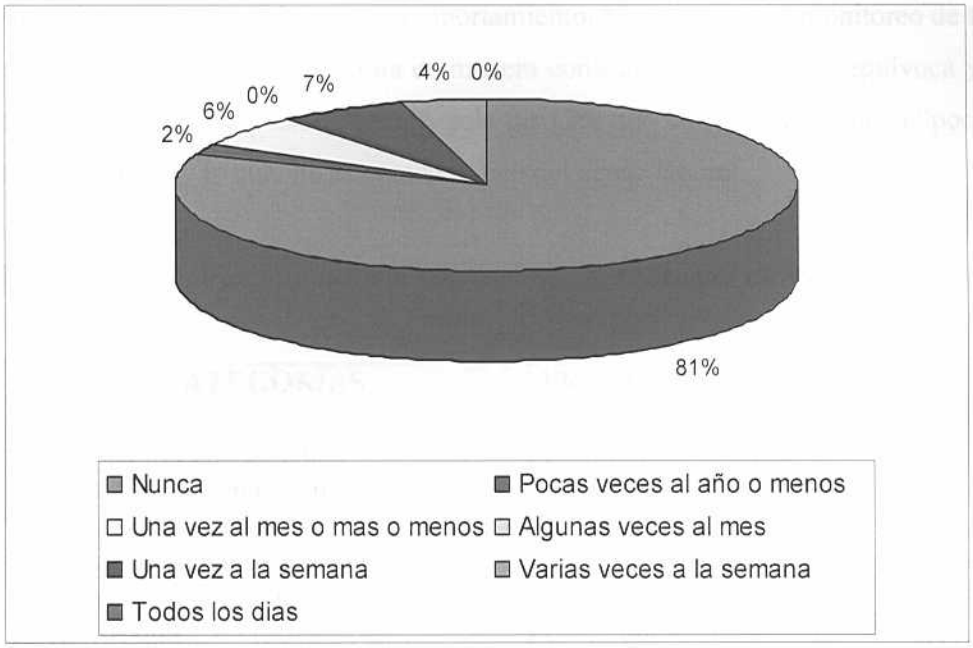
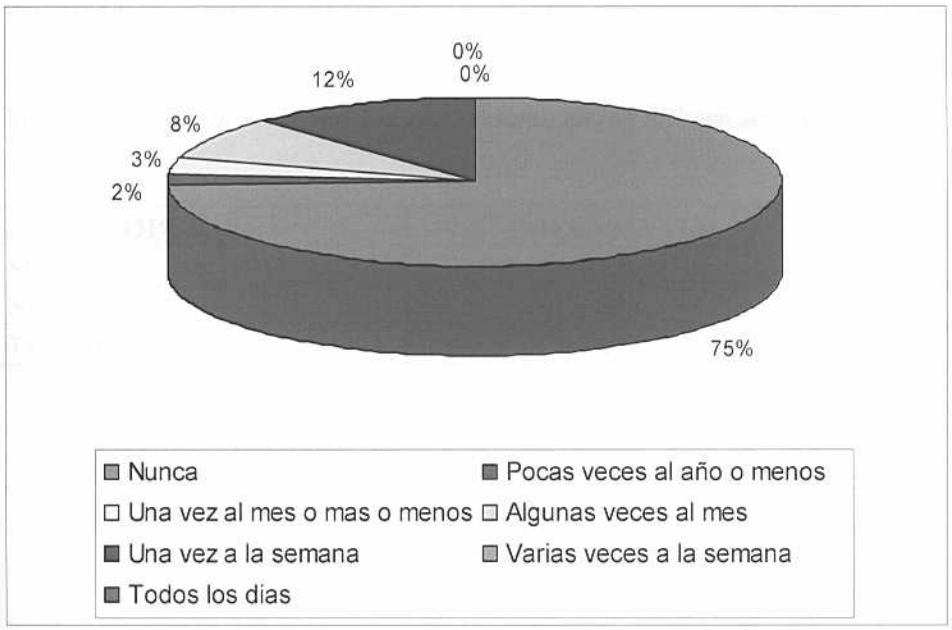


Gráfico 36. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar pillarme en algo.



En los gráficos 35 y 36 se asocian las preguntas de las características de inducir errores a la victima para que esta se equivoque y se le acuse, de igual forma esta característica no es muy utilizada, ya que el 81% de los encuestados respondieron que nunca han sido sometidos a ese comportamiento. Mientras que al monitoreo de tareas en el cual, se supervisa a la víctima de manera constante para ver si se equivoca y pillarla para desmoralizarla posteriormente, solo un 12% dijo sufrir esta conducta "pocas veces al año o menos" lo cual no es característico del acoso laboral.

Tabla 14. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.

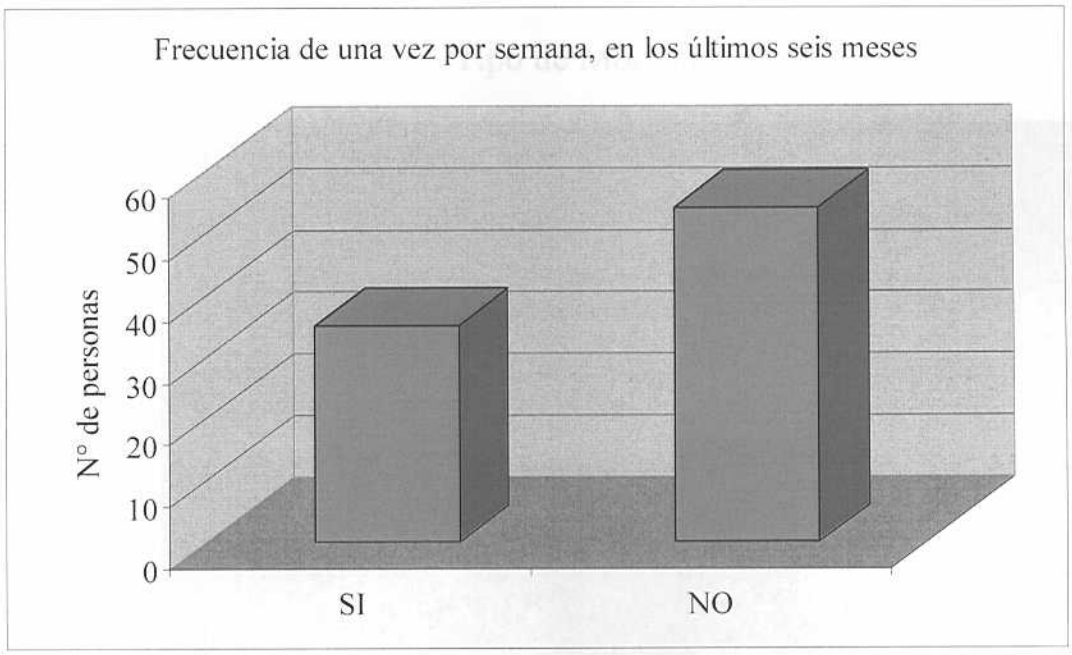
CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	70	78,7%
Pocas veces al año o menos	4	4,5%
Una vez al mes o mas o menos	5	5,6%
Algunas veces al mes	0	0,0%
Una vez a la semana	5	5,6%
Varias veces a la semana	5	5,6%
Todos los días	0	0,0%
TOTAL	**89**	**100,0%**

En la tabla anterior, está representada la pregunta 43 del cuestionario, en donde se concluye que solo 10 personas de 89 trabajadores contestaron que recibían insinuaciones sexuales de "una vez o por semana" a "varias veces por semana". La mayoría (78,7%) de los trabajadores afirmaron que "nunca han sufrido de este comportamiento de mobbing.

Tabla 15. Frecuencia de una vez por semana, en los últimos seis meses.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	35	39,30
No	54	60,70
TOTAL	**89**	**100,00**

Gráfico 37. Frecuencia de una vez por semana, en los últimos seis meses

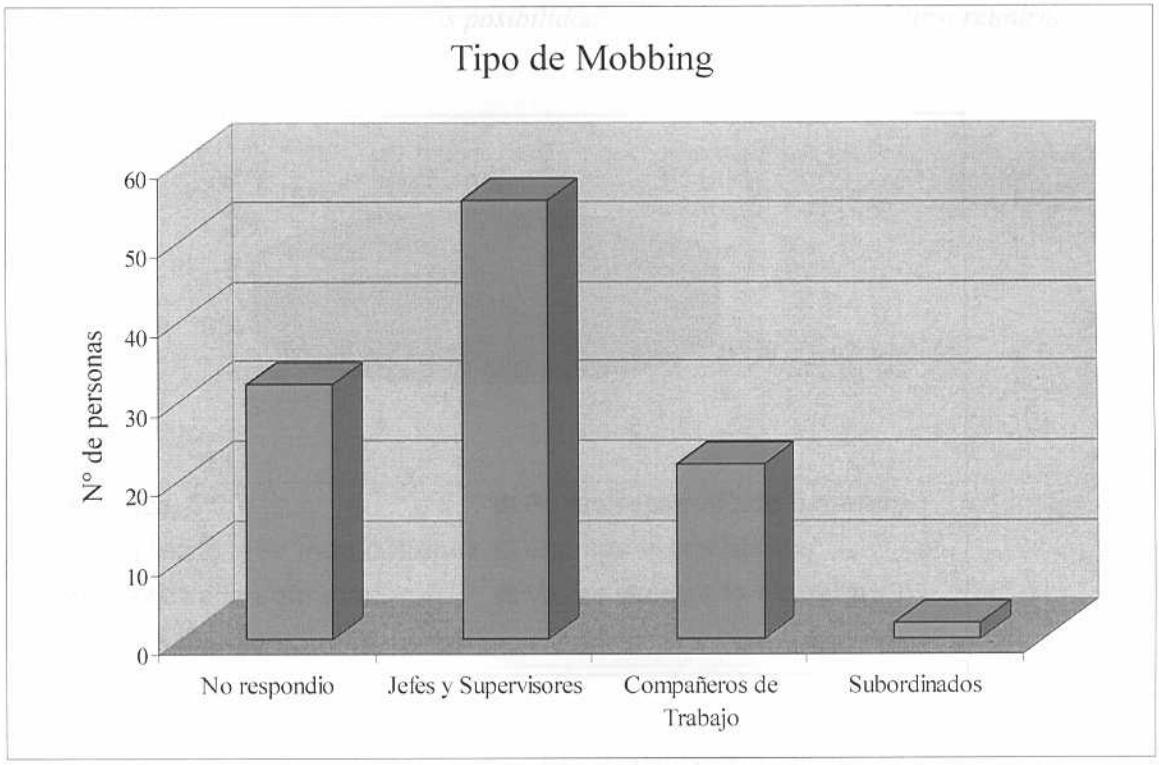


En la frecuencia de más de una vez por semana en los últimos seis meses, se observa que el sector público, el cual contó con una población de 89 personas encuestadas, el 39,3% respondió afirmativamente, concluyendo que existe un número considerable de trabajadores que sufren de mobbing, pero a pesar de eso, un 60,7% afirma no sufrir tal situación. Por lo que podemos concluir que el resultado arrojado es relativamente similar, predominando el hecho de que el mobbing no se hace presente con la frecuencia de una vez por semana, en los últimos seis meses.

Tabla 16. Señale en su caso, quiénes son el/los autor/es de los hostigamientos recibidos.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No respondió	22	24,70%
Jefes y Supervisores	57	64,00%
Compañeros de Trabajo	10	11,20%
Subordinados	0	0,00%
TOTAL	**89**	**100,0%**

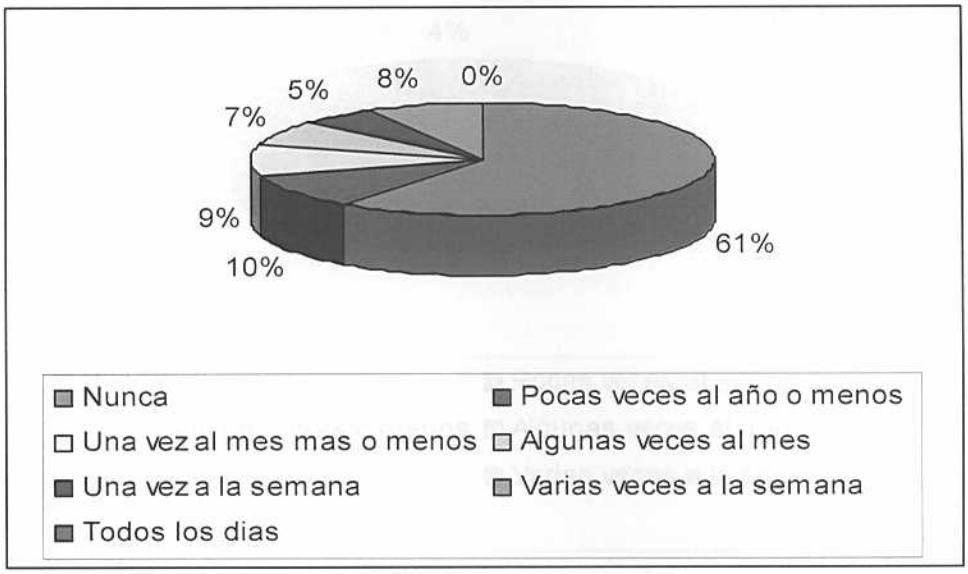
Gráfico 38. Frecuencia de una vez por semana, en los últimos seis meses.



En cuanto a por parte de quién o quiénes, viene el acoso hacia el trabajador, un 64%, afirma que el acoso o las conductas asociadas a este, la reciben por parte de sus jefes o supervisores; un 11,20%; 8 es acosado por sus compañeros de trabajo, y nadie manifestó sentir este por parte de sus subordinados, porcentaje importante

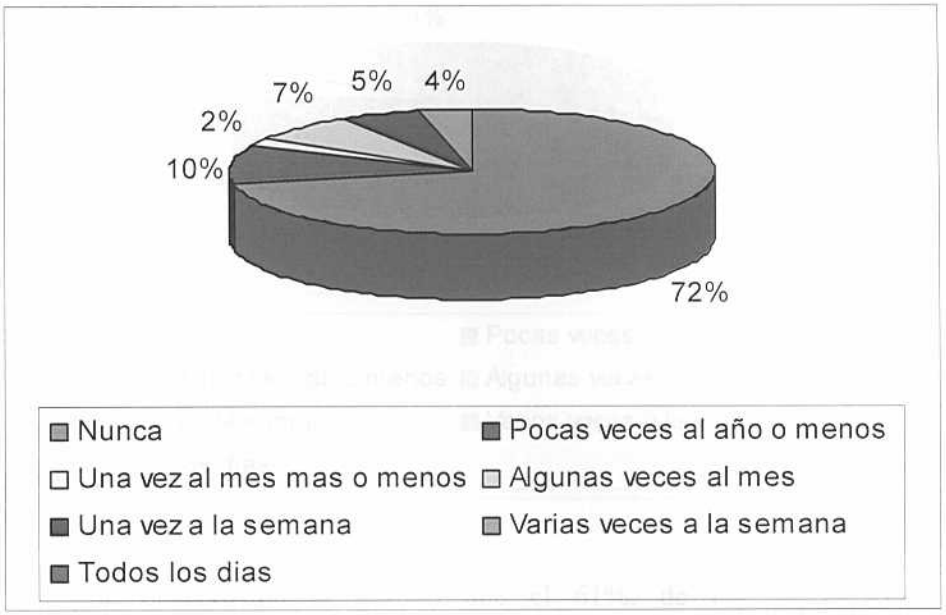
4.2 Gráficos del Sector Privado

Gráfico 39. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.



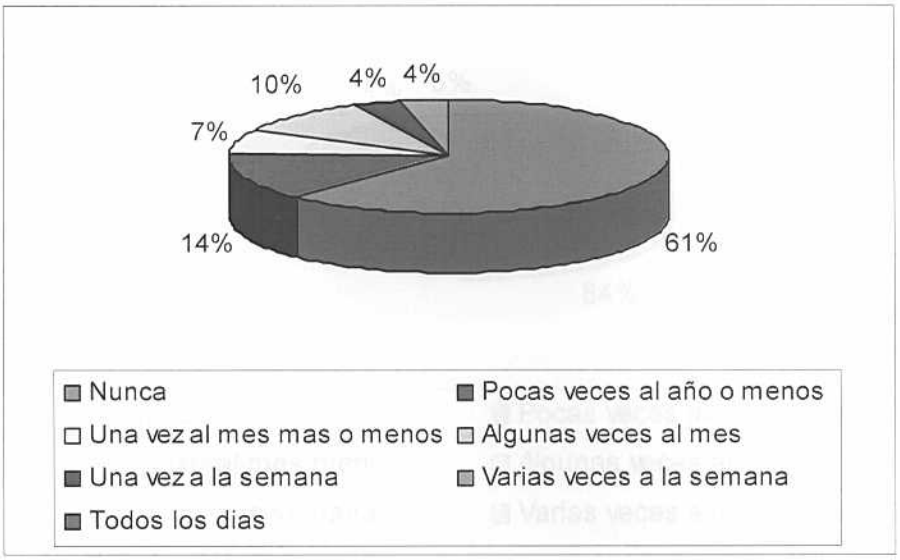
El resultado que arroja este gráfico 38 en el cual contestaron a la pregunta 111 personas, el 61% de los encuestados no consideran restringidas sus posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con su superior. Por lo tanto se concluye que no es una conducta que se manifiesta con frecuencia. Demostrándose en dos porcentajes de las demás categorías, en donde un 5% dice experimentarlo "una vez a la semana" y un 8% "varias veces a la semana".

Gráfico 40. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen invisible.



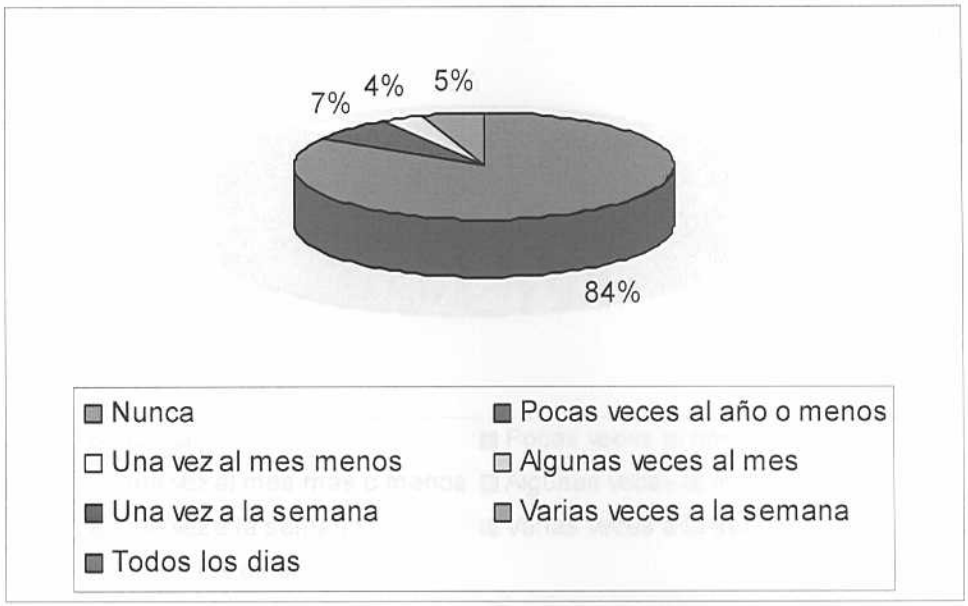
Al contestar a este ítem un 72% de 111 personas que respondieron el cuestionario manifiestan que "nunca" les ha ocurrido este tipo de situación, mientras que 5% de la muestra manifestó pasar por este tipo de situación una vez a la semana, en tanto un 4% lo sufre una vez a la semana, tan solo 2% una vez al mes o menos.

Gráfico 41. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme



Se observa en el gráfico que el 61%, de los encuestados nunca han experimentado la conducta que expresa el ítem de la encuesta, seguido por un 14% que afirma que sí lo han hecho pocas veces al año o menos, mientras que un 10% y un 7% de los 111 trabajadores, algunas veces al mes y una vez al mes o menos, respectivamente. Varias veces a la semana y una vez a la semana lo perciben 4% de la muestra. Dato que llama la atención ya que aunque el mayor porcentaje contestó nunca, hay un porcentaje que sufre este tipo de trato de forma continua.

Gráfico 42. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.

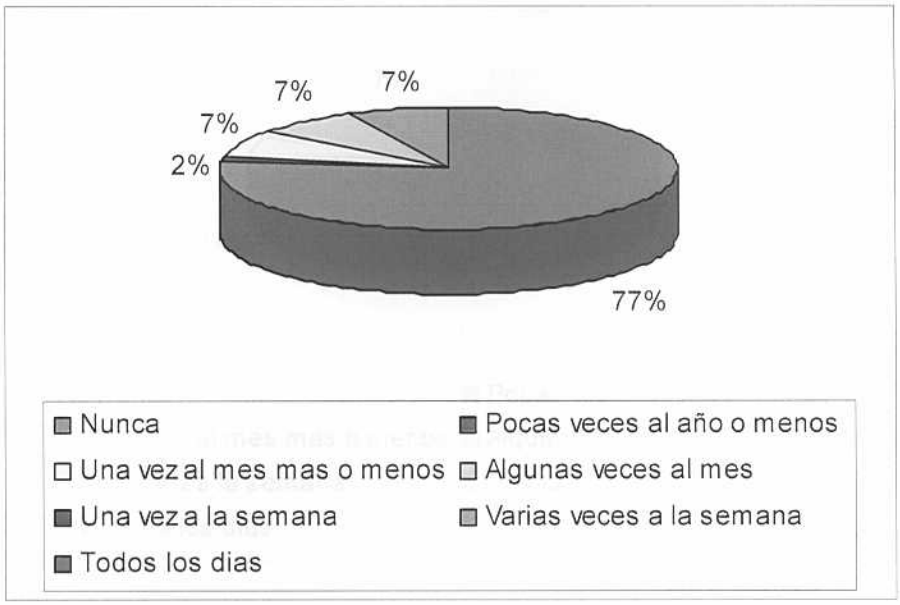


En este ítem se observa claramente que la mayor parte de las personas, es decir 93 personas de 111 encuestadas, afirman que nunca han sido forzados a realizar trabajos que vayan contra sus principios o su ética, en tanto que un 5% dice que lo sufre varias veces a la semana, mientras nadie es objeto de esta estrategia algunas veces al mes, una vez a la semana ni todos los días.

Gráfico 43. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.

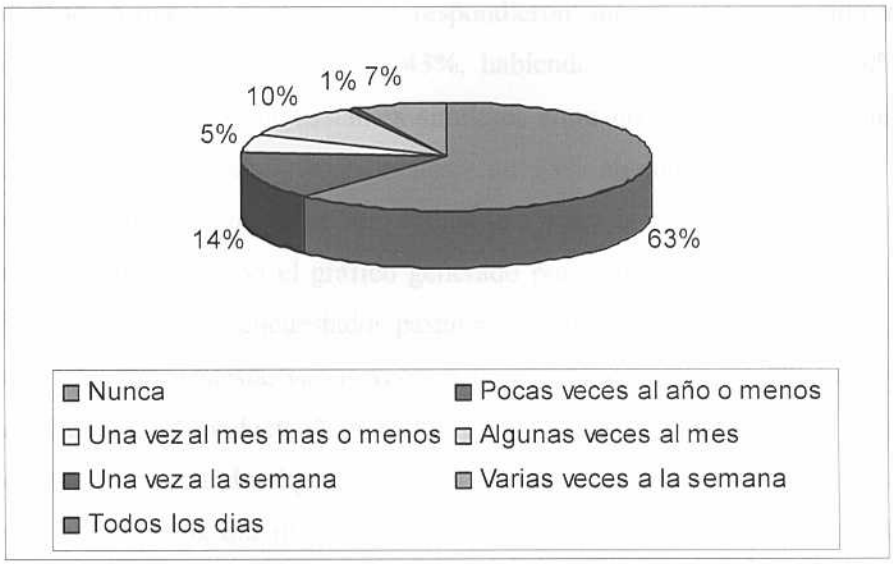
El 72% de la muestra tomada para el estudio contesto a este ítem con la categoría "nunca" relacionada con la evaluación de manera sesgada de su trabajo, un 15% con una frecuencia de pocas veces al año o menos, mientras que un 7% ha sido víctima de este tipo de conducta algunas veces al mes, y solo un 2% varias veces a la semana, las categorías de una vez a la semana y todos los días no presentaron ninguna afirmación.

Gráfico 44. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.



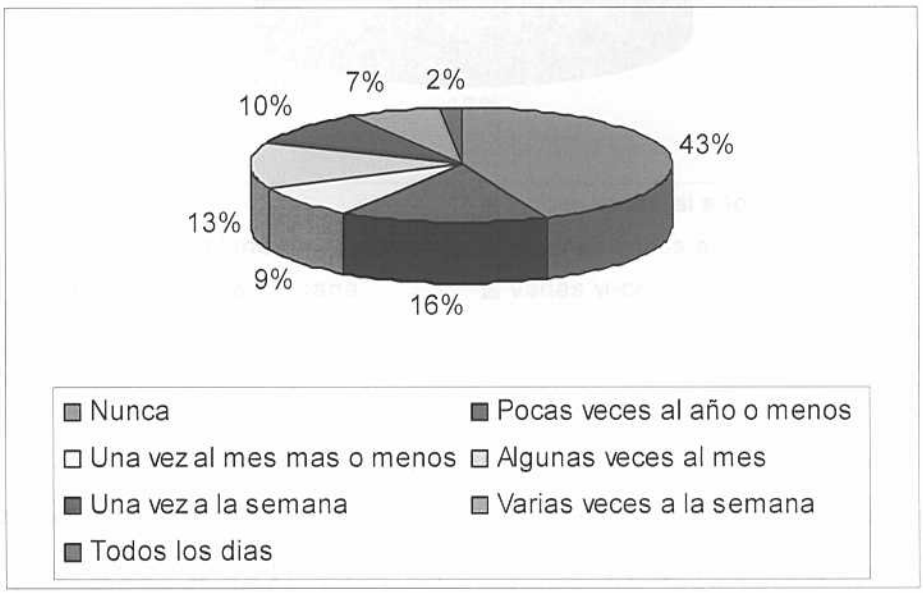
Al planteamiento del ítem número 6, el 77% de 111 encuestados del sector privado contestó nunca haber pasado por una situación de poca participación en las tareas e iniciativa, "una vez al mes o menos", "algunas veces al mes" y "varias veces a la semana" presentan la misma frecuencia cada una, de 7%. Quedando que una vez a la semana y todos los días, con 0%. Es decir no es una conducta que se presente con frecuencia en el sector privado.

Gráfico 45. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.



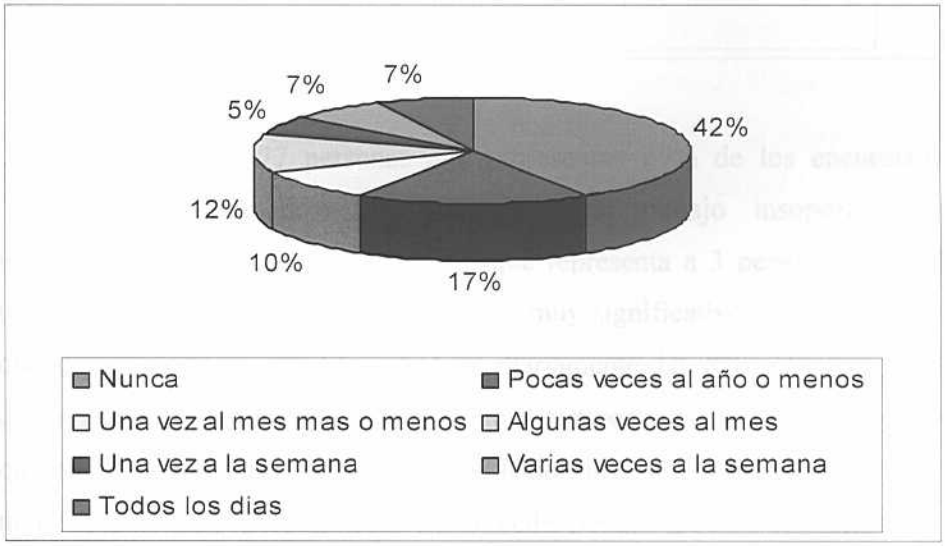
El 63% de la muestra afirmo "nunca" haber sido víctima de asignación de trabajos absurdos, mientras que un 14% sí ha pasado por la mencionada situación, "una vez al año o menos". A su vez, el 7% una varias veces a la semana y un 1% una vez a la semana.

Gráfico 46. Me asignan tareas rutinarias sin valor o interés alguno



Este ítem, se encuentra estrechamente relacionado con el ítem anterior, ya que trata de asignaciones de tareas, pero en este caso rutinarias sin valor o con poco interés. Se observa que las personas que respondieron que nunca habían sido víctimas de tal comportamiento representan un 43%, habiendo una diferencia de 20% con el ítem anterior, a pesar de ser bastantes similares entre ellas. Con un 16% que afirma, solo sufrirlo pocas veces al año o menos, un 13% algunas veces al mes, un importante porcentaje de 10% que dice ser víctima una vez a la semana, el cual también tiene una notable diferencia con el gráfico generado por el ítem anterior, en donde es solo 1%. Luego el 9% de los encuestados pasan por esta situación una vez al mes o menos. Para la opción de respuesta, varias veces a la semana, tenemos un 7% que contestó que ha presentado esta conducta. Y por último un 2% a los que le han sido asignado este tipo de tareas, aun cuando el porcentaje, es pequeño, es el primer gráfico de los presentados hasta el momento, que muestra un comportamiento negativo hacia el trabajador con una ocurrencia de todos los días.

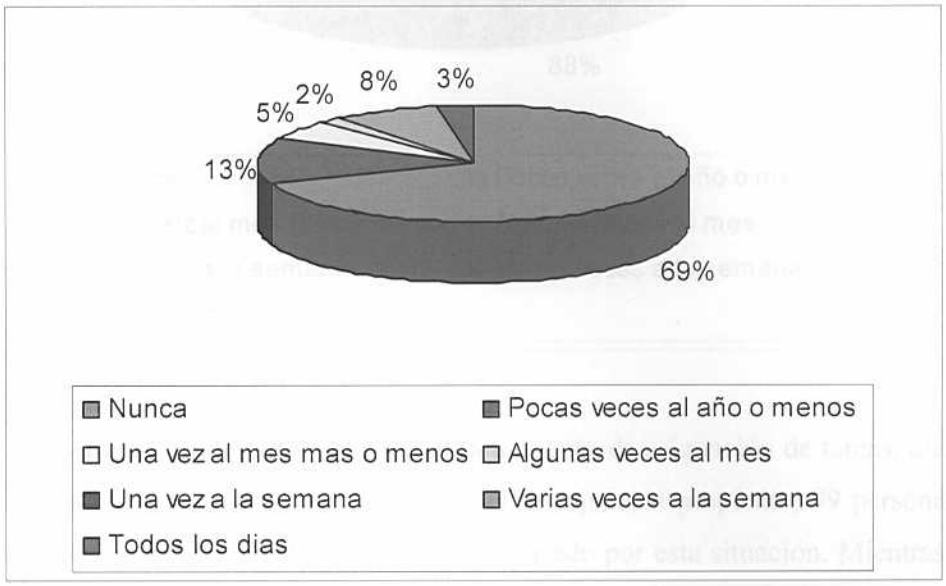
Gráfico 47. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias.



Se puede observar que total un de 46 personas, representado por el 52% de los encuestados, contestaron que nunca se le han asignado tareas que no cumplan con sus capacidades. Seguido por un 17% que le ocurre esto pocas veces por año o menos, un 10% afirma pasar por esta situación una vez al mes o menos, 5% una vez a la semana y

un 14%, varias veces a la semana, y todos los días, cada una con 7%. Este gráfico y el anterior tienen bastante similitud, no solo en el contenido del ítem, sino en las respuestas dadas por los entrevistados, y en ambos casos tenemos personas que sufren ambos comportamientos todos los días.

Gráfico 48. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada.



Un total de 77 personas que representan 69% de los encuestados, afirman "nunca" ser abrumados con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada, mientras que 3%, lo que representa a 3 personas, manifiestan serlo todos los días, aunque el porcentaje no es muy significativo, es importante hacer notar que hay personas que reciben este trato diariamente. Un 8% una vez a la semana, cifra que también es pertinente resaltar, ya que el comportamiento es bastante regular. Un 2% que manifiesta sufrirlo una vez al mes, luego un 5% que manifiesta una vez al mes o menos y por ultimo un 13% que solo lo recibe pocas veces al año o menos.

Gráfico 49. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.

El gráfico anterior, que representa al ítem de asignación de tareas, que ponen en peligro la integridad física o la salud del trabajador a propósito, 99 personas, es decir 88% de los 111 trabajadores, "nunca" ha pasado por esta situación. Mientras 4% pocas veces al año menos, al igual que varias veces a la semana. Y por último tenemos que esta conducta se repite una vez al mes o menos y una vez a la semana con un 2% cada una. Nadie de los encuestados ha sufrido esta situación todos los días.

Tabla 17. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	101	91,0%
Pocas veces al año o menos	4	3,6%
Una vez al mes mas o menos	2	1,8%
Algunas veces al mes	0	0,0%
Una vez a la semana	0	0,0%
Varias veces a la semana	4	3,6%
Todos los días	0	0,0%
TOTAL	**111**	**100,0%**

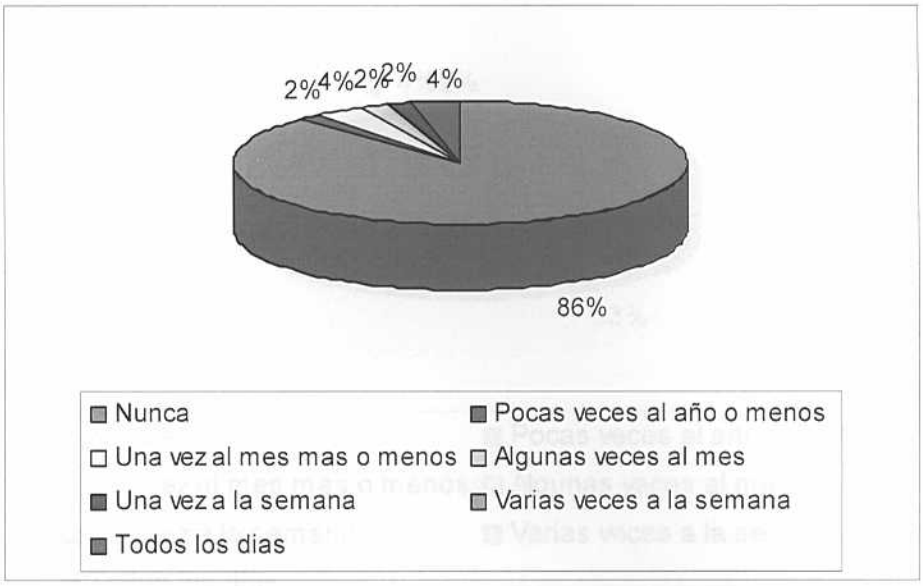
Se presenta la tabla 17 con las respuestas generadas por las 111 personas a las que se le aplicó la encuesta, de los cuales 91% nunca ha sido víctima que le impidan que adopte las medidas de seguridad necesarias para la realización de su trabajo y "varias veces a la semana", 4 personas para cada posibilidad de respuesta. Mientras que solo 2 personas han sufrido tal comportamiento una vez al mes o menos

Tabla 18. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	99	89,2%
Pocas veces al año o menos	4	3,6%
Una vez al mes mas o menos	8	7,2%
Algunas veces al mes	0	0,0%
Una vez a la semana	0	0,0%
Varias veces a la semana	0	0,0%
Todos los días	0	0,0%
TOTAL	**111**	**100,0%**

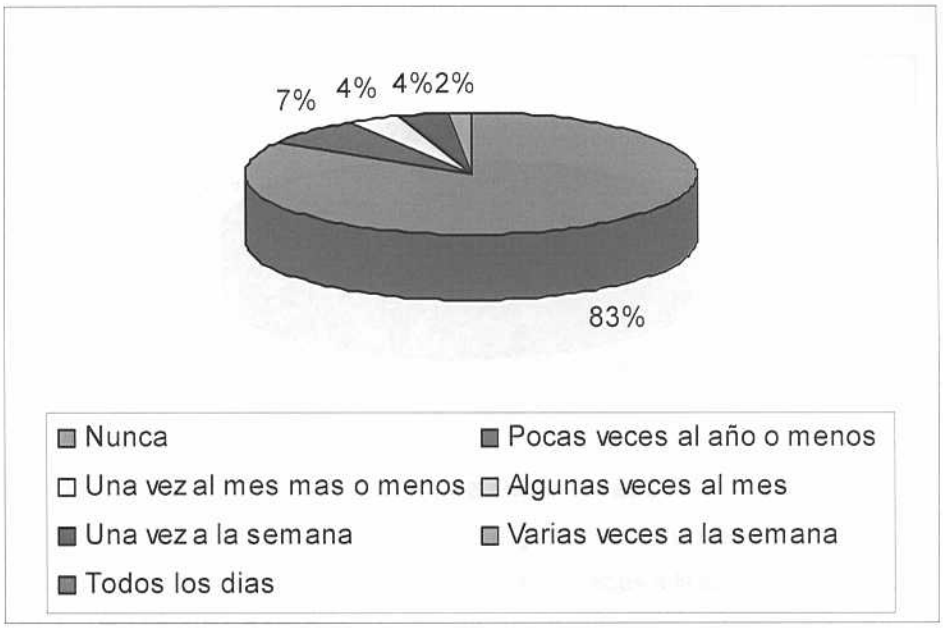
Un 89% de la muestra encuestada representada por un total de 99 personas de los 111 trabajadores, nunca han experimentado de parte de otros trabajadores o superiores que les ocasionen gastos intencionalmente para perjudicarlos económicamente. Mientras que 4 personas manifiestan haber recibido esta conducta pocas veces al año o menos, algunas veces al mes 8 personas han sido víctimas de esta situación.

Gráfico 50. Le prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.



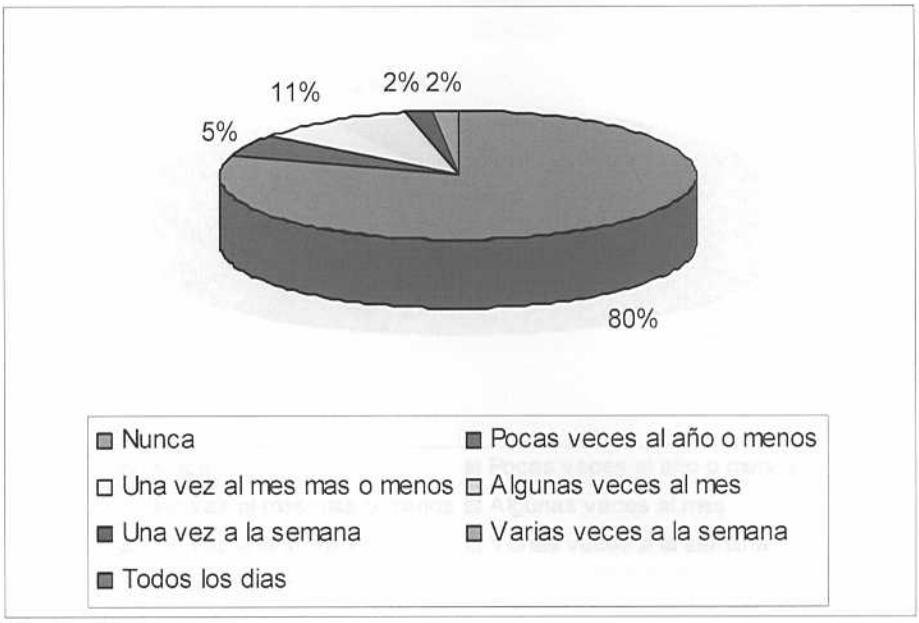
Se observa en el gráfico que un 86% de los trabajadores encuestados afirma que nunca han sufrido, que a sus compañeros o colegas de le prohíban a habar con ellos, mientras que 6% de los trabajadores contestan que pocas veces al año o menos, algunas veces al mes y una vez a la semana han sufrido tal situación, con una frecuencia de 2% cada una. Finalmente tenemos un 4% de los encuestados que afirma sufrir este comportamiento todos los días.

Gráfico 51. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.



Se observa que ninguna persona ha sufrido este tipo de situación todos los días, mientras que 2%, vive esta conducta varias veces a la semana, y 4% una vez a la semana. Asimismo, contemplamos este mismo porcentaje de 4%, una vez al mes o menos, mientras que 8% lo sufre una vez al año. Resultando un 83% que representa a 93 personas que nunca han presentado esta experiencia.

Gráfico 52. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos.



Se observa que un 80% de la totalidad encuestada nunca ha sido acusada injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos o difusos. Siguiéndolo en porcentaje, un 11% que considera haber tenido esta acusación injustificada una vez al mes o menos. Un 5% que representa a 6 personas lo ha vivido pocas veces al año o menos. Mientras que un 4% ha presenciado esta situación varias veces a la semana y una vez a la semana, con un 2% de frecuencia cada una. De tal manera que ninguna persona ha tenido esta experiencia todos los días.

Gráfico 53. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.

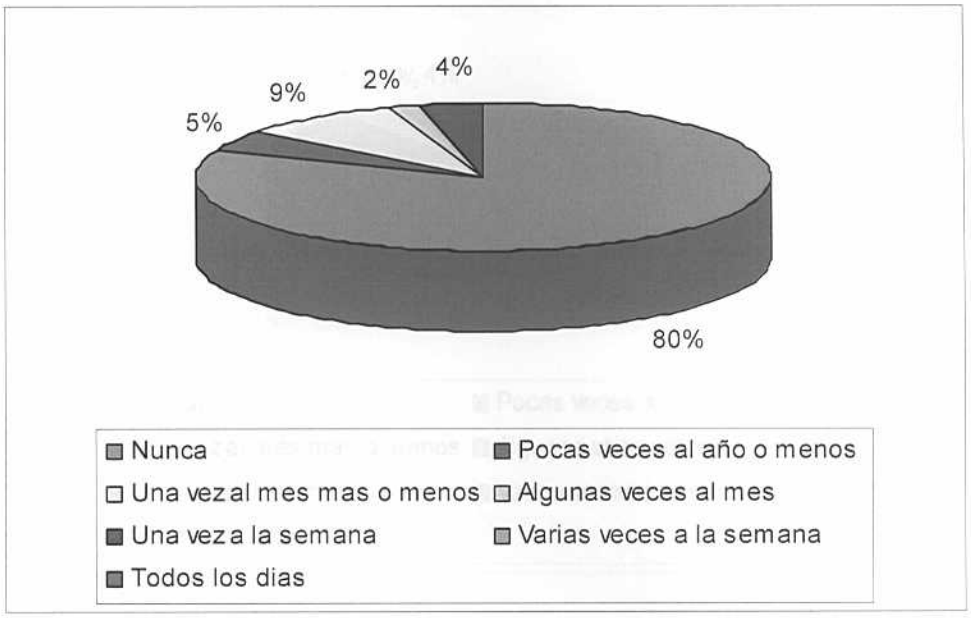
En la pregunta N° 17, el 73% de los trabajadores, el cual representan una población de 82 personas de las 111 encuestadas en el sector privado, respondió a este ítem que nunca han sufrido este tipo de comportamiento hacia ellos, mientras que un 14% contestaron a la pregunta con la categoría de pocas veces al año o menos, un 5% que lo había vivido una vez al mes o menos, y para las categorías una vez a la semana y varias veces a la semana un 2% cada una. Es decir, solo 4 personas (4%) contestaron que sufrían este tipo de conducta todos los días, siendo esta una de las características propias del mobbing.

Tabla 19. Se amplifican y dramatizan de manera injustificadamente errores pequeños o intrascendentes.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	80	72,1%
Pocas veces al año o menos	14	12,6%
Una vez al mes mas o menos	0	0,0%
Algunas veces al mes	11	9,9%
Una vez a la semana	6	5,4%
Varias veces a la semana	0	0,0%
Todos los días	0	0,0%
TOTAL	**111**	**100,0%**

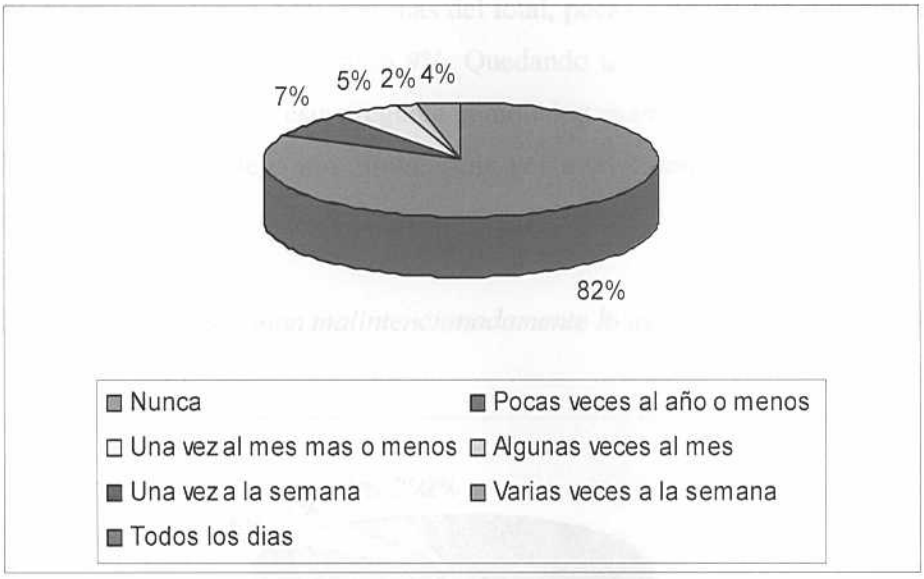
En esta tabla se pude apreciar que ninguno de los individuos encuestados manifestó haber vivido la situación planteada en el ítem 18 todos los días, ni varias veces a la semana y tampoco una vez al mes o menos. Mientras un total de 17 personas han sufrido esta situación una vez al mes o menos y una vez a la semana con un porcentaje de 9,9% y 5,4% respectivamente. De tal manera, 72,1% de la población encuestada dijo nunca haber recibido este tipo de trato. Con los datos arrojados por esta tabla se puede decir, que la frecuencia de ocurrencia no es significativa para considerase una conducta de acoso consistente.

Gráfico 54. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.



Las categorías todos los días y varias veces a la semana resultaron ser ambas de 0%, en cuanto a este ítem. Seguidas por un 2% que manifiesta haber sufrido esta situación algunas veces al mes, un 4% dice sufrirla pocas veces al año o menos, un 5% una vez a la semana, una vez al mes o menos un total de 10 personas (9%) y finalmente, la categoría de nunca es la mayoritaria con un 80%.

Gráfico 55. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (anulación de contrato, expedientes, despidos, traslados, etc.)



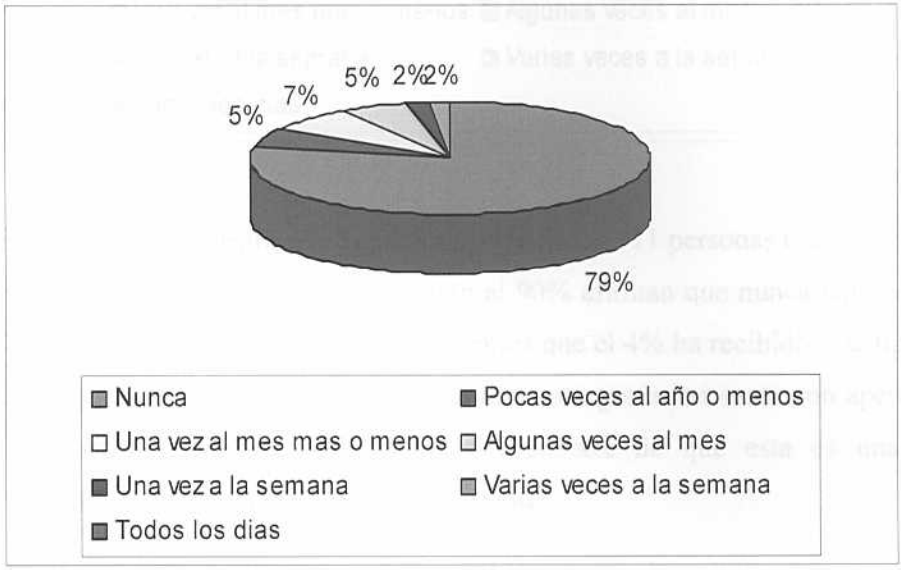
El gráfico anterior indica que un 82% de la totalidad encuestada nunca ha sido amenazada con utilizar instrumentos disciplinarios (anulación de contrato, expedientes, despidos, traslados, etc.) Siguiéndolo en porcentaje, un 7% que considera haber tenido esta amenaza una vez al año o menos. Un 5% que representa a 6 personas lo ha vivido una vez al mes o menos. Mientras que un 4% ha presenciado esta situación varias veces a la semana y una vez a la semana, con un 2% cada una. De tal manera que ninguna persona ha tenido esta experiencia todos los días.

Tabla 20. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan fisicamente de ellos.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	99	89,2%
Pocas veces al año o menos	2	1,8%
Una vez al mes mas o menos	10	9,0%
Algunas veces al mes	0	0,0%
Una vez a la semana	0	0,0%
Varias veces a la semana	0	0,0%
Todos los días	0	0,0%
TOTAL	**111**	**100,0%**

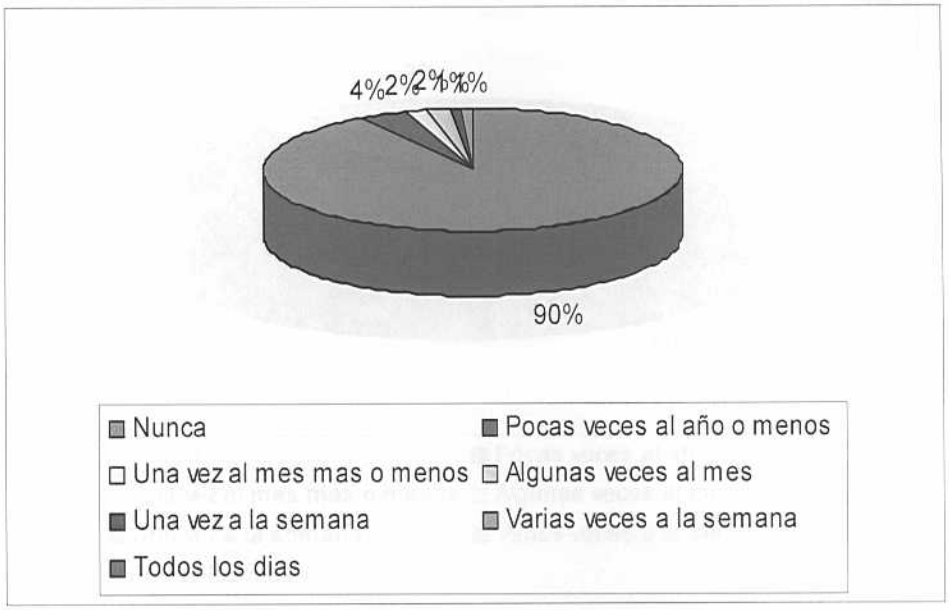
Esta tabla arroja datos muy importantes, ya que el 100% de la población que fue encuestada manifestó estar entre las tres primeras categorías, es decir, nunca con un 89,"% que representa a 99 personas del total, pocas veces al año o menos con un 2% y una vez al mes o menos con un 9%. Quedando las otras categorías en 0%, lo que nos indica, que en cuanto a esta pregunta el mobbing es inexistente, ya que este requiere una frecuencia mayor, de cómo mínimo una vez a la semana por un periodo no menor de seis meses.

Gráfico 56. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.



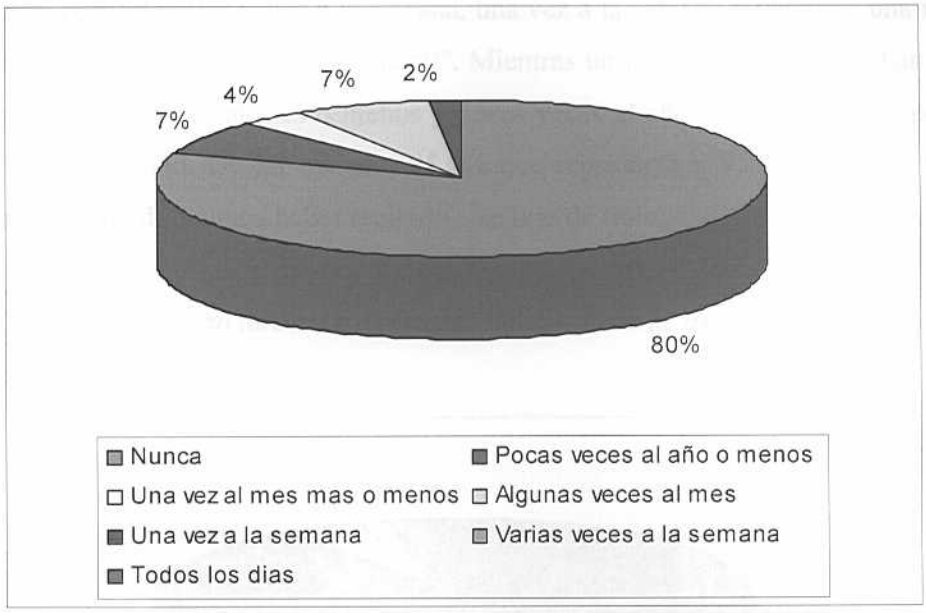
En este ítem, la mayor parte de los trabajadores del sector privado, contestó que nunca han sufrido esta conducta, en la cual distorsionan o malinterpretan lo que el trabajador diga o haga en el trabajo. Representando esto a 87 personas de 111 encuestados. Un 7% afirma estar sufriendo de esta situación como mínimo "Una vez al mes o menos, un 5% manifiesta una respuesta afirmativa a sufrirla una vez a la semana y algunas veces al mes, cada uno. Mientras que en las categorías una vez a la semana y varias veces a la semana hay 2% en cada una. Quedando la categoría todos los días sin ninguna persona.

Gráfico 57. Se intenta buscarme hacer cosas para hacerme explotar.



Este gráfico demuestra que la gran mayoría de las 111 personas encuestadas en el sector privado, 101 personas que representan al 90% afirman que nunca han sido víctimas de lo planteado en ítem N° 23. Luego tenemos que el 4% ha recibido este tipo de conducta una vez al año o menos, quedando las otras categorías en suma con apenas 6 personas, lo cual no es representativo para dar soporte de que esta es una conducta de hostigamiento utilizada de manera constante.

Gráfico 58. Me menosprecian personal o profesionalmente.



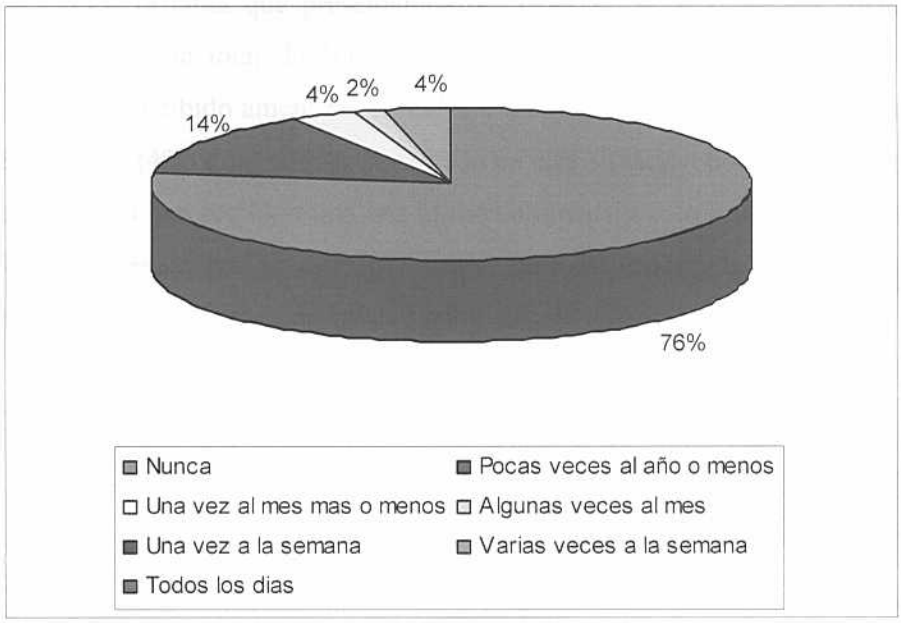
En el grafico anterior se presenta un importante porcentaje de un 80% que representa a 89 personas de 111 encuestadas, que afirman que nunca han sido menospreciados ni personal ni profesionalmente, seguido por un 7% que solo se ha sentido forzado una vez al año o menos al igual que una vez al mes, en tanto que un 4% dice que lo sufre una vez a la semana o menos, mientras nadie es objeto de esta estrategia, varias veces a la semana ni todos los días.

Tabla 21. Hacen burla de mi o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	95	85,6%
Pocas veces al año o menos	6	5,4%
Una vez al mes mas o menos	6	5,4%
Algunas veces al mes	0	0,0%
Una vez a la semana	0	0,0%
Varias veces a la semana	0	0,0%
Todos los días	4	3,6%
TOTAL	**111**	**100,0%**

En esta tabla se puede apreciar algo bien interesante, de los individuos encuestados, 4 manifestaron haber vivido la situación planteada en el ítem 25 todos los días, pero ni varias veces a la semana, una vez a la semana y tampoco una vez al mes o menos tuvieron un porcentaje de "0". Mientras un total de 12 personas han sufrido esta situación una vez al mes o menos y pocas veces al año o menos con un porcentaje de 5,4% cada uno. De tal manera, 85,6% que representa a 95 personas de la población encuestada dijo nunca haber recibido este tipo de trato.

Gráfico 59. Recibo feroces e injustas criticas acerca de aspectos de mi vida personal.



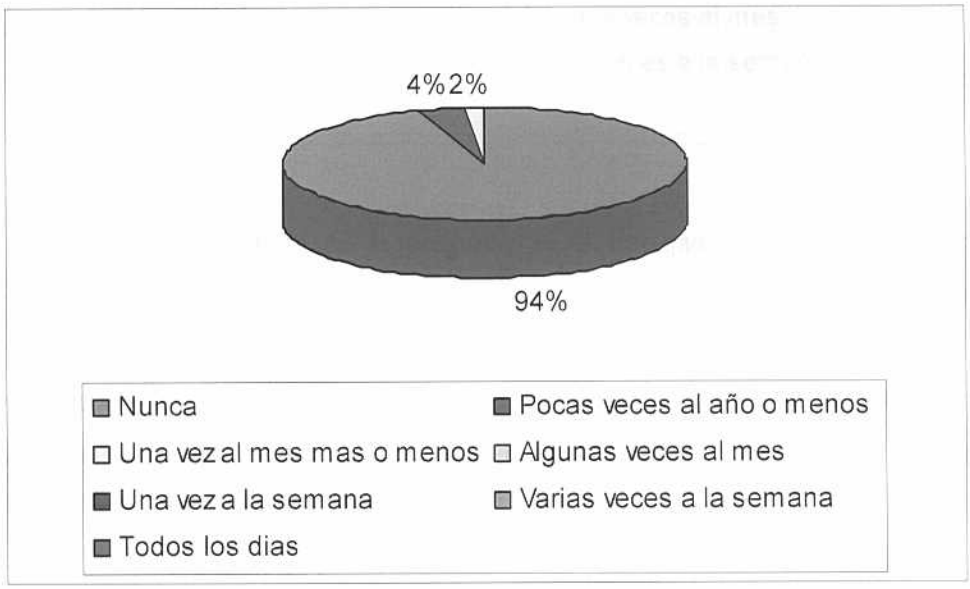
El Gráfico anterior refleja de manera visual, el porcentaje de personas que reciben injustas críticas acerca de su vida personal, entre los encuestados, el 78% (86 de 111 trabajadores) respondió que nunca han sufrido de este tipo acoso, el 14% (15 de 111 trabajadores) respondió una vez al año o menos, y con un porcentaje de 4% cada una tenemos a las categorías de una vez al mes o menos y varias veces a la semana.

Tabla 22. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidadores.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	100	90,1%
Pocas veces al año o menos	5	4,5%
Una vez al mes mas o menos	4	3,6%
Algunas veces al mes	2	1,8%
Una vez a la semana	0	0,0%
Varias veces a la semana	0	0,0%
Todos los días	0	0,0%
TOTAL	**111**	**100,0%**

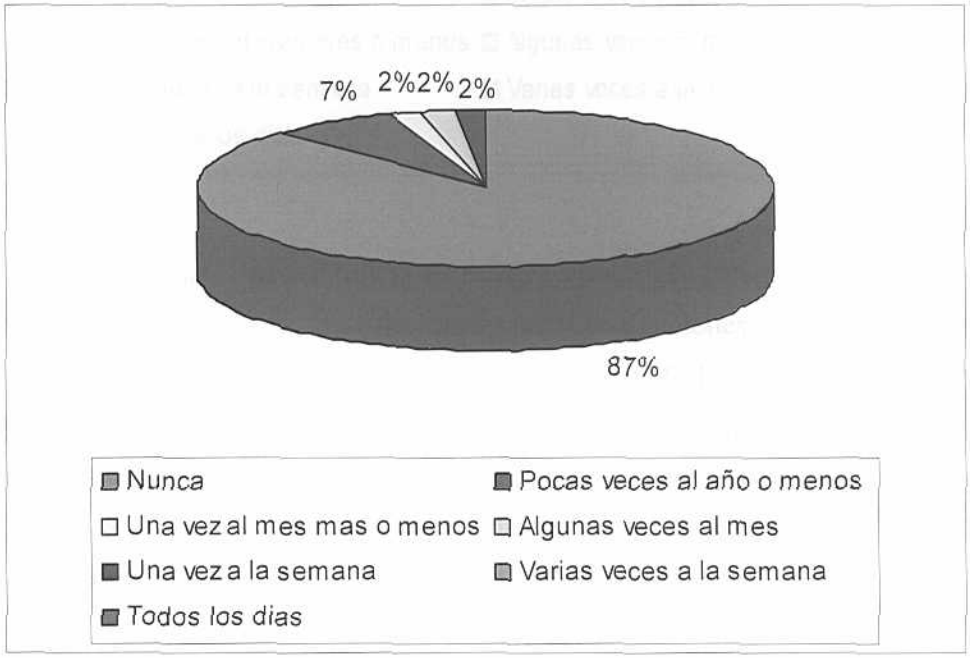
En la tabla que presentamos del ítem 27, el 90% de los encuestados lo que representa a un total de 100 personas de las 111 encuestadas, han manifestado que nunca han recibido amenazas verbales o mediante gestos intimidantes, luego tenemos a 5 personas (4%) que dicen haber estado en esta situación pocas veces al año o menos, 4 personas lo han recibido una vez al mes o menos y solo 2 de los encuestados, algunas veces al mes, lo cual no es representativo para dar soporte de que esta es un conducta de hostigamiento utilizada de manera habitual.

Gráfico 60. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio



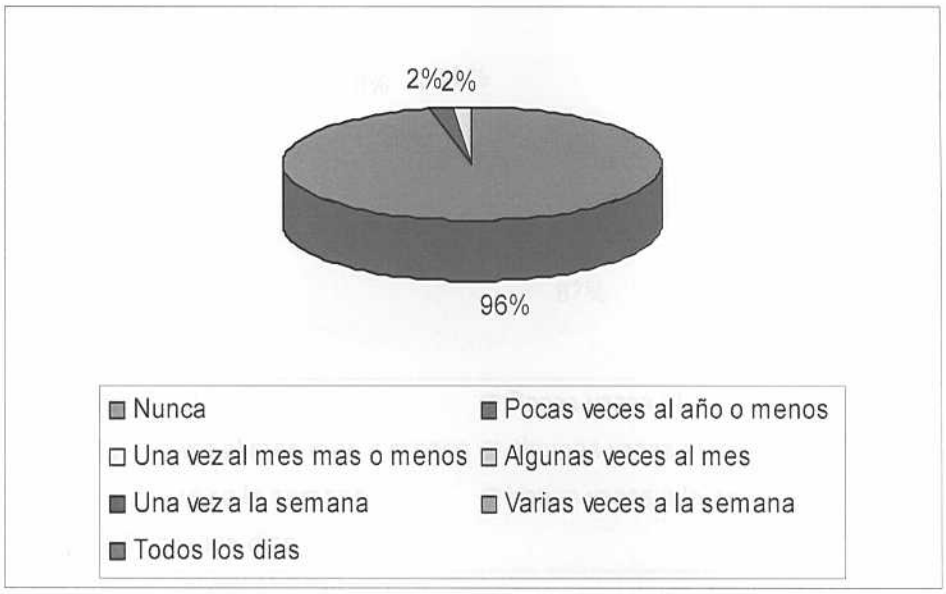
El Gráfico anterior refleja de manera visual, el porcentaje de personas que reciben amenazas por escrito o por teléfono a su domicilio, entre los encuestados, el 94% (105 de 111 encuestados) respondió que nunca han sufrido de este tipo de intimidación, el 4% (4 de 111) respondió una vez al año o menos, y con un porcentaje de 2% respondió que era víctima de este suceso vez al mes o menos, los que nos deja ver que no es un hecho recurrente, ya que en las otras categorías que son las que demuestran una mayor frecuencia ninguna persona se sintió identificada.

Gráfico 61. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera intimidante



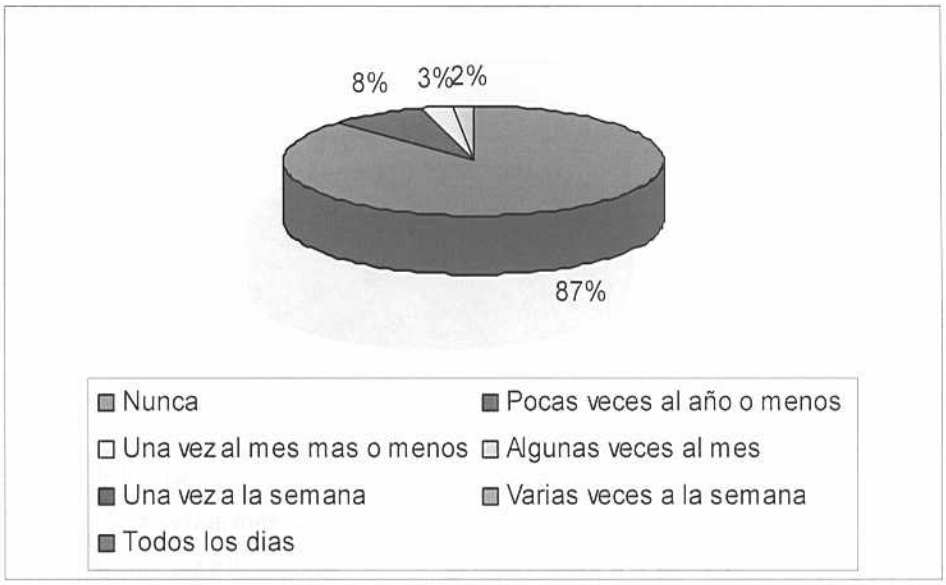
Al planteamiento de la pregunta, si el trabajador es víctima de gritos para intimidarlo, el 87% de los 111 encuestados, que representa a 97 personas, un 8% que considera haber sido objeto de esta acción pocas veces al año o menos y, luego hay tres respuestas, una vez al mes o menos, algunas veces al mes y una vez a la semana que presentan la misma frecuencia cada una, la cual es de 2%. Quedando que varias veces a la semana y todos los días, con 0%.

Gráfico 62. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme



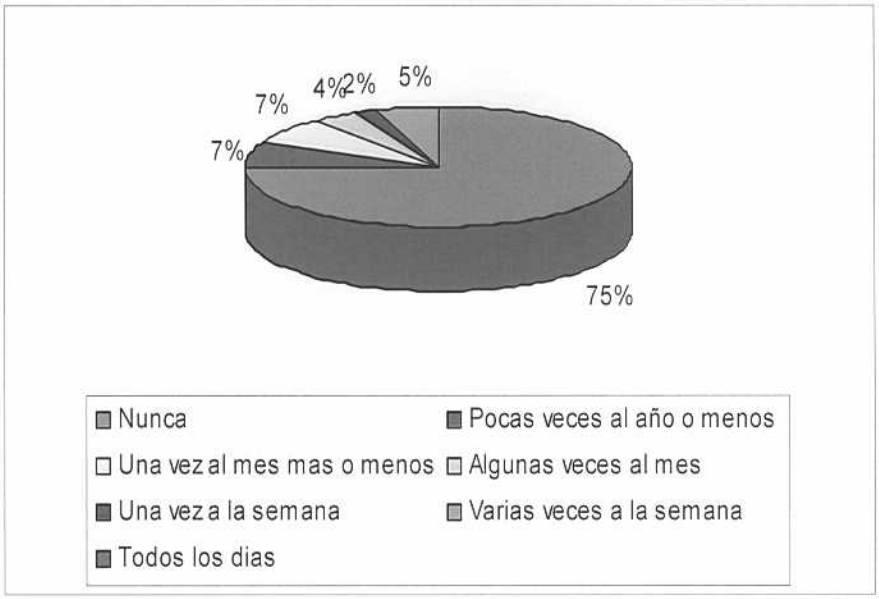
El Gráfico anterior refleja de manera visual, el porcentaje de personas que son intimidadas físicamente, entre los encuestados con acciones como empujones, el 96% (107 de 111 trabajadores) respondió que nunca han sufrido de este tipo de intimidación, el 2% (2 de 111 trabajadores) respondió una vez al año o menos, y con igual porcentaje de 2% respondió una vez al mes los que nos deja ver que no es un hecho recurrente

Gráfico 63. Se hacen bromas inadecuadas o crueles acerca de mí.



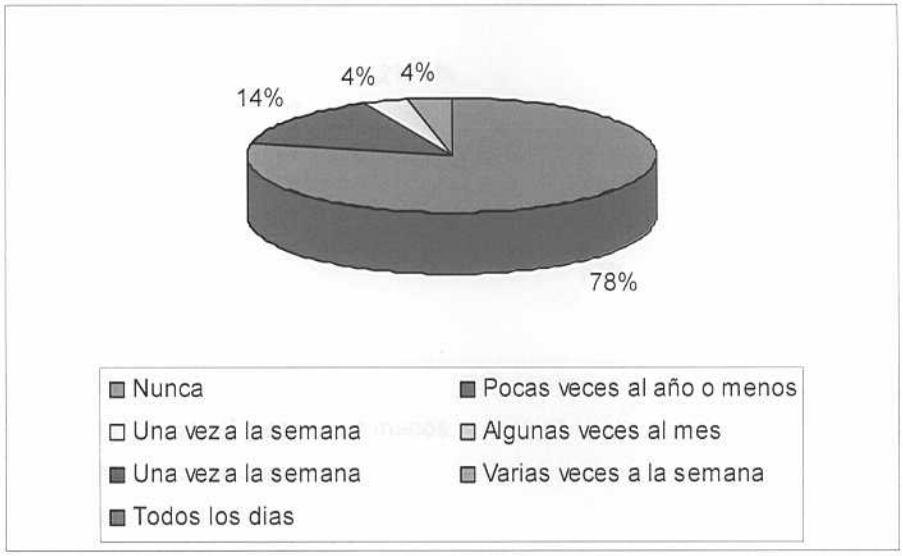
Este Gráfico relacionado con bromas inadecuadas y crueles nos revela que el 87% de los encuestados que representan 97 personas de la totalidad encuestada en el sector privado, manifiestan que nunca han padecido de este tipo de maltrato, el 9% nos dice que lo ha sufrido pocas veces al año o menos, un 3% que lo sufre algunas veces al mes o menos, y un 2% algunas veces al mes, que no es recurrente el hecho.

Gráfico 64. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionadamente.



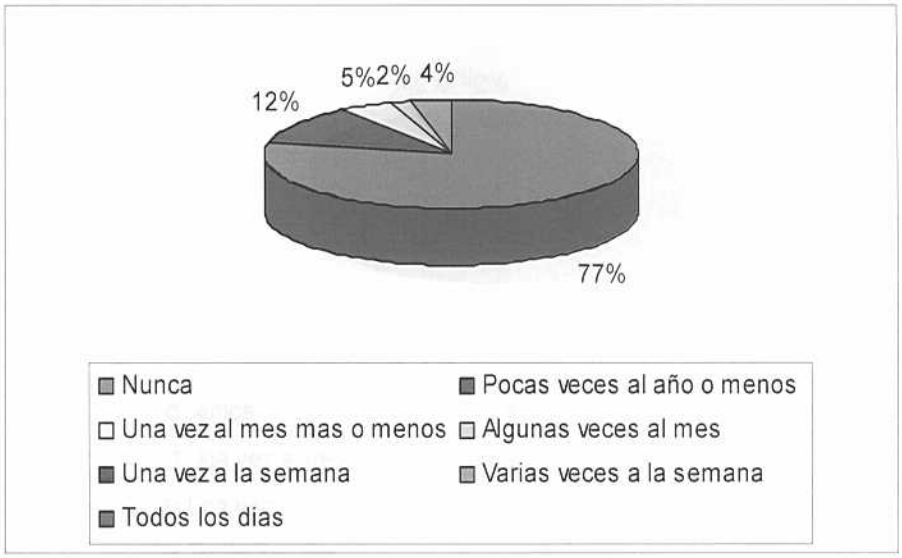
La grafica anterior representa las personas que son víctimas de rumores y calumnias, el 75% de los encuestados que representan 83 trabajadores nunca han sido victimas de esta manera de acoso, el 7% que representan 8 trabajadores han sido victima pocas veces al año o menos, otro 7% han sido victimas una vez al mes o menos, el 4% nos dice que ha sido victima algunas veces al mes, un 2% nos hace notar que han sufrido de este acoso una vez por semana, y el 5% manifiesta que sufre por este maltrato varias veces por semana.

Gráfico 65. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.



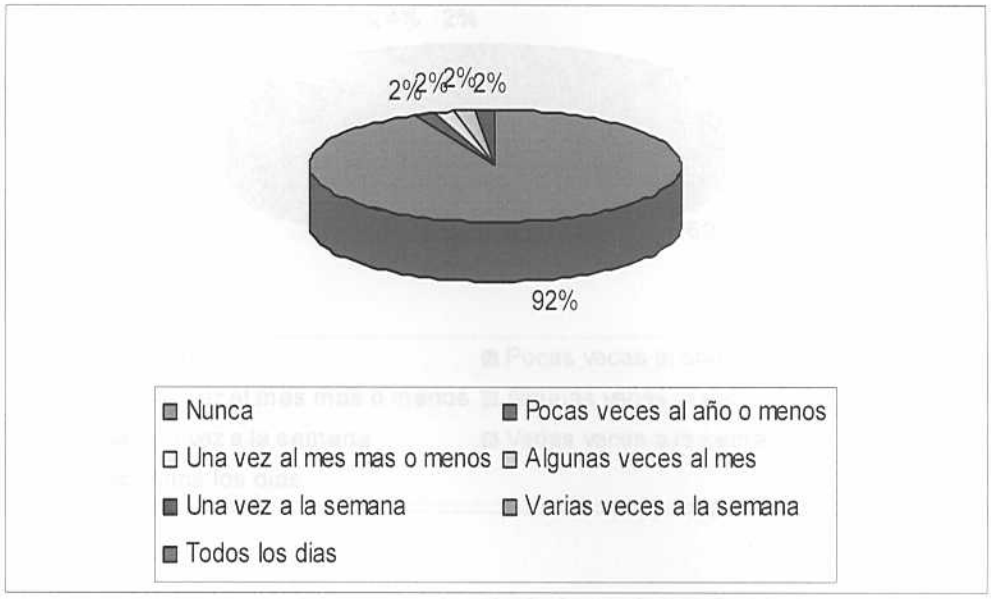
La anterior gráfica demuestra la privación de información para desempeñar correctamente sus labores, 78% que representan 87 personas nos dicen que nunca han sufrido de privación de información, el 14% que ha sufrido de esta privación pocas veces al año o menos, el 4% la padece una vez al mes, y en igual proporción, varias veces a la semana.

Gráfico 66. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.



Esta grafica se relaciona y representa la limitante hacia el trabajador con el progreso y mejoramiento labolral, el 78% que representa 87 trabajadores manifiestan que nunca han sufrido por esta situacion, el 12% que representan a 13 trabajadores nos informan que ha sufrido de este maltrato pocas veces al año o menos, el 4% nos dice que lo sufre una vez al mes o menos, el 2% algunas veces al mes, y el 4% nos dice que sufre de este tipo de vejacion varias veces a la semana, lo que nos arroja una repeticion del hecho moderado.

Gráfico 67. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o Antic-éticas para perjudicar mi imagen y reputación.

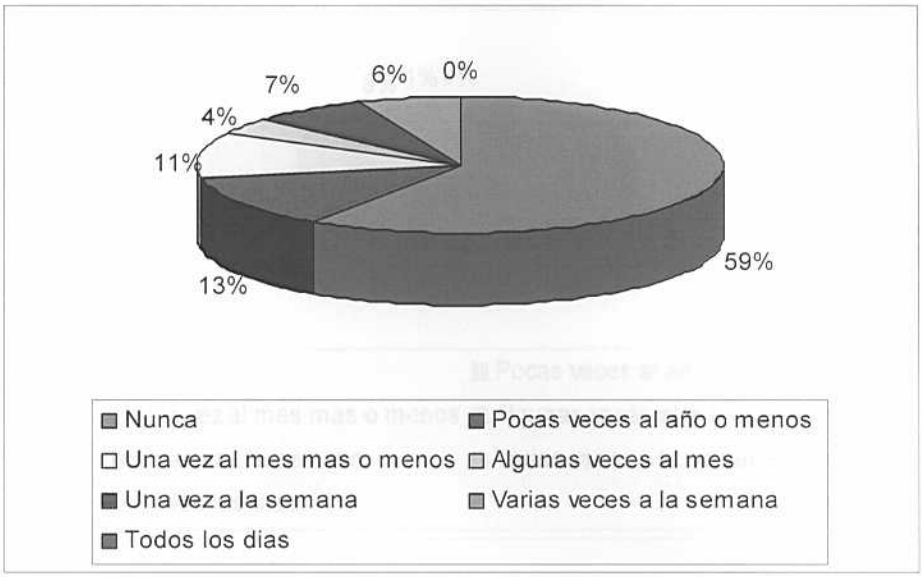


Esta gráfica nos deja valorar la frecuencia en que sufren los trabajadore de calumnias y acusaciones de comportamientos anti-eticos, nos deja ver que 92% nunca ha sufrido de este maltrato en las empresas donde laboran, el 2% pocas veces al año o menos, otro 2%una vez al mes o menos, 2% mas algunas veces al mes, y finalmente 2% una vez a la semana, lo cual no representa constante alguna.

Gráfico 68. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.

Esta gráfica nos demuestra el padecimiento de presion indebida y exagerada que se usa como método de estímulo en algunas empresas, el 70% que constituye la cantidad de 78 trabajadores nos dice que nunca ha sufrido de este tipo de presion, el 13% que representa a 14 trabajadores manifiesta que ha sufrido de esta presion pocas veces al año o menos, el 2% comenta que una vez al mes o menos, 9% nos menciona que algunas veces al mes sufre de este acoso, el 1% dice que padece se presion exagerada e indebida una vez por semana, el 3% que sufre con esto varias veces a la semana, y un 2% comenta que sufre por esta presion a diario, lo que nos demuestra que el hecho tiene una consistencia moderada.

Gráfico 69. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.

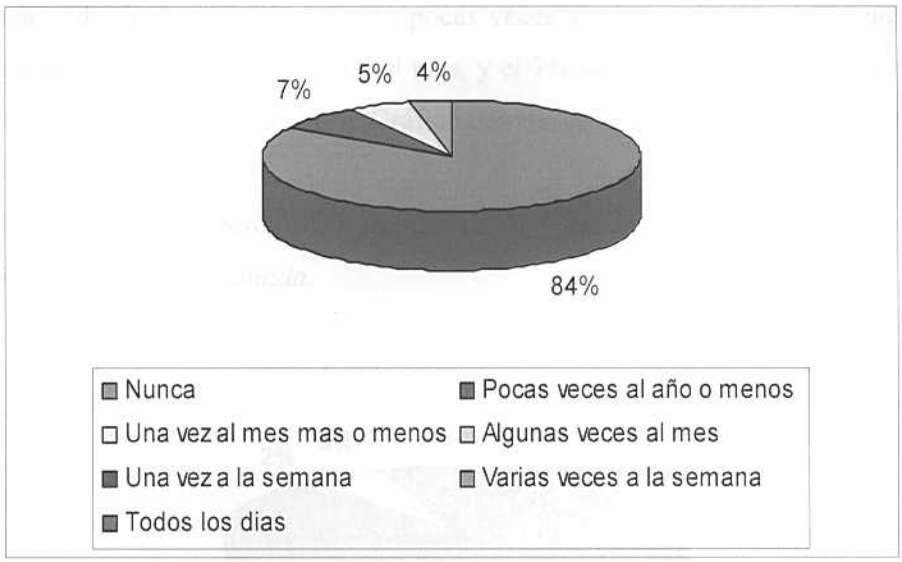


El presente Gráfico nos indica las cantidad de trabajadores en relación a las personas encuestadas que sufre de acoso con los lapsos de tiempo irrazonables en el cumplimiento de sus labores, el 59% nos manifiesta que nunca ha sufrido por esto, el 13% sufre de este acoso algunas veces por año o menos, 11% de los encuestado padece por esta situación una vez al mes o menos, 4% manifiesta sufrir de esto una vez al mes o menos, 7% nos dice que es acosado con los plazos algunas veces a la semana o menos, el 6% de los encuestado revelan que sufren por este hecho varias veces a la semana, lo que nos dice que es un hecho de constancia moderada.

Gráfico 70. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada.

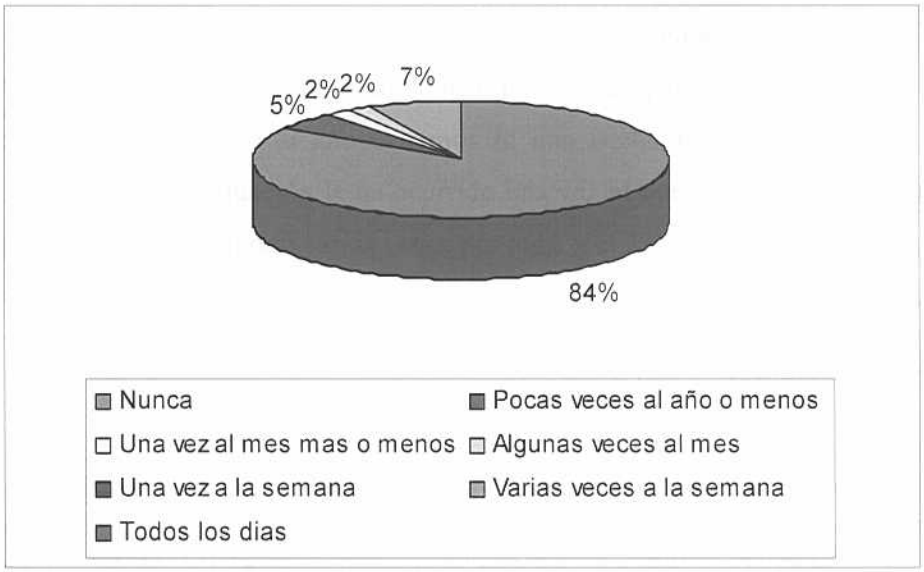
En la grafica se manifiesta la variación de responsabilidades sin participarlo a el trabajador, 63% de los trabajadores que representan 70 personas de todos los encuestados nunca han sufrido de este tipo de variaciones en sus funciones, el 16% de los encuestados han sufrido del cambio de funciones y responsabilidades algunas veces al año o menos, el 8% han sufrido una vez al mes o menos, 9% han sufrido varias veces al mes, el 1% ha padecido de este tipo de acoso una ves a la semana o menos, el 3% sufre de este hecho varias veces a la semana, los que nos indica que es de repetición moderada.

Gráfico 71. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.



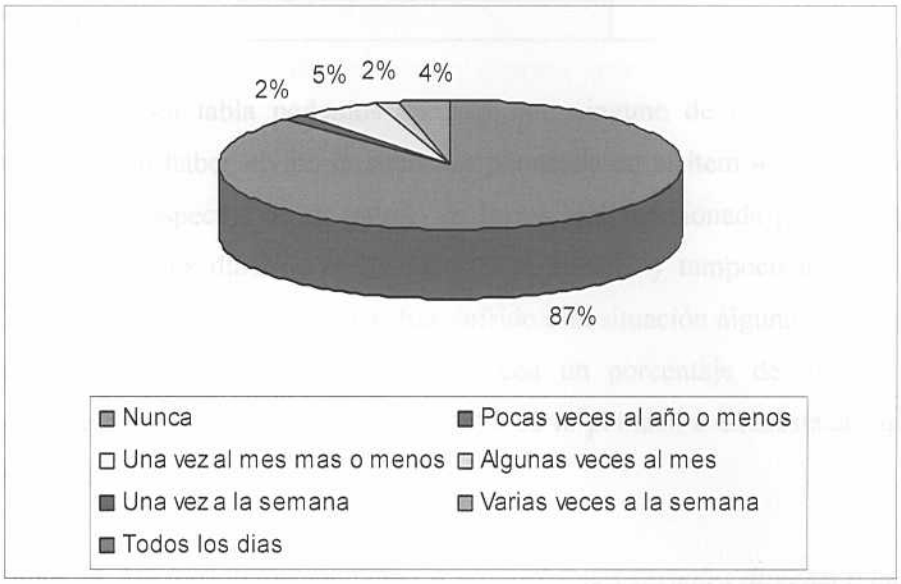
Aquí demostramos la subestimación del esfuerzo laboral de los trabajadores, el 84% nos indico que nunca ha sido subestimado su esfuerzo laboral, el 7% nos dicen que lo ha sufrido una vez por mes o menos, el 5% lo padece varias veces por mes, un 4% varias veces a la semana, lo que nos manifiesta que es de recurrencia moderada.

Gráfico 72. Intentan persistentemente desmoralizarme.



En esta grafica se observa la desmoralización tanto personal como laboral del trabajador, el 84% que representa 93 persona de las encuestadas nos dicen que nunca han sido desmoralizados, el 5% pocas veces al año o menos, el 2% una vez al mes o menos, otro 2% algunas veces al mes, y el 7% de los encuestado los han desmoralizado varias veces a la semana, este Gráfico demuestra que es consistente el acoso.

Gráfico 73. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.



La grafica muestra el acoso en forma de inducción al trabajador a errores laborales, el 87% nos dicen que nunca han sufrido por este hecho, el 2% nos informa que algunas veces o al año o menos lo han hecho incurrir en errores, el 5% nos informan que la situación le ha ocurrido una vez al mes o menos, un 2% nos dicen que los acosan de este modo varias veces por mes, y el 4% de los encuestado manifiesta este maltrato varias veces por semana, lo que lo convierte en un hecho de recurrencia moderada.

Tabla 23. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar pillarme en algo.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	96	86,5%
Pocas veces al año o menos	5	4,5%
Una vez al mes mas o menos	6	5,4%
Algunas veces al mes	4	3,6%
Una vez a la semana	0	0,0%
Varias veces a la semana	0	0,0%
Todos los días	0	0,0%
TOTAL	**111**	**100,0%**

En esta tabla podemos apreciar que ninguno de los individuos encuestados manifestaron haber vivido la situación planteada en el ítem 42, que trata sobre si son controlados aspectos de su trabajo de forma malintencionada para intentar pillarlo en algo, todos los días, ni varias veces a la semana y tampoco una vez a la semana. Mientras un total de 15 personas han sufrido esta situación alguna vez al mes, una vez al mes o menos y pocas veces al año con un porcentaje de 93,6%, 5,4% y 4,5 respectivamente. De tal manera, 86,51% de la población encuestada dijo nunca haber recibido este tipo de trato.

Tabla 24. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	103	92,8%
Pocas veces al año o menos	4	3,6%
Una vez al mes mas o menos	4	3,6%
Algunas veces al mes	0	0,0%
Una vez a la semana	0	0,0%
Varias veces a la semana	0	0,0%
Todos los días	0	0,0%
TOTAL	**111**	**100,0%**

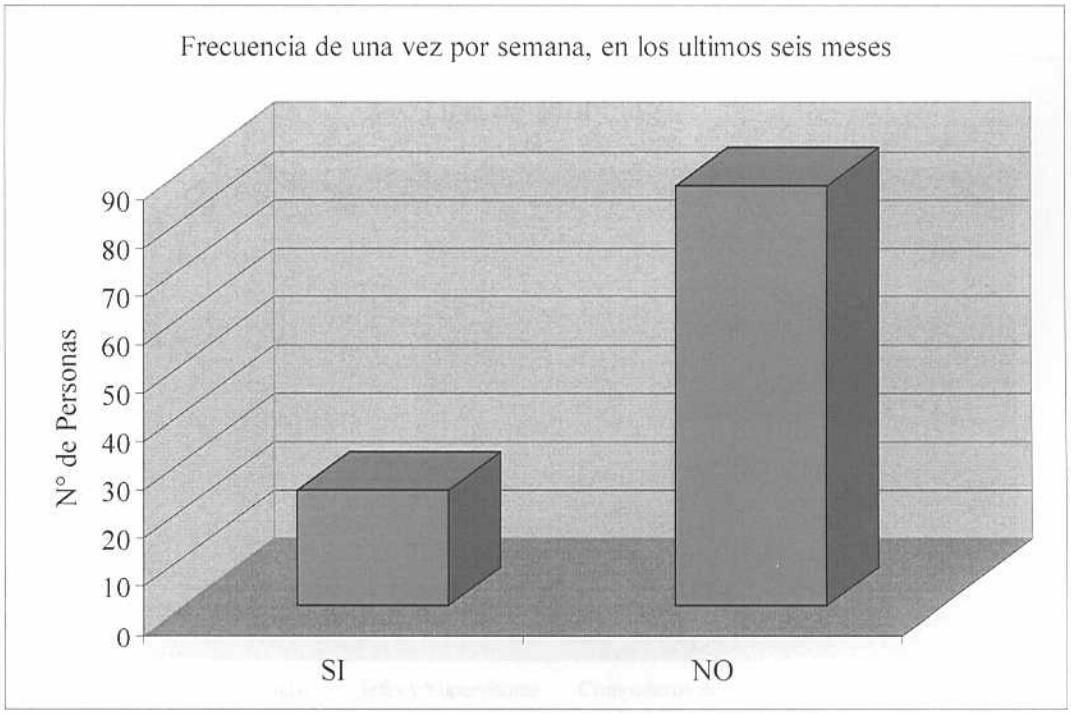
Esta tabla nos arroja que de la muestra total que es de 111 trabajadores encuestados un 92,8% que representa a 113 trabajadores afirman que nunca le lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas. Mientras 3,6% manifiesta

recibirlo pocas veces al año o menos, porcentaje que se repite para la categoría de una vez a la semana o menos.

Tabla 25. Frecuencia de una vez por semana, en los últimos seis meses.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	24	21,60%
No	87	78,40%
TOTAL	**111**	**100,00%**

Gráfico 74. Frecuencia de una vez por semana, en los últimos seis meses.



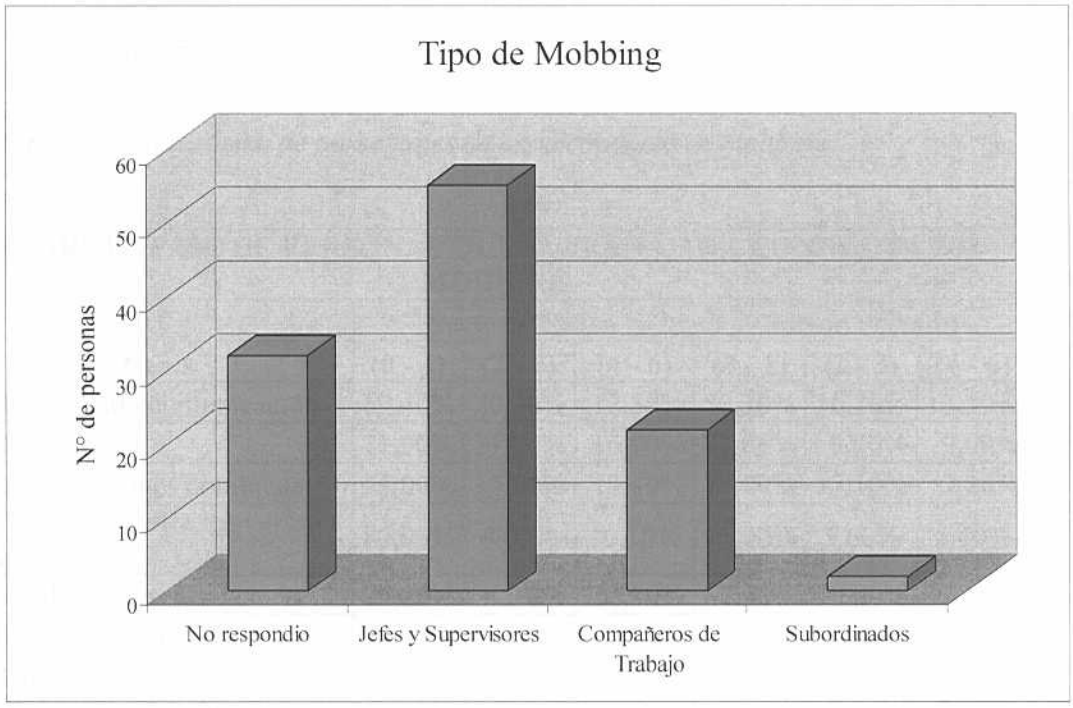
En la frecuencia de más de una vez por semana en los últimos seis meses, se observa que el sector privado, el cual contó con una población de 111 personas encuestadas, el 21,60% respondió afirmativamente, concluyendo que existe un número moderado de trabajadores que sufren de mobbing, pero a pesar de eso, un 78,40% afirma no sufrir tal situación. Por lo que podemos concluir que el resultado arrojado es relativamente

similar, predominando el hecho de que el mobbing no se hace presente con la frecuencia de una vez por semana, en los últimos seis meses.

Tabla 26. Señale en su caso, quiénes son el/los autor/es de los hostigamientos recibidos.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No respondió	32	28,8%
Jefes y Supervisores	55	49,5%
Compañeros de Trabajo	22	19,8%
Subordinados	2	1,8%
TOTAL	**111**	**100,0%**

Gráfico 75. Tipo de Mobbing en el sector publico.



En cuanto a de quién o quiénes individuos viene el acoso hacia el trabajador, un 49, 5%, afirma que el acoso o las conductas asociadas a este, la reciben por parte de sus jefes o supervisores; un 19,8 es acosado por sus compañeros de trabajo, y solo un 1% siente que recibe este maltrato por parte de sus subordinados, porcentaje importante

4.4. Comparación de Mobbing entre los Sectores.

Para la comparación de los resultados de los gráficos y tablas de cada sector, se decidió realizar una tabla en la cual se agruparon valores, tales como se presenta y se describe en la tabla xx del marco metodológico. La misma presenta equivalencias que nos llevaron a formar una escala valorativa, que nos permitió medir el nivel de las frecuencias de cada conducta de ambos sectores.

Para realización de la tabla se agruparon los porcentajes arrojados por las frecuencias de cada ítem, es decir, dada la escala valorativa mencionada anteriormente, se definió que las categorías entre 0 y 1 representan un nivel bajo de ocurrencia, mientras que las categorías entre 2 y 3, se ubican en un nivel moderado, y finalmente las categorías entre 4 y 6, reflejan una alta frecuencia en la ocurrencia de las conductas.

La tabla 27 presenta los porcentajes agrupados de los niveles definidos:

Tabla 27. Tabla resumen de porcentajes de cada conducta de mobbing

PORCENTAJE DE PERSONAS QUE SUFREN CADA CONDUCTA DE MOBBING						
	Sector Público			Sector Privado		
Ítems	(0 - 1)	(2 - 3)	(4 - 6)	(0 - 1)	(2 - 3)	(4 - 6)
1. Restricción comunicación	67,40%	20,30%	12,30%	70,30%	16,20%	13,50%
2. Ignorar	71,90%	11,20%	16,90%	82,00%	9,00%	9,00%
3. Interrupciones continuas	73,00%	13,50%	13,40%	75,70%	17,10%	7,20%
4. Trabajos contra los principios	80,90%	9,00%	10,10%	91,00%	3,60%	5,40%
5. Evaluación sesgada	74,20%	3,30%	22,50%	87,40%	10,80%	1,80%
6.Inactividad forzada	85,40%	12,30%	2,20%	78,40%	14,40%	7,20%
7.Trabajos absurdos	69,70%	23,60%	6,70%	76,60%	15,30%	8,10%
8. Tareas por debajo de competencias	60,60%	28,10%	11,30%	59,40%	21,60%	18,90%
9. Tareas rutinarias.	62,90%	22,50%	14,60%	58,50%	21,70%	19,80%
10. Sobrecarga	75,30%	5,60%	19,10%	82,00%	7,20%	10,80%
11.Tareas peligrosas	89,80%	10,20%	0,00%	92,80%	1,80%	5,40%
12. Impedir seguridad	95,50%	4,50%	0,00%	94,60%	1,80%	3,60%
13. Perjuicios económicos	82,00%	5,60%	12,40%	92,80%	7,20%	0,00%
14. Prohibición comunicación compañeros	74,20%	13,50%	12,30%	89,20%	5,40%	5,40%

15. Minusvaloración desempeño	83,10%	7,90%	9,00%	91,00%	3,60%	5,40%
16. Acusaciones difusas	69,60%	18,00%	12,40%	85,60%	10,80%	3,60%
17. Acusaciones sistemáticas	71,90%	19,10%	9,00%	88,30%	4,50%	7,20%
18. Amplificación errores	68,60%	22,40%	9,00%	84,70%	9,90%	5,40%
19. Humillaciones	70,80%	19,10%	10,10%	85,60%	10,80%	3,60%
20. Amenaza uso disciplinario	75,20%	11,40%	13,40%	89,20%	7,20%	3,60%
21. Medidas de aislamientos	78,60%	14,70%	6,70%	91,00%	9,00%	0,00%
22. Distorsión comunicación	74,20%	12,30%	13,50%	83,80%	12,60%	3,60%
23. Desestabilización	71,90%	14,60%	13,50%	94,60%	3,60%	1,80%
24. Menosprecio	73,00%	14,60%	12,40%	87,40%	10,80%	1,80%
25. Burlas	79,80%	14,60%	5,60%	91,00%	5,40%	3,60%
26. Críticas vida personal	73,00%	22,50%	4,50%	91,00%	5,40%	3,60%
27 Amenazas en persona	70,80%	19,10%	10,10%	94,60%	5,40%	0,00%
28. Amenazas por escrito	91,10%	5,60%	3,30%	98,20%	1,80%	0,00%
29. Gritos	76,40%	7,90%	15,70%	94,60%	3,60%	1,80%
30. Avasallamiento físico	85,40%	8,90%	5,70%	98,20%	1,80%	0,00%
31. Ridiculización	85,40%	11,20%	3,40%	95,50%	4,50%	0,00%
32. Rumores y calumnias	75,30%	14,60%	10,10%	82,00%	10,80%	7,20%
33.Privar de información	80,90%	6,80%	12,30%	92,80%	3,60%	3,60%
34. Limitación de carrera profesional	73,10%	7,90%	19,00%	90,10%	6,30%	3,60%
35. Perjuicio imagen	82,00%	9,00%	9,00%	94,60%	3,60%	1,80%
36. Presión indebida	74,20%	8,90%	16,90%	82,90%	10,80%	6,30%
37. Reducción de plazos	69,70%	12,40%	17,90%	72,10%	14,40%	13,50%
38. Modificación de responsabilidad	75,30%	10,10%	14,60%	79,30%	17,10%	3,60%
39. Desvalorización esfuerzo	79,80%	4,50%	15,70%	91,00%	5,40%	3,60%
40. Desmoralizar	74,10%	19,20%	6,70%	89,20%	3,60%	7,20%
41.Inducir a errores	83,10%	5,70%	11,20%	89,20%	7,20%	3,60%
42.Monitorización perversa	76,40%	11,20%	12,40%	91,00%	9,00%	0,00%
43. Insinuación sexual	83,20%	5,60%	11,20%	96,40%	3,60%	0,00%

Con base en los datos arrojados por la tabla anterior; es importante hacer mención de varios fenómenos que se presentan, lo cuales se interpretaran de manera separada para posteriormente compendiar, para obtener una análisis generalizado de los mismos.

Primeramente se hará mención de los casos en los cuales la ocurrencia de las conductas o comportamientos se presenten con un nivel bajo, es decir entre 0 y 1. En el sector publico se observan que los mas altos porcentajes se encuentran en los ítems

relaciones con: inactividad forzada, avasallamiento físico y ridiculización con porcentajes de 85,40% cada una, tareas peligrosas con 89,80%, impedir seguridad con 95,50%, amenazas por escrito 91,10%, siendo estas unas de los comportamientos menos frecuentes. En donde impedir la seguridad del trabajador no es una conducta que se pueda asociar al sector publico.

En el sector privado los trabajos contras los principios éticos del trabajador presenta un porcentaje de 91,0%, tareas peligrosas, impedir seguridad y perjuicios económicos, con 92,80%, 94,60% y 92,80% respectivamente, la minusvaloración del desempeño con 91,0%, desestabilización con 94,60%, las amenazas por escrito y el avasallamiento con 98,20%, la insinuación sexual con 96,40%, entre otras.

Entre los comportamientos con mayor frecuencia, es decir con un nivel alto, se observa en el sector público, llamo la atención, que la conducta de evaluación sesgada presenta un porcentaje de 22,50% siendo este el porcentaje mas alto de toda la tabla. A vez en este sector se encontraron porcentajes altos tales como: 16,90% para el ítem relacionado a ignorar al trabajador; 19,10% en la sobrecarga de tareas; gritos con un porcentaje de 15,70%, limitación de carrera profesional con 19,0% y en la reducción de plazos de tareas con un 17,90%; en tanto el sector privado los ítems en los cuales se presenta una mayor frecuencia son los de: restricción de comunicación representando un porcentaje de 13,50%, tareas por debajo de competencias con 18,90%, las tareas rutinarias con 19,80%, sobrecarga de tareas con 10,80% y reducción de plazos con 13,50%.

A manera de síntesis es importante acotar que en algunos casos de nivel alto, existen conductas que se presentan con mayor énfasis en el sector privado comparándolas con el sector publico, tales como restricción a la comunicación de la victima, tareas por debajo de competencias y tareas rutinarias; de igual forma en el sector publico se presentan frecuencias bastantes dispares en comparación con el nivel publico: evaluación sesgada, perjuicios económicos, desestabilización y menosprecio, monitorización perversa, gritos e insinuaciones sexuales.

4.5 Comparación de medias.

Tabla 28. Medias de la Variable Mobbing por Sector.

SECTOR	MEDIAS	DESVIACIÓN TÍPICA
Sector Privado	0,2028	0,29477
Sector Público	0,4411	0,58618

Tabla 29. Diferencias de Medias de la Variable Mobbing en Función del Sector.

SECTOR	MEDIA	DIFERENCIAS DE MEDIAS	VALOR "t"	PROBABILIDAD
Sector Público	0,4411	0,23833	3,497	0,001
Sector Privado	0,2028			

En la tabla N° 28 se puede observar que la diferencia de medias entre la Variable Mobbing en función del Sector, entre los empleados que pertenecen al Sector Privado y aquellos que se desempeñan en el Sector Público arrojan, para una prueba "t" de dos colas para muestras independientes con un nivel de significación de 0,05, un valor de "t" igual a 3,497 y una probabilidad de 0,001, indicando que existe una diferencia estadísticamente significativa. Esto indica que los empleados que pertenecen al sector público han experimentado comportamientos asociados al Mobbing con mayor frecuencia que aquellos trabajadores que se desempeñan en el sector privado.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir de los datos emanados en el estudio realizado, y posterior a su análisis e interpretación, se logró desgranar varias conclusiones, las cuales resultaron ser las siguientes:

Como hallazgo importante al que hacer referencia, se tiene que, para el sector público, un total de 35 trabajadores, es decir, 39,30% de los 89 encuestados, afirmaron estar padeciendo mobbing; mientras que, en el sector privado, se obtuvo un 21,60%, que representa a 24 trabajadores de los 111 encuestados para este sector.

Igual de importante es lo que se obtuvo en cuanto a la persona o personas autoras de los hostigamientos recibidos por parte de los trabajadores. Tanto en el sector público como en el privado, el acoso laboral se recibe en mayor medida por parte de los jefes y supervisores, con porcentajes importantes de 64% (lo que representa a un total de 57 trabajadores de los 89 encuestados) y 49,5% (que representa a 55 trabajadores de los 111 encuestados), respectivamente. Seguidamente se obtuvieron los porcentajes referentes al mobbing aplicado por parte de los compañeros de los propios trabajadores, resultando un 11,20% (lo que representa a un total de 10 trabajadores de los 89 encuestados) en el sector público y un 19,8% (que representa a 22 trabajadores de los 111 encuestados) en el sector privado; por último, solo en este sector se registró un 1,8% (que representa a 2 trabajadores de los 111 encuestados) que manifestó recibir hostigamiento por parte de sus subordinados.

Por otro lado, en la tabla de porcentajes de personas que sufren cada conducta de acoso (tabla 27), se observaron cuáles fueron los comportamientos que se presentan con mayor repetición en ambos sectores. En cuanto al sector público tenemos, el comportamiento referente a la evaluación sesgada el cual posee un porcentaje de 22,50% siendo este el más alto de toda la tabla. También se presenta el ítem relacionado a ignorar al trabajador; el de la sobrecarga de tareas, gritos, la limitación de la carrera

profesional y la reducción de plazos de tareas. Mientras que en el sector privado los ítems en los cuales se presenta una mayor frecuencia son los de: restricción de comunicación, sobrecarga de tareas, reducción de plazos, tareas por debajo de competencias con 18,90% y tareas rutinarias con 19,80%, estas últimas como puede observarse están estrechamente relacionadas y ambas poseen los porcentajes más altos dentro de este sector.

De la misma manera, se presentaron conductas con niveles de frecuencia similares en ambos sectores. Igual que diferencias notables, como por ejemplo, el ítem referido a la evaluación sesgada que presenta en el sector público un porcentaje de 22,50 y en el privado de 1,80; el de trabajos absurdos con un 23,60% en el público y 8,20% en el privado, las amenazas de uso disciplinario, en la que el sector público posee un 13,40% y en el privado un 3,60%, el de amenazas en personas, en donde en el sector público existe un 10,10% y en el privado no se presenta, por último citaremos la limitación de la carrera profesional que el público es de 19% y en el privado de 3,6%.

Lo cual nos permite afirmar y concluir que existen características que a pesar de presentarse con una alta frecuencia en un sector no necesariamente se presente en el otro.

Esta tabla también permite observar el hecho de que en el sector público se presentan muchas más conductas con un nivel de ocurrencia más alta que en el privado.

Y, a pesar de todos estos datos, está la constante de que en ambos sectores el nivel de ocurrencia "bajo" es mayoritario.

En otro orden de ideas, la corrección del Cuestionario Cisneros, arrojó la siguiente información: el promedio de índices que se obtuvo en el cual el número total de estrategias de acoso en el sector privado, reflejó que de las 43 conductas asociadas al mobbing, cada persona encuestada recibía aproximadamente 9 manifestaciones de estas. Mientras que en el sector público, el número promedio de estrategias de acoso es de 13 estrategias por cada individuo.

Por poseer muestras diferentes para cada uno de los sectores no es posible concluir nada a través de los datos arrojados por la corrección del Cuestionario Cisneros, aunque a nivel descriptivo resulta bastante útil. Sin embargo, nos servimos de la comparación de medias para la realización de la comparación de ambos sectores.

Según los resultados arrojados por la tabla 29, referente a la diferencia de medias de la variable Mobbing en función del Sector, se obtuvo que los empleados pertenecientes al sector público han experimentado comportamientos asociados al Mobbing con una frecuencia mayor que aquellos trabajadores pertenecientes al sector privado.

RECOMENDACIONES

- Se propone realizar este estudio comparativo entre organizaciones públicas y privadas, asociándolo con variables sociodemográficas tales como: sexo y edad. Para así tener un estudio en el cual se diferencie entre mujeres y hombres y los diferentes rangos de edad.

- Se incita a realizar estudio con testimonios de trabajadores que han sufrido de mobbing, y de esta manera identificar cuales son las características de conducta de cada caso y cuales son las técnicas mas utilizadas.

- Se recomienda estudio en sitios de trabajo en donde hayan dobles turnos y sean abiertos al publico en un rango posible de 24 horas, como por ejemplo los casinos de la cuidad de Caracas.

- Se propone estudio en donde se investigue la legislación laboral y si existe jurisprudencia de estos casos en el cual se evalúen las fechas, el lugar, las razones y si es posible el posible veredicto.

BIBLIOGRAFÍA

Abogados Especialistas en Derecho Nuevas Tecnologías (2004). Derecho laboral relacionado con las nuevas tecnologías: ACOSO LABORAL O MOBBING. [Homepage]. Consultado el 11 de Abril del 2007 de la World Wide Web: http://www.delitosinformaticos.com/laboral/acoso-mobbing.shtml.

Asociación Gaitana de Ayuda a las Victimas del Acoso Laboral. (2007). [Homepage].Consultado el 9 de Enero del 2008 por la World Wide Web: http://usuarios.lycos.es/agaval/.

Barbado B.; Patricia (2006). La Violencia en la gestión del personal de los poderes públicos y responsabilidad del Estado empleador. [Homepage]. Consultado el 3 de Mayo de 2007 por la World Wide Web: http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_2131.shtml

Campos C.; Luis (2007). El acoso moral en las organizaciones: su significación e incidencia en el factor humano. Venezuela: Universidad de Fermín Toro.

Consejera de Política Social, Mujer e Inmigración. (Sin fecha). [Homepage]. Consultado el 9 de Enero de 2008 por la World Wide Web: http://www.carm.es/ctra/CENDOC/dossier/mobbing.asp?id=1376.

Drachenberg, Eduardo (2008). Acoso Laboral: epidemia creciente. [Homepage]. Consultado el 07 de Agosto de 2008 por la World Wide Web: http://www.acosoescolar.com/inicio/INFOCOP.pdf

El Mundo.es (2008). El Acoso Laboral tiene consecuencias negativas para las victimas que el sexual. [Homepage]. Consultado el 07 de Agosto de 2008 por la World Wide Web: http://estudiantespsicologiaorganizacional.blogspot.com/2008/03/el-mobbing-resulta-ms-daino-que-el.html.

Esade (2003). Informes sobre Mobbing. [Homepage]. Consultado el 12 de marzo de 2008 de la World Wide Web: http://www.conchadoncel.com/mobbinginfo.htm.

Fernández J., Manuel (2002). Algunos aspectos del Mobbing laboral. Revista Protección Laboral. [Homepage]. Consultado el 4 de Mayo del 2007 de la World Wide Web: http://www.acosomoral.org/med28.htm.

Fiorito, Orlando (sin fecha). Mobbing: Violencia o acoso moral laboral. [Homepage]. Consultado el 3 de Mayo del 2007 de la World Wide Web: http://www.alfinal.com/Salud/mobbingplus.shtml

Gaceta Oficial Nº 38.596. (2007) Reglamento Parcial De La Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo. [Homepage] Consultado el 7 de Mayo del 2007 por la World Wide Web: http://www.shadevenezuela.com.ve/reglamentoparcial.htm.

Gaceta Oficial Nº 5.453. (2000). Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela. Distribuidora Escolar, S.A.

Gaceta Oficial Nº 38.372. (2006). Ley Orgánica Del Trabajo.

Gonzalez M. y Gutiérrez J. (2005). Análisis del acoso psicológico laboral (mobbing) en despedidos del sector publico en Venezuela. Tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Heinz, Leymann. (1996). European Journal of work and organizacional psychology [Homepage]. Consultado el 12 de Marzo de 2008 por la World Wide Web: http://www.ste.uji.es/mobbing/leymannEl.pdf.

Hernández, Fernández &Baptista (1998). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.

Kahale C., Djamil (2007). El acoso moral en el trabajo: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. [Homepage] Consultado el día 12 de Marzo de 2008 por la World Wide Web: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100005&lng=pt&nrm=iso.

Lahoz, Ramón (2007). Clasificación de los distintos tipos de Mobbing. [Homepage]. Consultado el día 20 de marzo de 2008 por la World Wide Web: http://www.asascapt.org/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=26

Lopez, Vazquez y Picon. (2006). Un estudio sobre mobbing sobre la administracion publica. [Homepage]. Consultado el día 21 de marzo de 2008 por la World Wide Web: http://www.acede.org/index_archivos/CDMurcia/Indice%20de%20Autores/documentos/IdP870.pdf

Mac Donald, Andrea Fabiana (2006). El mobbing o violencia laboral en el derecho laboral internacional. [homepage]. Consultado el 3 de Mayo del 2007 por la World WideWeb:http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=980.

Moreno, Aura (2008). Acoso Laboral es peor que el sexual, según estudio. [Homepage]. Consultado el 20 de Agosto de 2008 por la World Wide Web: http://www.infobae.com/contenidos/368561-100799-0-Aseguran-que-el-acoso-laboral-es-peor-que-el-sexual.

Ortega, Francisco (2001). EL MOBBING LABORAL. [Homepage]. Consultado el 30 de Abril del 2007 por la World Wide Web: http://www.el-refugioesjo.net/hostigamiento/francisco_ortega.htm.

Organización Internacional del Trabajo (2005). [Homepage]. Consultado el 07 de Agosto de 2008 por la World Wide Web: http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm.

Pares, Marina (2005). Fases del mobbing. [Homepage]. Consultado el 6 de Mayo del 2007 por la World Wide Web:

Piñuel, I. y Zabala (2001). Mobbing: como sobrevivir al acoso psicologico en el trabajo. Madrid: Editorial Sal Térrea.

Piñuel, I. Y Zabala (2003). Una nueva epidemia organizativa. [Homepage]. Consultado el dia 12 de marzo de 2008 por la World Wide Web: http://www.aporrea.org/actualidad/a5882.html.

Real Academia Española (2001). Diccionario de la Real Academia. [Homepage]. Consultado el día 12 de diciembre de 2007 por la World Wide Web: http://www.rae.es/

Reyes, Maria. (2002). Los servicios de prevencion ante el acoso moral en el trabajo. [Homepage] Consultado el 07 de Agosto de 2008 por la World Wide Web: http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=640391.

Robbins, Stephen (1987). Comportamiento Organizacional. Editorial: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. Tercera Edición.

Robles, Feliciano. (2007). Acoso Laboral: Un Tormento creciente. [Homepage]. Consultado el dia 9 de Enero de 2008 por la World Wide Web: http://www.kaosenlared.net/noticia.php?id_noticia=43864.

Sabino, C. (1192). El Proceso de investigación. Venezuela: Editorial Panapo.

Sanchez, Luz. (sin fecha). Mobbing y prevencion de riesgos laborales: Un analisis de riesgos laboral, psicologica y juridica. [Homepage] Cosultado el 08 de Agosto de 2008 por la World Wide Web: http://www.acosomoral.org/psico45.htm

Slemenson, Carlos (2006). Ergonomia ocupacional. [Homepage]"Consultado el 20 de Diciembre del 2007 por la World Wide Web: http://www.fi.uba.ar/dep_doc/77/CLASE%201%20-%20CLASE%202.pdf.

Unión Sindical de Madrid (2002). Sin titulo. [Homepage] Consultado el 5 de Mayo del 2007 por la World Wide Web: http://www.madridsindical.es/artavan-bin/QuorumEC/init.

Urquijo, Jose I. (2001). Teoria de las Relaciones Industriales. De cara al siglo XXI. Publicaciones UCAB. Tercera Edicion, Version Renovada.

Ventin Eva, (2008). El Mobbing. [Homepage]. Consultado el 05 de Octubre de 2008 por la World Wide Web: http://www.acosolaboral.net/conceptos-acoso-laboral/bibliografia-acoso-laboral.html

ANEXOS

Estudio Comparativo del Acoso "Mobbing" Laboral en las organizaciones publicas y privadas en Caracas, 2008.

Escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing

El presente cuestionario, se denomina Escala Cisneros, el cual se utiliza como herramienta de valoración del acoso laboral.

El acoso laboral, conocido también como mobbing el cual fue definido por el profesor Leymann (1996) como "la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo". Esta definición data de los años 80, década en la que comienza a presentarse un cierto interés en el tema.

El cuestionario que se les presenta a continuación es aplicado, para la realización de nuestra tesis de grado de la carrera Relaciones Industriales, impartida en la Universidad Católica Andrés Bello, la cual consiste en un "Estudio comparativo del Acoso Laboral en las organizaciones públicas y privadas de Caracas, 2008"

Con este estudio se pretende dar a conocer el fenómeno que ha surgido en el mundo laboral el cual fue denominado por el profesor Leymann (1984) como: Acoso "Mobbing" Laboral, ya que es considerado por muchos expertos en la materia como un problema que se presenta en empresas a nivel mundial y actualmente se ha presentado en el país. En Venezuela el Acoso "mobbing" laboral no es un tema desarrollado ni hablado, es por esta razón que la investigación a realizarse busca estudiar a fondo sobre este fenómeno en el mundo organizacional.

El Acoso laboral es visto como un medio en el cual el hostigador posee un poder sobre el acosado, lo cual acarrea inseguridad laboral y problemas en la organización, es por ello que esta investigación busca comparar el suceso en ambos sectores: privado y público.

Esta encuesta, no contiene ningún tipo de información personal, ni de la empresa en donde desempeña su trabajo. La información suministrada será de absoluta confidencialidad y solo será utilizada para la realización de nuestro estudio.

Gracias por su ayuda y colaboración,

Loreto, Emile Tesista.	Seabra, Cynthia Tesista.

ESCALA CISNEROS COMO HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DEL MOBBING

Señale, en su caso, quienes son el/los autor/es de los hostigamientos recibidos

1 Jefes o Supervisores
2 Compañeros de trabajo
3 Subordinados

Cuales de las siguientes formas de maltrato Psicológico se han ejercido contra usted?

Señale con que frecuencia, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos

0 Nunca
1 Pocas veces al año o menos
2 Una vez al mes o menos
3 Algunas veces al mes
4 Una vez a la semana
5 Varias veces a la semana
6 Todos los días

Comportamiento	Respuesta	Frecuencia del comportamiento						
1. Mi superior restringen mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	( )	0	1	2	3	4	5	6
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fijen no verme o me hacen invisible	( )	0	1	2	3	4	5	6
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	( )	0	1	2	3	4	5	6
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	( )	0	1	2	3	4	5	6
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	( )	0	1	2	3	4	5	6
6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a inicitiativa propia	( )	0	1	2	3	4	5	6
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	( )	0	1	2	3	4	5	6
8. Me asignan tares rutinarias sin valor o interés alguno	( )	0	1	2	3	4	5	6
9. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	( )	0	1	2	3	4	5	6
10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	( )	0	1	2	3	4	5	6
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	( )	0	1	2	3	4	5	6
12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	( )	0	1	2	3	4	5	6
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	( )	0	1	2	3	4	5	6
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.	( )	0	1	2	3	4	5	6
15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	( )	0	1	2	3	4	5	6
16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	( )	0	1	2	3	4	5	6
17. Recibo criticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	( )	0	1	2	3	4	5	6
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificadamente errores pequeños o	( )	0	1	2	3	4	5	6
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en publico ante otros colegas o ante terceros	( )	0	1	2	3	4	5	6
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (anulación de contrato, expedientes, despidos, traslados , etc.)	( )	0	1	2	3	4	5	6
21. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.	( )	0	1	2	3	4	5	6
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	( )	0	1	2	3	4	5	6
23. Se intenta buscarme hacer cosquillas para hacerme explotar	( )	0	1	2	3	4	5	6
24. Me menosprecian personal o profesionalmente	( )	0	1	2	3	4	5	6
25. Hacen burla de mi o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	( )	0	1	2	3	4	5	6
26. Recibo feroces e injustas criticas acerca de aspectos de mi vida personal	( )	0	1	2	3	4	5	6
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidadores	( )	0	1	2	3	4	5	6
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	( )	0	1	2	3	4	5	6
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera intimidante.	( )	0	1	2	3	4	5	6
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	( )	0	1	2	3	4	5	6
31. Se hacen bromas inadecuadas o crueles acerca de mi	( )	0	1	2	3	4	5	6
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mi de manera malintencionadamente	( )	0	1	2	3	4	5	6
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	( )	0	1	2	3	4	5	6
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	( )	0	1	2	3	4	5	6
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación.	( )	0	1	2	3	4	5	6
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	( )	0	1	2	3	4	5	6
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	( )	0	1	2	3	4	5	6
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	( )	0	1	2	3	4	5	6
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	( )	0	1	2	3	4	5	6
40. Intentan persistentemente desmoralizarme	( )	0	1	2	3	4	5	6
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	( )	0	1	2	3	4	5	6
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar pillarme en algo	( )	0	1	2	3	4	5	6
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.	( )	0	1	2	3	4	5	6
44. En el transcurso de los ultimo 6 meses, ¿Ha sido victima de por lo menos de alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continua (Con frecuencia de mas de 1 vez por semana)	Si ( ) No ( )							

Preg1	Preg2	Preg3	Preg4	Preg5	Preg6	Preg7	Preg8	Preg9	Preg10	Preg11	Preg12	Preg13	Preg14	Preg15	Preg16	Preg17	Preg18	Preg19	Preg20	Preg21	Preg22	Preg23	Preg24	Preg25
4	5	3	0	5	0	2	4	5	6	1	0	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	2
3	4	2	3	4	5	4	3	3	3	2	1	5	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4
0	3	3	2	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	0	3	3	3	3	0	0	3	2	0	3
3	1	1	1	0	1	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
3	0	0	1	4	0	5	5	5	4	2	1	0	0	0	1	0	3	4	2	1	3	0	1	1
0	0	5	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	5	1	5	0	0	0	0	0	0	0
4	5	4	6	6	2	2	0	1	6	0	0	5	6	4	4	3	3	3	6	6	4	5	5	0
5	5	6	6	6	0	0	4	5	6	0	0	6	4	3	3	5	3	6	6	4	5	5	2	4
3	6	5	6	6	0	0	0	1	6	0	0	3	6	4	4	3	3	3	6	6	2	4	4	0
5	4	5	0	6	0	3	3	6	6	1	0	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	6	2
1	0	1	3	0	3	1	1	2	5	0	1	0	0	0	3	1	1	0	1	0	0	3	0	0
2	1	2	5	5	3	1	3	3	5	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2
2	0	1	0	1	0	2	1	2	0	0	0	0	1	0	1	2	3	0	1	1	0	0	1	2
3	1	2	2	1	0	2	1	2	1	2	3	4	2	0	2	4	1	0	2	3	1	2	1	2
2	2	4	0	0	0	3	3	3	2	0	0	0	4	0	2	2	0	0	2	0	1	2	0	0
3	1	2	5	6	2	0	0	5	3	2	2	0	0	3	0	5	2	3	3	0	0	3	3	0
1	1	1	1	2	2	1	6	6	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	1	2	3	2	2
2	2	2	5	4	3	1	3	3	5	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2
3	2	0	0	0	1	2	4	5	0	0	0	0	2	1	1	2	0	0	0	2	0	0	3	2
6	4	0	0	4	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	2	3	3	2	0	0	0	3	0
0	0	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	4	0	0	5
5	0	0	1	3	0	5	4	5	5	1	1	0	0	0	2	0	3	2	3	1	4	0	1	1
5	6	0	0	5	0	0	3	0	0	0	0	2	0	0	4	2	3	4	3	0	0	0	3	0
2	2	4	0	0	0	3	3	3	2	0	0	0	4	0	2	2	0	0	2	0	1	2	0	0
0	4	3	3	0	0	0	2	2	0	0	0	0	4	0	3	3	4	3	0	0	3	3	0	3
2	0	0	2	3	0	5	5	5	4	3	1	0	0	0	2	0	4	3	1	2	3	0	1	1
4	5	3	0	5	0	2	4	5	6	1	0	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	2
3	4	2	3	4	5	4	3	3	3	2	1	5	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4
0	3	3	2	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	0	3	3	3	3	0	0	3	2	0	3
3	1	1	1	0	1	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
3	0	0	1	4	0	5	5	5	4	2	1	0	0	0	1	0	3	4	2	1	3	0	1	1
0	0	5	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	5	1	5	0	0	0	0	0	0	0
4	5	4	6	6	2	2	0	1	6	0	0	5	6	4	4	3	3	3	6	6	4	5	5	0
5	5	6	6	6	0	0	4	5	6	0	0	6	4	3	3	5	3	6	6	4	5	5	2	4
3	6	5	6	6	0	0	0	1	6	0	0	3	6	4	4	3	3	3	6	6	2	4	4	0
5	4	5	0	6	0	3	3	6	6	1	0	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	6	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	0	0	1	3	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	3	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Preg26	Preg27	Preg28	Preg29	Preg30	Preg31	Preg32	Preg33	Preg34	Preg35	Preg36	Preg37	Preg38	Preg39	Preg40	Preg41	Preg42	Preg43	Preg44	Preg45
3	3	0	5	0	3	3	5	5	5	5	6	5	6	3	5	4	0	1	1
3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	5	4	1	4	2	1	1	4	1	2
2	2	0	2	2	3	4	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	5	1	2
0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	3	5	1	1
2	0	0	0	5	0	1	1	0	0	3	4	1	0	2	0	3	0	1	1
0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
3	4	0	4	0	0	5	5	6	5	4	4	6	6	4	4	4	2	1	1
4	5	5	4	0	0	4	2	6	2	6	6	6	6	4	4	4	0	1	1
3	4	0	4	0	0	5	5	6	5	6	6	6	6	4	4	4	0	1	1
4	3	0	5	0	4	2	5	6	5	6	6	5	6	2	5	4	0	1	1
0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	3	3	0	2	0	0	0	0	1	1
2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	1
0	2	1	1	2	1	0	3	0	2	1	3	0	0	0	0	2	1	1	1
0	3	4	1	5	1	2	3	4	2	1	3	3	1	2	2	2	1	1	1
0	2	0	4	0	0	0	0	5	0	5	3	3	0	0	0	0	4	1	1
0	3	3	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3	0	0	2	0	0	1	1
1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1
2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	1
2	0	0	0	0	0	0	5	5	0	2	0	2	5	0	0	0	2	1	1
0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
3	0	0	0	6	0	1	1	0	0	3	5	1	0	2	0	4	0	1	1
0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	3	0	0	0	0	4	1	1
0	2	0	4	0	0	0	0	5	0	5	3	3	0	0	0	0	4	1	1
3	4	0	2	2	4	4	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	5	1	2
3	0	0	0	4	0	1	1	0	0	3	5	1	0	2	0	3	0	1	1
3	3	0	5	0	3	3	5	5	5	5	6	5	6	3	5	4	0	1	1
3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	5	4	1	4	2	1	1	4	1	2
2	2	0	2	2	3	4	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	5	1	2
0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	3	5	1	1
2	0	0	0	5	0	1	1	0	0	3	4	1	0	2	0	3	0	1	1
0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
3	4	0	4	0	0	5	5	6	5	4	4	6	6	4	4	4	2	1	1
4	5	5	4	0	0	4	2	6	2	6	6	6	6	4	4	4	0	1	1
3	4	0	4	0	0	5	5	6	5	6	6	6	6	4	4	4	0	1	1
4	3	0	5	0	4	2	5	6	5	6	6	5	6	2	5	4	0	1	1
2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0

Preg1	Preg2	Preg3	Preg4	Preg5	Preg6	Preg7	Preg8	Preg9	Preg10	Preg11	Preg12	Preg13	Preg14	Preg15	Preg16	Preg17	Preg18	Preg19	Preg20	Preg21	Preg22	Preg23	Preg24	Preg25
1	0	1	0	0	1	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	3	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1
0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	1	0	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
1	0	1	1	1	1	0	3	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0
0	2	0	0	4	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	0
0	2	1	0	1	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	0	0	1	3	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	3	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	1	0	0	1	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	3	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Preg26	Preg27	Preg28	Preg29	Preg30	Preg31	Preg32	Preg33	Preg34	Preg35	Preg36	Preg37	Preg38	Preg39	Preg40	Preg41	Preg42	Preg43	Preg44	Preg45
3	3	0	5	0	3	3	5	5	5	5	6	5	6	3	5	4	0	1	1
3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	5	4	1	4	2	1	1	4	1	2
2	2	0	2	2	3	4	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	5	1	2
0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	3	5	1	1
2	0	0	0	5	0	1	1	0	0	3	4	1	0	2	0	3	0	1	1
0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
3	4	0	4	0	0	5	5	6	5	4	4	6	6	4	4	4	2	1	1
4	5	5	4	0	0	4	2	6	2	6	6	6	6	4	4	4	0	1	1
3	4	0	4	0	0	5	5	6	5	6	6	6	6	4	4	4	0	1	1
4	3	0	5	0	4	2	5	6	5	6	6	5	6	2	5	4	0	1	1
0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	3	3	0	2	0	0	0	0	1	1
2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	1
0	2	1	1	2	1	0	3	0	2	1	3	0	0	0	0	2	1	1	1
0	3	4	1	5	1	2	3	4	2	1	3	3	1	2	2	2	1	1	1
0	2	0	4	0	0	0	0	5	0	5	3	3	0	0	0	0	4	1	1
0	3	3	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3	0	0	2	0	0	1	1
1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1
2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	1
2	0	0	0	0	0	0	5	5	0	2	0	2	5	0	0	0	2	1	1
0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
3	0	0	0	6	0	1	1	0	0	3	5	1	0	2	0	4	0	1	1
0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	3	0	0	0	0	4	1	1
0	2	0	4	0	0	0	0	5	0	5	3	3	0	0	0	0	4	1	1
3	4	0	2	2	4	4	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	5	1	2
3	0	0	0	4	0	1	1	0	0	3	5	1	0	2	0	3	0	1	1
3	3	0	5	0	3	3	5	5	5	5	6	5	6	3	5	4	0	1	1
3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	5	4	1	4	2	1	1	4	1	2
2	2	0	2	2	3	4	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	5	1	2
0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	3	5	1	1
2	0	0	0	5	0	1	1	0	0	3	4	1	0	2	0	3	0	1	1
0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
3	4	0	4	0	0	5	5	6	5	4	4	6	6	4	4	4	2	1	1
4	5	5	4	0	0	4	2	6	2	6	6	6	6	4	4	4	0	1	1
3	4	0	4	0	0	5	5	6	5	6	6	6	6	4	4	4	0	1	1
4	3	0	5	0	4	2	5	6	5	6	6	5	6	2	5	4	0	1	1
2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0

Preg1	Preg2	Preg3	Preg4	Preg5	Preg6	Preg7	Preg8	Preg9	Preg10	Preg11	Preg12	Preg13	Preg14	Preg15	Preg16	Preg17	Preg18	Preg19	Preg20	Preg21	Preg22	Preg23	Preg24	Preg25
1	0	1	0	0	1	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	3	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1
0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	1	0	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
1	0	1	1	1	1	0	3	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0
0	2	0	0	4	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	0
0	2	1	0	1	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	0	0	1	3	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	3	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	1	0	0	1	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	3	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Preg26	Preg27	Preg28	Preg29	Preg30	Preg31	Preg32	Preg33	Preg34	Preg35	Preg36	Preg37	Preg38	Preg39	Preg40	Preg41	Preg42	Preg43	Preg44	Preg45
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	2	1
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	2	3	1	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	1	0	6	4	0	0	0	0	2	2
0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	2	1
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1

Preg1	Preg2	Preg3	Preg4	Preg5	Preg6	Preg7	Preg8	Preg9	Preg10	Preg11	Preg12	Preg13	Preg14	Preg15	Preg16	Preg17	Preg18	Preg19	Preg20	Preg21	Preg22	Preg23	Preg24	Preg25
4	5	3	0	5	0	2	4	5	6	1	0	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	2
3	4	2	3	4	5	4	3	3	3	2	1	5	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4
0	3	3	2	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	0	3	3	3	3	0	0	3	2	0	3
3	1	1	1	0	1	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
3	0	0	1	4	0	5	5	5	4	2	1	0	0	0	1	0	3	4	2	1	3	0	1	1
0	0	5	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	5	1	5	0	0	0	0	0	0	0
4	5	4	6	6	2	2	0	1	6	0	0	5	6	4	4	3	3	3	6	6	4	5	5	0
5	5	6	6	6	0	0	4	5	6	0	0	6	4	3	3	5	3	6	6	4	5	5	2	4
3	6	5	6	6	0	0	0	1	6	0	0	3	6	4	4	3	3	3	6	6	2	4	4	0
5	4	5	0	6	0	3	3	6	6	1	0	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	6	2
1	0	1	3	0	3	1	1	2	5	0	1	0	0	0	3	1	1	0	1	0	0	3	0	0
2	1	2	5	5	3	1	3	3	5	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2
2	0	1	0	1	0	2	1	2	0	0	0	0	1	0	1	2	3	0	1	1	0	0	1	2
3	1	2	2	1	0	2	1	2	1	2	3	4	2	0	2	4	1	0	2	3	1	2	1	2
2	2	4	0	0	0	3	3	3	2	0	0	0	4	0	2	2	0	0	2	0	1	2	0	0
3	1	2	5	6	2	0	0	5	3	2	2	0	0	3	0	5	2	3	3	0	0	3	3	0
1	1	1	1	2	2	1	6	6	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	1	2	3	2	2
2	2	2	5	4	3	1	3	3	5	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2
3	2	0	0	0	1	2	4	5	0	0	0	0	2	1	1	2	0	0	0	2	0	0	3	2
6	4	0	0	4	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	2	3	3	2	0	0	0	3	0
0	0	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	4	0	0	5
5	0	0	1	3	0	5	4	5	5	1	1	0	0	0	2	0	3	2	3	1	4	0	1	1
5	6	0	0	5	0	0	3	0	0	0	0	2	0	0	4	2	3	4	3	0	0	0	3	0
2	2	4	0	0	0	3	3	3	2	0	0	0	4	0	2	2	0	0	2	0	1	2	0	0
0	4	3	3	0	0	0	2	2	0	0	0	0	4	0	3	3	4	3	0	0	3	3	0	3
2	0	0	2	3	0	5	5	5	4	3	1	0	0	0	2	0	4	3	1	2	3	0	1	1
4	5	3	0	5	0	2	4	5	6	1	0	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	2
3	4	2	3	4	5	4	3	3	3	2	1	5	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4
0	3	3	2	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	0	3	3	3	3	0	0	3	2	0	3
3	1	1	1	0	1	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
3	0	0	1	4	0	5	5	5	4	2	1	0	0	0	1	0	3	4	2	1	3	0	1	1
0	0	5	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	5	1	5	0	0	0	0	0	0	0
4	5	4	6	6	2	2	0	1	6	0	0	5	6	4	4	3	3	3	6	6	4	5	5	0
5	5	6	6	6	0	0	4	5	6	0	0	6	4	3	3	5	3	6	6	4	5	5	2	4
3	6	5	6	6	0	0	0	1	6	0	0	3	6	4	4	3	3	3	6	6	2	4	4	0
5	4	5	0	6	0	3	3	6	6	1	0	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	6	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	0	0	1	3	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	3	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Preg26	Preg27	Preg28	Preg29	Preg30	Preg31	Preg32	Preg33	Preg34	Preg35	Preg36	Preg37	Preg38	Preg39	Preg40	Preg41	Preg42	Preg43	Preg44	Preg45
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	2	1
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	2	3	1	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	1	0	6	4	0	0	0	0	2	2
0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	2	1
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1

Preg1	Preg2	Preg3	Preg4	Preg5	Preg6	Preg7	Preg8	Preg9	Preg10	Preg11	Preg12	Preg13	Preg14	Preg15	Preg16	Preg17	Preg18	Preg19	Preg20	Preg21	Preg22	Preg23	Preg24	Preg25	Preg26
4	1	4	0	1	3	0	3	6	5	4	1	2	4	0	2	1	3	2	3	2	4	0	2	2	3
1	1	1	1	2	2	1	6	6	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	1	2	3	2	2	1
2	4	1	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	0	6	0	2	6	0	0	5	2	0	0	3	0	0
4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	0	6	5	2	6	4	2	5	2	5	0	3	0	0
2	1	2	5	5	3	1	3	3	5	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2
4	1	4	0	1	3	0	3	6	5	4	1	2	4	0	2	1	3	2	3	2	4	0	2	2	3
1	1	1	1	2	2	1	6	6	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	1	2	3	2	2	1
2	4	1	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	0	6	0	2	6	0	0	5	2	0	0	3	0	0
4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	0	6	5	2	6	4	2	5	2	5	0	3	0	0
2	1	2	5	5	3	1	3	3	5	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2
3	0	3	2	3	0	5	5	5	6	0	0	0	0	4	4	4	4	4	0	0	3	0	3	6	5
5	3	3	1	1	0	3	3	4	2	0	0	0	0	1	2	1	0	0	2	0	0	0	0	1	1
5	3	3	1	1	0	3	3	4	2	0	0	0	0	1	2	1	0	0	2	0	0	0	0	1	1
3	0	3	2	3	0	5	4	5	5	0	0	0	0	4	5	5	4	4	0	0	3	0	4	6	5
3	0	3	2	3	0	5	5	5	6	0	0	0	0	4	4	4	4	4	0	0	3	0	3	6	5
5	3	3	1	1	0	3	3	4	2	0	0	0	0	1	2	1	0	0	2	0	0	0	0	1	1
5	3	3	1	1	0	3	3	4	2	0	0	0	0	1	2	1	0	0	2	0	0	0	0	1	1
3	0	3	2	3	0	5	5	5	6	0	0	0	0	4	5	5	4	4	0	0	3	0	4	6	5
0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	2	4	0	0	0
0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	2	5	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Preg1	Preg2	Preg3	Preg4	Preg5	Preg6	Preg7	Preg8	Preg9	Preg10	Preg11	Preg12	Preg13	Preg14	Preg15	Preg16	Preg17	Preg18	Preg19	Preg20	Preg21	Preg22	Preg23	Preg24	Preg25	Preg26
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	3	1	0	1	5	3	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	1	0	0	0	0	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	3	0	0	0	0
1	0	0	0	0	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
0	0	0	0	0	0	0	3	1	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	2	0	0	2	0	2	4	6	2	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	1	0	0	2	1	3	3	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	1	0	0	3	4	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
2	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	3	1	0	1	5	3	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	1	0	0	0	0	0	0	2
0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	3	1	0	1	5	3	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	1	0	0	0	0	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	3	0	0	0	0
1	0	0	0	0	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
0	0	0	0	0	0	0	3	1	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	2	0	0	2	0	2	4	6	2	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	1	0	0	2	1	3	3	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0

Preg1	Preg2	Preg3	Preg4	Preg5	Preg6	Preg7	Preg8	Preg9	Preg10	Preg11	Preg12	Preg13	Preg14	Preg15	Preg16	Preg17	Preg18	Preg19	Preg20	Preg21	Preg22	Preg23	Preg24	Preg25	Preg26
0	0	0	0	0	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	1	0	0	3	4	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
0	4	2	0	1	0	4	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
2	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	3	1	0	1	5	3	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	1	0	0	0	0	0	0	1
5	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	1	0	0	0	0	0	0	2
0	0	0	0	0	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
0	0	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	2	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
0	0	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0