



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

El acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad
Distrital de Los Olivos - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Clarita Judith Flores Borja (ORCID: 0000-0001-8178-1635)

ASESORA:

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles (ORCID: 0000-0003-3538-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A Rómulo y Dora, mis padres, por educarme, apoyarme y motivarme constantemente para ser la persona de bien que hoy en día soy. Por enseñarme a no rendirme y salir siempre adelante con la frente en alto.

A mi hermano Diego, mi gratitud por acompañarme en cada noche de desvelo que implicó el desarrollo de la presente investigación.

Agradecimiento

A Dios, quien ha proporcionado las oportunidades y capacidades necesarias para el desarrollo de mis vivencias personales, así como por darme fuerza para poder cumplir cada meta propuesta, pese a las adversidades.

A todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, de quienes he aprendido a tener una visión más integral de la administración pública.

A los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Los Olivos quienes me dieron las facilidades para desarrollar este estudio.

A mi asesora de tesis, la Doctora Nancy Elena Cuenca Robles, por su esfuerzo y dedicación, quien, con su conocimiento, experiencia, paciencia y su motivación ha logrado motivarme para culminar con mi investigación.

Página del Jurado

Declaratoria de autoría

Yo, Clarita Judith Flores Borja, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “El acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima - 2018” presentada, en 136 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

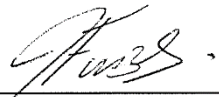
No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, Marzo de 2019



Clarita Judith Flores Borja

DNI: 74142188

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento la Tesis titulada “El acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018” en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la Introducción, la misma que contiene la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación.

En el segundo capítulo se presenta el Marco metodológico que contiene, la metodología empleada, las variables y su operacionalización, población muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de los instrumentos, los métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo de Resultados se presentan los resultados obtenidos. En el cuarto capítulo se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las Conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por lo cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Índice

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. Introducción	1
1.1 Realidad problemática	2
1.2 Trabajos previos.....	5
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	11
1.4 Formulación del problema	31
1.5 Justificación del problema	31
1.6 Hipótesis.....	32
1.7 Objetivos	32
II. Método.....	34
2.1 Diseño	35
2.2 Variables y operacionalización.....	37
2.3 Población, muestra y muestreo.....	42
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5 Método de análisis de datos.....	49
2.6 Aspectos éticos	50
III. Resultados	51
3.1 Descripción de resultados	52
IV. Discusión.....	68
V. Conclusiones	72

VI. Recomendaciones	74
VII. Referencias	76
Anexos	81
Anexo 1: Artículo científico.....	82
Anexo 2: Matriz de consistencia	89
Anexo 3: Instrumentos de medición de la variable 1	92
Anexo 4: Instrumentos de medición de la variable 2	94
Anexo 5: Certificados de validación de instrumentos	96
Anexo 7: Base de datos de la prueba piloto del acoso laboral	105
Anexo 7: Base de datos de prueba piloto de la productividad	106
Anexo 8: Base de datos de la muestra	107

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Acoso laboral	39
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable productividad	41
Tabla 3	Descripción de la población de la Municipalidad Distrital de Los Olivos	42
Tabla 4	Validez de la variable acoso laboral	47
Tabla 5	Validez de la variable productividad	47
Tabla 6	Prueba de confiabilidad del instrumento que mide la variable acoso laboral	48
Tabla 7	Prueba de confiabilidad del instrumento que mide la variable productividad del personal	48
Tabla 8	Escala de correlación según el rango de valores	49
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable acoso laboral	52
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión humillación y rechazo personal	53
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión desprestigio profesional	54
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión rechazo individual y violación de la intimidad	55
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión degradación de la intimidad	56
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Ninguneo-aislamiento profesional.	57
Tabla 15	Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable productividad	58
Tabla 16	Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Factores higiénicos	59
Tabla 17	Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Factores motivacionales	60
Tabla 18	Tabla de distribución de frecuencia y porcentajes según los niveles de percepción del acoso laboral y la productividad	61
Tabla 19	Tabla de distribución de frecuencia y porcentajes según los niveles de percepción del acoso laboral y la dimensión factores higiénicos	62

Tabla 20	Tabla de distribución de frecuencia y porcentajes según los niveles de percepción del acoso laboral y la dimensión de factores motivacionales.	64
Tabla 21	Coefficiente de correlación y significación entre las variables acoso laboral y productividad.	65
Tabla 22	Coefficiente de correlación y significación entre los variables acoso laboral y la dimensión factores higiénicos	66
Tabla 23	Coefficiente de correlación y significación entre los variables acoso laboral y la dimensión factores motivacionales.	67

Índice de figuras

Figura 1. Distribución porcentual de la variable acoso laboral.	52
Figura 2. Distribución porcentual de la dimensión humillación y rechazo personal	53
Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión desprestigio laboral	54
Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión rechazo profesional y violación de la intimidad	55
Figura 5. Distribución porcentual del ninguneo-aislamiento profesional	57
Figura 6. Distribución porcentual de la variable productividad.	58
Figura 7. Distribución porcentual de la dimensión degradación profesional	59
Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión degradación profesional	60
Figura 9. Barras agrupadas de las variables acoso laboral y productividad	61
Figura 10. Barras agrupadas de las variables acoso laboral y la dimensión factores higiénicos	63
Figura 11. Barras agrupadas de las variables acoso laboral y la dimensión factores higiénicos	64

Resumen

En la investigación titulada “El acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos - 2018”, donde el objetivo fue determinar la relación entre el acoso laboral y la productividad de los trabajadores en la mencionada municipalidad.

La tesis se encuentra fundamentada en el enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, y de diseño no experimental. La población está conformada por 864 trabajadores de la citada municipalidad en el 2018. La muestra está constituida por 262 trabajadores, el muestreo utilizado es no probabilístico, se determinó de manera intencional. La información recabada de los elementos muestrales se realizó a través de la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento, los cuales resultaron válidos en su contenido bajo opción de expertos, y confiables donde el índice de fiabilidad fue superior al valor teórico establecido para instrumentos que miden percepciones.

Dentro de las principales conclusiones tenemos que existe una correlación inversa o negativa y débil entre las variables donde ($Rho = -0,261$) y significativa ($p = \text{valor calculado} = 0,001$), entre el acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Palabras claves: *acoso laboral, productividad, trabajadores, municipalidad.*

Abstract

In the research entitled "Labor harassment and productivity of the employees of the District Municipality of Los Olivos - 2018", where the objective was to determine the relationship between labor harassment and the productivity of workers in the aforementioned municipality.

The thesis is based on the quantitative approach, correlational level, and non-experimental design. The population is made up of 864 workers of the aforementioned municipality in 2018. The sample consists of 262 workers, the sampling used is not probabilistic, it was determined intentionally. The information collected from the sample elements was carried out through the survey technique and the questionnaire as an instrument, which were valid in their content under the option of experts, and reliable where the reliability index was higher than the theoretical value established for instruments that they measure perceptions.

Among the main conclusions we have that there is an inverse or negative and weak correlation between the variables where ($Rho = -0.261$) and significant ($p = \text{calculated value} = 0.001$), between the labor harassment and the productivity of the personnel of Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Keywords: labor harassment, productivity, workers, municipality.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En la actualidad, hombres y mujeres vienen desempeñándose en múltiples labores de carácter económico, en las cuales intervienen diversos elementos, que abarcan desde la satisfacción o realización personal y/o profesional, hasta la necesidad de obtener un mejor ingreso, el cual permita cubrir de manera satisfactoria las diversas necesidades de vida que se puedan tener. Es así que, gran parte de personas económicamente activa transcurre la mayor parte del día en sus centros laborales, lo cual también implica que este sea la tercera parte de sus vidas. En ese sentido, resulta necesario que las interacciones tanto laboral como personales, sean cordiales y empáticas.

No obstante, dicha interacción pese a ser necesaria es compleja de alcanzar, toda vez que siempre van a existir personas que tienen comportamientos poco asertivos, ya sea porque realizan especulaciones y/o tienen reacciones inapropiadas, las cuales van a generar un malestar en el entorno laboral, ocasionando el desequilibrio del mismo. Asimismo, se puede señalar que dichas acciones sin importar si devienen de los jefes inmediatos, supervisores o entre compañeros de trabajo, traen consigo resultados desfavorables, generando así un clima tenso, donde no hay equilibrio laboral y mucho menos un óptimo rendimiento laboral, así como un eventual decrecimiento de la organización o institución a la que pertenezca el colaborador.

Por lo que, resulta importante señalar que este fenómeno no es cualquier ocurrencia, sino que merece ser tratado con la debida atención. Pues como se sabe, en los últimos años el acoso laboral o también denominado mobbing u hostigamiento laboral se ha convertido en un suceso muy común en nuestros centros de trabajo, dañando así a nuestro ambiente laboral en donde día a día realizamos diversas actividades.

De tal modo que, establecer la existencia o no de acoso laboral, en nuestro centro laboral resulta de vital interés y preocupación por parte de todos, así como la importancia del desempeño laboral dentro del lugar de trabajo; un buen nivel de rendimiento laboral contribuye en la creación de ambientes de trabajo saludables, evitando de esta manera que se presenten las diversas manifestaciones de acoso

laboral o mobbing; ya que dicha situación se ve en todo contexto y nivel, lo cual genera afectaciones en las personas, específicamente las psicológicas, las cuales suelen iniciar por situaciones algo insignificantes, las cuales la mayor parte del tiempo resultan ser inadvertidas para luego convertirse en actos de violencia en el entorno laboral.

Piñuel y Zabala (2001) señalan que, en algunos estados europeos, existen investigaciones que muestran estadísticas alarmantes; por ejemplo, en España, según la investigación "Violencia en el entorno laboral", realizado por la Universidad de Alcalá de Henares, en Madrid, concluye que aproximadamente más de 480.000 españoles vienen padeciendo acoso laboral. Así también, en Francia, Marie France Hirigoyen refiere que más del 50% de 300 encuestados evidencian ser víctimas de acoso. Del mismo modo, el porcentaje de mobbing según los estudios en Suecia, estimó que el 25% de las personas que se encuentran desempeñándose laboralmente se encuentran sujetas a conductas de hostigamiento psicológico.

De otro lado, en países de Latinoamérica, estudios referentes al acoso laboral no vienen siendo conocidos y/o frecuente; sin embargo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se tiene que un estimado de 13.5 millones de trabajadores son víctimas de acoso laboral o mobbing alrededor del mundo. De tal modo que, en Latinoamérica que es una de las más afectadas por este fenómeno, aún no se han adoptado medidas legales eficientes que regulen y sancionen este tipo de conducta.

Así se tiene que, en Sudamérica, México es uno de los países más afectados, según la OIT (2010); toda vez que el 51% de los trabajadores mexicanos denunciaron haber sido víctimas de acoso laboral y que incluso no llegaron a absolverse sus reclamos, lo cual fue un error fatal, teniendo en cuenta que la persona no es la única afectada, pues está comprobado que un trabajador acosado notablemente reduce su desempeño laboral y en consecuencia, la productividad de la organización o institución en la que labora resulta perjudicarse. Es por ello, que la OIT recomienda concurrir a las capacitaciones y generar el diálogo entre los colaboradores, sin distinción de niveles dentro de una

determinada institución, con la finalidad de que estas alternativas constituyan herramientas para prevenir y detener esta seria problemática

Así también, se señala que en el Perú aproximadamente el 47% de los colaboradores han sufrido algún tipo de acoso laboral, además que las denuncias por hostilidad laboral han sido frecuentes como las de despido injustificado.

En ese contexto, el autor Parés (2005) refiere que la dinámica del personal administrativo y profesional proporciona formas de sociabilización e interacción, en la cual estas relaciones son armoniosas y pacíficas (no mediando conflicto), como parte del comportamiento natural de las instituciones u organizaciones. Siendo así que, cuando estas interacciones vienen siendo inadecuadas y se efectúan en forma integral, y se dirigen ciertas prácticas de hostigamiento laboral nos referimos al acoso laboral o mobbing entre colaboradores, las cuales pueden ser de un grupo de colaboradores contra otros colaboradores, o entre un grupo de colaboradores contra las autoridades o de una autoridad a una persona o grupo de colaboradores, mediando el uso de recursos de aislamiento, desacreditación, hostigamiento entre otros.

La Municipalidad Distrital de Los Olivos es una institución que cuenta con 864 profesionales entre administrativos y prestadores de servicios nombrados y contratados; observándose que las relaciones laborales entre los servidores, es una relación conflictiva. Para ello se realizó un mapeo general entre las diferentes áreas, a partir de ello se evidencia, que presentan un conjunto de conductas inadecuadas como: limitación de información, restricción de las reuniones, desacreditación de la reputación laboral y personal, burlas del aspecto físico, comentarios malintencionados de la vida privada y profesional, sobrecarga laboral, etc. Siendo así que, este escenario ha motivado el interés en realizar una investigación en el que se desea conocer si existe relación entre el acoso laboral y la productividad.

Por lo que, en este estudio, se pretende dar a conocer el acoso laboral y la relación existente con la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, en la cual su estructura interna, congrega un número significativo de personas distribuidas en el plano jerárquico (autoridades); personal nombrado,

personal contratado, personal administrativo y un número significativo de practicantes distribuido en las diferentes áreas de servicio a la comunidad.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Morales (2012), investigó el tema sobre “*Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico*”, para lograr el grado de Doctor, por la Universidad de León, Puerto Rico, planteó como objetivo “determinar los factores motivacionales y ambientales en el acoso laboral puertorriqueño”. Se caracterizó como una investigación cuantitativa; sin embargo, presenta también rasgos cualitativos. Para obtener su fuente de información se emplearon tres formas de cuestionarios, uno fue de carácter especializado en el campo de la psicología denominándose “cuestionario el álamo”, el segundo estuvo compuesto por 10 preguntas de forma abierta, para conocer las experiencias de acoso dentro de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, el tercero fue referente al clima organizacional donde se aplicó la escala likert. La población estuvo formada por 227 personas, la muestra estudiada fue de 216 personas. Se aplicó el sistema de software SPSS versión 21.0, para los análisis de datos. La conclusión obtenida al finalizar dicha investigación fue que los maestros afectados por el acoso psicológico laboral desarrollaron una tendencia a percibir que su rendimiento laboral disminuía, validando la hipótesis primera. En el ámbito cualitativo un 70% (42 participantes) de los educadores manifiestan que el sufrir de mobbing sí ha influido en su rendimiento laboral de alguna manera.

Cardoso (2012), en su investigación sobre “*Estudio Comparativo sobre el Hostigamiento Psicológico o Mobbing en Personal de Enfermería de Brasil y España*”, para optar el grado de Doctor, por la Universitat de les Illes Balears, esta investigación tuvo como objetivo “estudiar la experiencia de hostigamiento psicológico en personal de enfermería en dos contextos geográficos distintos y sus posibles diferencias”, el diseño que empleo fue de carácter descriptivo y correlacional, siendo el estudio cuantitativo, se utilizó como población de investigación a dos nosocomios provenientes de Brasil el Hospital Universitario

Son Dureta y España el Hospital do IPSEMG, en particular el personal de salud alrededor de 559 profesionales. Para la captación de información se usó cuatro modalidades de encuesta, las cuales permitieron conocer el aspecto socio demográfico en donde se podía exacerbar los temas de acoso, el de hostigamiento, precisando las conductas más continuas de los profesionales de salud, conocer las causas atributivas y la estrategias para afrontar estos temas, también se realizó un estudio de campo, al finalizar la investigación de los dos nosocomios, el personal femenino fue quien más obtuvo hostigamiento intraprofesional. Asimismo, se observó que los maltratos psicológicos tienen procedencia en su formación personal y profesional, otro indicador sobre los temas de hostigamiento laboral se demuestra en los índices de estabilidad laboral, pues para Brasil el 93.2 % son estables, pero en España este personal de salud estable llega a representar un 39%, siendo un gran indicador que en España existe un nivel alto de estrés laboral, debido a la falta de diálogo y relaciones interpersonales en el campo de salud.

González (2012), efectuó su investigación sobre *“El acoso psicológico en el lugar de trabajo: epidemiología, variables psicosociales y repercusiones forenses”*, para optar el grado de Doctor, por la Universidad Complutense de Madrid, siendo su objetivo el “conocer las características del acoso psicológico laboral en la población activa de España, desde la víctima y del informe técnico pericial”. Se utilizó un diseño experimental transversal, como enfoque el cuantitativo, ya que sus instrumentos de investigación fueron 7 cuestionarios dirigidos al complejo campo del acoso laboral, su población se conformó por 2861 personas que constituyeron la población española activa, otro sector de estudio fue la facultad de psicología de la presente universidad, se hizo uso del software estadístico SPSS para Windows versión 12.0. Al finalizar la investigación, los resultados evidenciaron que la víctima más frecuentes son las féminas menores de 30 años, éstos se deben a la precariedad laboral, así como el reducido personal, en una organización vertical como en la administración pública, por lo que el género masculino es quien habitualmente realiza estas prácticas de acoso, y para los actos de hostigamiento se debe a la existencia de un vínculo laboral indeterminado, otros aspectos fueron la disfunción e insatisfacción laboral.

Escudero (2011), en su investigación sobre “*Impacto del Acoso Laboral y los Conflictos Interpersonales en la Salud de los trabajadores del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires*”, para optar por el grado de Doctor, por la Universidad Nacional de la Plata, Argentina, determinó como objetivo “identificar los factores psicosociales relacionados con el acoso laboral y conflictos interpersonales del personal de subsecretaria del Poder Judicial”, la investigación empleada fue mixta, aplicando un diseño pasivo entre grupos y de análisis de casos de acoso laboral, también se utilizó una encuesta etnográfica y cuestionario de escala Maslach, aplicados a 59 personas entre mujeres y hombres, el instrumento que se empleó para recolectar datos, fue el uso de planillas de Microsoft Excel, y para el análisis y procesamiento de datos recopilados se usó el software estadístico SPSS 2000 y Epiinfo 2000. La conclusión del estudio fue que el 24.6 % del personal señaló que sufría de acoso, siendo que en mayoría un 75.4 % de encuestados precisan que el factor predominante son los conflictos interpersonales dentro del clima laboral, estos sucesos se deben al estrés laboral, por la carga, el tiempo, conflictos, en la cultura organizacional, tensiones, temores, asimismo la mayoría de individuos fueron sometidos a tratamientos psicológicos y psiquiátricos.

Gutiérrez (2010), en su investigación sobre “*El Acoso Psicológico en el Trabajo y su Impacto en el Clima Laboral, en una organización Educativa y otra de Salud*”, para optar el grado de Doctor en Administración, por la Universidad Autónoma de Querétaro, México, su objetivo principal fue “determinar la relación entre el acoso psicológico y los procesos organizacionales de la empresa pública y privada”, la metodología que se empleó en la investigación fue exploratoria, descriptiva y correlacional, su enfoque fue cuantitativo, su población de estudio se conformó por 421 trabajadores, la muestra de estudios fueron las organizaciones educativas, salud y empresas públicas – privadas, la técnica que aplicó fue la encuesta LIPT-60, que mide el grado de acoso dentro de las organizaciones, el muestreo fue el no probabilístico. Al final de la investigación se concluye que el acoso laboral se puede observar dentro de las tres tipos de organizaciones mencionadas, de acuerdo a los factores intrínsecos como extrínsecos; sin embargo del estudio se señaló que el acoso no tiene correlación con el clima

laboral, ya que el comportamiento del personal de éstas organizaciones se debe a las percepciones que pueda tener de su entorno laboral, asimismo se identificó que los factores del clima tuvieron una calificación de aceptable y regular, siendo el de mayor calificación fue la calidad de vida en el trabajo.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Abarca (2018), al desarrollar su investigación profesional sobre *“El Machismo y el Acoso Sexual en las Instituciones Públicas del Distrito de Tacna, en el año 2014”*, para optar el grado de Maestro en Derecho con mención en Ciencias Penales, por la Universidad José Carlos Mariátegui, Tacna, Perú, propuso como objetivo principal “analizar la influencia del machismo en el acoso sexual de las Instituciones Públicas del distrito de Tacna, en el año 2014”. Se efectuó una investigación descriptivo correlacional, debido a la naturaleza de los datos recolectados, esta investigación tuvo niveles tanto cuantitativos como cualitativos y el método desarrollado fue el deductivo-inductivo, se utilizó un diseño descriptivo, transeccional. La población estuvo formada por el personal del Gobierno Regional de Tacna e incluyó la sede central y sus dependencias (Direcciones regionales). Por lo tanto, la población fue de 176 personas conformada por 106 varones y 48 mujeres, la muestra utilizada fue de 121, y muestreo probabilístico. Se empleó la técnica de la Escala de Doble Moral y La Encuesta anónima de doble moral, los instrumentos utilizados para el análisis de datos fueron Microsoft Excel 2007 y el software estadístico SPSS versión 21.0. Al término de dicha investigación, se encontró una alta incidencia del acoso sexual laboral en trabajadoras. Además de ello, se identificó que aproximadamente la mitad de los trabajadores asumen posturas de machismo o doble moral. Y este resultado es independiente del género de la muestra. Es decir, tanto varones como mujeres asumen posturas machistas. Por otro lado, se encontró una alta prevalencia de trabajadoras que alguna vez sufrieron alguna forma de acoso sexual.

Zapata (2018), investigó el tema sobre *“Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018”*, para optar el grado de Maestra en Gestión Pública, sustentada en la Universidad Cesar

Vallejo, su objetivo general se orientó en “determinar la relación que existe entre la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018”, el enfoque de estudio que empleó fue el cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transaccional correlacional, los sujetos investigados son el personal administrativo, conformada por una muestra de 54 trabajadores, a quienes se le aplicaron las encuestas, con las dos variables de productividad y de satisfacción laboral, de los resultados obtenidos se pudo concluir que existe una relación directa entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018, la satisfacción laboral se verá reflejado en la producción, primero cuando el trabajador pueda gozar de un ambiente adecuado y ventilado, otro aspecto es la capacitación del personal a fin de que brinde una labor eficiente y eficaz, para los administrados, otro factor de influencia es una remuneración optima al trabajador, los descansos y las políticas organizacionales, estos actos positivos permitirán un desempeño laboral óptimo y un alto nivel de satisfacción laboral del personal administrativo.

Vicuña (2018), abordo el tema sobre “*Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2017*”, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, su objetivo general se orientó en “determinar la influencia del Clima Organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho”, el tesista uso como método de estudio el hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, la investigación fue de tipo aplicada con un diseño no experimental, su muestra se conformó por 52 trabajadores municipales de sectores multidisciplinarios, para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, mediante dos modelos de cuestionarios una aplicada al clima organizacional y la otra dirigida a productividad laboral, el procesamiento de la información se realiza a través análisis descriptivo e inferencial de los resultados queda demostrado que existe influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de

la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho - 2017, asimismo se concluye que el ser humano es un factor importante en el campo de la administración pública, pues al contar con un nivel adecuado en el clima organizacional, el personal tendrá una actitud positiva, lográndose así lo proyectos y metas que se plantearon en la institución.

Gonzales (2017), ejecutó una investigación sobre *“Mobbing y Clima Laboral de Los Colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017”*, para optar el grado de Máster en Dirección Estratégica del Factor Humano, por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Para dicha investigación el objetivo fue el de “determinar la relación entre Mobbing y Clima Laboral en colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros S.A.C. de la ciudad de Trujillo – 2017”, fue una investigación cuantitativa, de diseño no experimental, siendo la muestra de 56 trabajadores de la empresa Solis, en donde se aplicaron dos tipos de cuestionarios, el reconocido método de LIPT 60 y el de clima organizacional, para el análisis de la información obtenida se empleó el método descriptivo inferencial. Finalmente, de esta investigación se concluyó que de las variables de estudio mobbing y clima laboral existe una relación inversa, pues de los resultados se observó que el mobbing en la empresa investigada obtuvo un puntaje de 35.7, o sea su nivel era medio, por ende, se encontró un entorno laboral inestable, producto de la falta de comunicación, el maltrato psicológico, conflictos internos, generando estos comportamientos perjuicios a la empresa por el bajo rendimiento.

Rojas (2017), al desarrollar su investigación sobre *“Hostigamiento Psicológico Laboral y la Productividad del Personal de Enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2017”*, para optar el grado de Maestra en gestión de los servicios de salud, por la Universidad Cesar Vallejo, planteó como objetivo principal “determinar la relación entre Hostigamiento psicológico laboral y la productividad de las enfermeras del Hospital Dos de Mayo, 2017”, la metodología que se abordó en el estudio fue el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, su muestra estuvo compuesta por 93 personas del nosocomio Dos de mayo, aplicándose un muestreo no probabilístico, utilizando como herramienta de recolección de información a la encuesta, que dio

como resultados de las variables de estudio, que existe una relación significativa del hostigamiento psicológico con la productividad, con los factores higiénicos de la productividad y con los factores motivacionales de la productividad en el Hospital Dos de Mayo, 2017, es decir, que todos estos elementos laborales, serán seriamente afectados cuando en su entorno laboral se efectúa hostigamiento al personal de salud.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable 1: Acoso laboral.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2010) el acoso laboral se conceptualiza como aquella acción verbal persistente frente una persona o dirigido a más personas que se encuentran en el entorno laboral con el propósito de herir, humillar, ofender o amedrentar, generándose graves afecciones psicológicas y físicas en las víctimas, siendo las féminas las más perjudicadas.

Parra y Acosta (2010) señalan que una forma de acoso laboral o denominado por algunos mobbing se da cuando una persona o un grupo de personas ejerce agresiones verbales intimidatorias a grupo o sectores de trabajadores, pues con esa conducta de agresión y hostigamiento laboral lo que busca es la renuncia del trabajador o el sometimiento de las mismas, teniendo mayor grado de vulnerabilidad las mujeres. El autor precisó que en el entorno laboral existen tres tipos de acoso como son: el moral, sexual y discriminatorio (p.53).

De Miguel y Prieto (2016) señalan que el acoso laboral puede definirse como un conjunto de conductas tendenciosas, continuas e intensas que colisionan con el bienestar psicológica y profesional de la víctima, estas agresiones verbales se realizan con la finalidad de dañar a un sector del entorno laboral, siendo más frecuentes en las relaciones interpersonales (pp.25).

Piñuel y Zabala (2001) definen al acoso laboral como aquel maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de uno u otros compañeros de trabajo de manera continua, en circunstancias que éstos se comportan cruelmente con el con la finalidad de ocasionarle una afectación psicológica y logrando así su salida

de la institución a la que pertenezca, a través de diferentes procedimientos. Es decir, estas conductas continuas y deliberadas a través del maltrato verbal o modal que recibe un trabajador de otros tienen como fin causar algún daño en el colaborador, sea reduciéndolo, sometiéndolo, apocándolo, aminalándolo o destruyéndolo psicológicamente (pp.316-326).

Dimensiones del acoso laboral.

Para Piñuel y Zabala (2001), el acoso laboral consiste en aquella comunicación hostil y sin ética, realizada de forma sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así direccionado a una posición de indefensión y desvalidamiento, activamente mantenido en ella. Estas actividades tienden a ser frecuentes y se desarrollan durante un largo período de tiempo. Así, se describe una serie de indicadores de la variable, las cuales son:

Dimensión 1: Humillación y rechazo personal

Es cuando el empleador ejerce sobre un grupo de trabajadores su poder directivo, para pretender causarle perjuicio en su dignidad y personalidad, realiza actos arbitrarios en contra de su víctima con el fin de hostigarlo e inducirlo al retiro voluntario de su centro de labores (Rojas, 2005, p.233).

Ugarte, Melitón, Clendenes y García (2009) precisan que frente a esta conducta lo que se busca es someter psicológicamente a la víctima, pues en muchas ocasiones se empleó el uso de expresiones degradantes u ofensivas contra el trabajador, generando una afectación en su vida, integridad física, psicológica, económica, esta situación le genera una inseguridad personal pues los constantes maltratos a los que se ve sometido genera que otros grupos tiendan al rechazo (pp.223-224).

Dimensión 2: Desprestigio profesional.

El presente ítem está direccionado a las bromas y burlas sobre la vida privada del colaborador acosado, en el cual abordan temas como: sus orígenes, antecedentes y entorno; de manera que se pretende ocasionar el desprestigio de la víctima, siendo objeto de mofa o crítica dentro del área laboral.

En otras palabras, el propósito del o los acosadores es desacreditar en forma pública a la víctima sea inventando o interpretando con mala intención sucesos o acontecimientos que corresponden a la esfera privada de la persona como pueden ser la situación matrimonial o de pareja, historia familiar, problemas en la educación de los hijos, lugar donde reside y sus condiciones, etc. También constituyen objeto de ataque las características personales de la víctima, por ejemplo, su edad, tono de voz, contextura corporal, su forma de vestir, la presencia de alguna discapacidad, nivel educacional, condición social, creencias religiosas o aficciones políticas, pertenencia a algún grupo étnico, etc (Piñuel y Oñate, 2006).

Dimensión 3: Rechazo profesional y violación de la intimidad.

Se desarrolla en el contexto que se evita hablarle a la víctima, y que los demás colaboradores también lo hagan, de manera que logran que el acosado se encuentre aislado físicamente de sus compañeros. Asimismo, se le restringe y/o niega el acceso a los diversos medios de comunicación que use o haya empleado con anterioridad, sea: teléfono, fax, red interna (intranet) o sistemas de radio de comunicación; situaciones que generan en la víctima sentimientos de impotencia, pues, al negarse el acosador a explicar este tipo de conducta, unido a la actitud que toman los compañeros de trabajo sea que respaldan al acosador o por miedo o indiferencia no se oponen a él, de manera que la persona afectada no puede solucionar el problema por la vía del diálogo (Piñuel y Oñate, 2006).

Dimensión 4: Degradación profesional.

Se manifiesta a través de diversas conductas, entre ellas la no asignación de tareas al colaborador, empleando pretextos como su falta de preparación académica y/o profesional así como su incapacidad para ejecutarlas, o si lo hacen, le encomiendan tareas y/o labores que por su complejidad y/o cantidad son poco probables de llevarse a cabo de forma satisfactoria dentro de un plazo determinado, y en situaciones extremas, trasladándolo o rotándolo del lugar físico de su trabajo a un área en el que no guarda relación con su perfil y/o ámbito de experiencia. De tal modo que, este proceso va creando una sensación de

inutilidad ya que la persona se comienza a cuestionar su capacidad profesional para cumplir con las tareas asignadas.

Otras conductas pueden ser la asignación de labores y/o tareas que se encuentran por debajo de sus capacidades, que no tengan sentido o que sean degradantes provocando frustración en el colaborador acosado. Además, resulta frecuente que se induzca a la víctima a cometer errores, mediante la manipulación de información, ya sea ocultando, sustrayendo o alterando datos que maneje o conozca la víctima, de forma que, si éste opera con datos que no son precisos o correctos, el resultado que obtenga podría ser negativo (Piñuel y Oñate, 2006).

Dimensión 5: Ninguneo-aislamiento profesional.

Además de ataques directos a la integridad de la víctima, como amenazas verbales y daños y perjuicios físicos; el mero sometimiento a un régimen de acoso psicológico tiene efectos negativos psicológicos y psicosomáticos, pero lo que se evalúa no son las conductas de acosador o acosadores, si no su repercusión en el acosado. Ello implica, efectos negativos sobre su bienestar físico, emocional y psicológico, generando alteraciones o enfermedades a largo plazo, como el cansancio emocional, conductas de evitación y aislamiento, sentimientos de inadecuación personal y profesional, estado traumático o de estrés-ansiedad, etc (Piñuel y Oñate, 2006).

Formas de expresión del acoso laboral.

En primera instancia, es pertinente señalar que existen dos partes en el desarrollo del acoso laboral, por lo que Piñuel y Oñate (2006), señalaron que de la definición de acoso laboral se desprende la existencia de dos partes involucradas, siendo una de ellas, los acosadores, quienes presentan conductas y actitudes dominadoras, avasalladoras y despectivas, y, por otro lado, a los acosados, los mismos que reflejan conductas y actitudes reactivas o inhibitorias.

Piñuel y Oñate (2006) refieren que los actos de hostigamiento se pueden clasificar en dos tipos, pues éstos pueden producirse de forma activa o por encargo, consistiendo en gritos, insultos, represiones, intromisiones y obstaculizaciones de las actividades laborales, humillaciones en público/privado y

acusaciones falsas. Así también, pueden ser por omisión o de manera pasiva, el cual se da en forma restringida el uso de equipos, prohibiciones y/o obstaculizaciones en el acceso a la información laboral, eliminando el apoyo necesario para el colaborador, sea por la supresión de la formación necesaria para el empleado o incluso la negación de la comunicación hacia él.

En ese sentido, González (2012) consideró que existen cinco grandes grupos de conductas de acoso laboral: (a) acortar su comunicación, el acosador manifiesta su autoridad e impone lo que debe o no decirse, quitándole así el derecho a comunicarse a la víctima; (b) impedir su contacto social, no cediéndole el uso de la palabra a la víctima, procurando además que no lo haga, eliminándole las fuentes de información y generándole el aislamiento físicamente de los demás; (c) denigrar su persona, usando bromas y burlas sobre la víctima, su familia, sus antecedentes o su ambiente; d) desacreditar su capacidad profesional, asignándole funciones por debajo de su capacidad, o por encima de la misma, dejando a la víctima sin ocupación alguna y realizando críticas desmesuradas a sus errores; y e) comprometer su salud, ya sea física o mental.

Características de las víctimas.

Para González (2012), la característica más relevante de las víctimas acosadas, es que la mayor parte de ellas desconoce o niega que viene padeciendo de un acoso laboral sistemático.

En ese sentido, Piñuel (citado en González, 2012) hizo mención que las víctimas de acoso laboral se caracterizan por ser individuos débiles o inseguros a diferencia de sus agresores, quienes no están afectados de psicopatología o trastorno mental, ni son para nada débiles o vulnerables, sino todo lo contrario. Por consiguiente, el acoso usualmente inicia cuando una víctima reacciona ante el autoritarismo de un superior jerárquico, pues los individuos acosados, fácilmente no entienden la situación que están pasando y sólo sienten maldad; ya que, además, cuando solicitan ayuda a los superiores, a sus amigos o familiares, son percibidos habitualmente como enfermos o paranoicos.

Características de la persona hostigadora.

Zapf y Einarsen (2003) determinaron ciertos caracteres que predominan en el perfil de los acosadores, como: 1) los procesos autorreguladores para cuidar la autoestima; 2) la escasez de competencias sociales y 3) las conductas no positivas como respuesta de una política inescrupulosa de los funcionarios (p.165).

En esa línea es menester señalar que, la protección de la propia autoestima está considerada como una gran motivación esencial entre los individuos por lo que es seguro que influya y manipule la conducta humana. Pues, cuando las personas se sienten respetadas y valoradas se genera un pacto entre la evaluación externa e interna, por lo que la relación con los demás es correcta, caso contrario, es posible que se manifiesten conflictos, especialmente cuando la perspectiva positiva que se tiene de uno mismo es discutida o no aceptada por los demás (Einarsen y Hauge, 2006).

Ahora bien, respecto a la falta de competencias sociales, Matthiesen y Einarsen (2007) sugirieron que éstas podrían estar vinculadas con la escasez de autocontrol emocional y empatía, ya que ambas pueden estar en la base de los comportamientos no positivos. Toda vez que, la persona acosadora puede desarrollar una personalidad propensa a la violencia, arrogancia y egolatría proporcionada de una autoestima inestable y nada segura.

Ovejero (2006) indicó que el sujeto activo denominado acosador padece de problemas psicopatológicos especiales (narcisismo extremo, envidia profunda, inmadurez emocional, grandes complejos de inferioridad y el requerimiento de superarse sobre el resto y de probar constantemente una gran superioridad que no posee y unos valores de los que le falta), encontrando en el acoso laboral un espacio favorable para dar rienda suelta a una serie de conductas visiblemente patológicas de cara a ocultar sus faltas psicológicas, afectivas y emocionales. Asimismo, un profundo complejo de inferioridad y de sentimientos no adecuados que no soportan la presencia de otros compañeros o inclusive subordinados más sobresalientes, mejor considerados por los demás (pp.101-121).

De otro lado, el acosador estaría con metas micropolíticas. Es decir, se presentarían comportamientos comunes en períodos de crisis económica, usándose en contra del colaborador con el fin de lograr objetivos empresariales en beneficio propio o de la institución, lo que puede ser tomado de una manera más “racional” de hostigamiento, ya que la intención última en este desarrollo es la defensa de intereses personales, no la ruina del otro (Zapf y Einarsen, 2003).

De acuerdo con Cardoso (2012), el acoso laboral proviene de individuos que han sido víctimas de ello. En suma, el hostigamiento psicológico es un comportamiento aprendido, pues los individuos que en algún momento de sus vidas fueron acosados y/u hostigados, posteriormente acosan y/u hostigan a los demás.

Fases del acoso laboral.

El acoso laboral es un proceso que se da de forma continua y progresiva en una organización, el cual inicia con comportamientos de hostigamiento sutiles que puedan pasar por alto el equipo de trabajo, e incluso a los superiores y colaboradores. Leymann (1996), señala que dicho proceso se sistematiza en cuatro grandes etapas que marcan la evolución del acoso laboral:

Fase de conflicto.

Leymann (citado en Orozco, 2014) indicó que en esta fase se ve afectada el centro laboral, ya que es en éste en el cual se generan los conflictos interpersonales, los mismos que pueden ir avanzando hacia uno de mayor magnitud. Por ende, se puede afirmar que es aquí cuando puede iniciarse el acoso laboral (p. 18).

Leymann (citado en Ospina, 2013), mencionó que el proceso en mención suele comenzar por un desacuerdo o por una percepción de amenaza. El conflicto puede ser real o imaginario, pequeño o de grandes dimensiones, lo relevante es que no logran resolverse a tiempo, en la mayoría de los casos, por no interesarle al acosador (p 10).

Fase de estigmatización.

Leymann (citado en Orozco, 2014) estableció que en esta fase inician conductas de hostigamiento hacia la víctima de acoso laboral, de forma constante y permanente, tomando en cuenta que puede ser una vez por semana con una duración de más de seis meses. La víctima no sabe lo que ocurre, negándose a la realidad. En otros casos se culpabiliza ante el conflicto o se intenta revelar ante la situación. Por lo que, esta fase suele alargar el acoso provocando el aislamiento de la víctima, la disminución de autoestima y la aparición de síntomas de ansiedad y depresión (p. 18).

Leymann (citado en Ospina, 2013) planteó que en esta fase el acosado queda etiquetado de manera negativa y tal etiqueta se vuelve en su principal característica. El resto de los compañeros comienzan a separarse, quizá por miedo a juntarse con alguien estigmatizado, o por solidaridad con el acosador. Para que alguien se desestabilice es suficiente con poner de manifiesto sus fallas, darle objetivos imposibles de desarrollar o dejarle tareas inútiles. El miedo conlleva a la víctima a manifestarse patológicamente, y esto es lo que el agresor usará de argumento para justificar su agresión. De esta manera hace ver al resto que algo le ocurre a la víctima, que está emocionalmente desestabilizada.

Fase de intervención de la organización.

En esta etapa, el acoso laboral puede llegar a afectar de manera negativa en el desempeño laboral del colaborador, hasta el funcionamiento de la institución. Se interviene por parte de la dirección encargada con el propósito de solucionar el problema. Por otro lado, en este punto del proceso, el conflicto suele verse afectado a colaboradores externos, pero éste considera a la víctima como la responsable de los incidentes producidos para encontrar una solución para el acosador (Leymann, citado en Orozco, 2014).

Leymann (citado en Ospina, 2013) indicó que, si se ha estigmatizado y aislado al empleado, los jefes desean encontrar explicaciones de lo ocurrido en las características de la víctima y empiezan a plantearse ¿qué hacer con un trabajador conflictivo? ¿qué tareas asignarle? ¿en qué lugar ubicarlo?

Fase de expulsión o marginación.

Leymann (citado en Orozco, 2014) señaló que:

Esta fase del proceso puede prolongarse por un sentimiento de culpabilidad y al mismo tiempo un deterioro de la salud de la persona acosada. La resolución del conflicto puede darse con la expulsión de la víctima de su puesto de trabajo o de la organización. Puede realizarse de maneras diferentes, ya sea aislando definitivamente a la víctima, cambiándola repetitivamente de su puesto de trabajo, despidiéndola con indemnización o dándole una baja indefinida (p. 19).

Consecuencias del acoso laboral.

El daño psicológico en el centro laboral produce un gran problema no para el individuo que lo sufre o a sus familiares, como para la organización y, en especial, para los que utilizan el sistema sanitario; pues genera alteraciones psicoconductuales con un efecto no positivo que va directamente sobre la calidad de la asistencia, creando en ocasiones negligencias y fallas con consecuencias regularmente inmediatas para los enfermos (Castellón, 2011).

Los momentos de hostilidad interpersonal sostenidas podrían predominar de manera negativa sobre la seguridad individual y en la mejoría de los afectados, generándose en graves resultados para la salud física y mental de los individuos, tales como: síntomas psicósomáticos, estrés postraumático y tentativas de suicidio. Además, las secuelas psicológicas generadas por la situación del daño psicológico conllevan a la inhabilitación profesional del individuo debido a su dificultad para reintegrarse al entorno laboral (García, Llor, León y Ruiz, 2006).

El profesional afectado siempre es desconfiado, inseguro e impotente, sin credibilidad en sí mismo, llevando en cuestión su capacidad para realizar las tareas. El sentimiento de incompetencia y la disminución de su autoestima son progresivos y suelen estar asociados por síntomas de ansiedad y depresión, lo que reduce la capacidad de tomar decisiones acertadas y/o efectivas, de la misma manera que corta su capacidad en la elección de tácticas de afrontamiento adecuadas (Quine, 1999).

De acuerdo con Cardoso (2012) son muchos los estudios que avisan sobre la falta de profesionales en el mercado laboral, lo que suscita gran preocupación ya que el abandono de la profesión es a causa de las experiencias negativas u hostigamiento a lo que son sometidas. Asimismo, los agredidos de acoso laboral suelen manifestar elevados niveles de burnout, además de insomnio, ansiedad, irritabilidad y depresión. Como síntomas de ansiedad y depresión, también se vieron elevadas bajas por enfermedad, baja satisfacción laboral y absentismo, como resultado de ello.

1.3.2 Variable 2: Productividad.

Fuentes (2012) afirmó que la productividad es, una disposición de la mente, que trata de mejorar constantemente todo lo que existe. Se apoya en la creencia de lo que, si se puede realizar mejores cosas hoy que ayer y mejor mañana que hoy, es una suma de esfuerzos sin fin para preparar actividades económicas a condiciones variables y utilizar teorías nuevas y técnicas; es una convicción firme en el desarrollo humano.

Asimismo, el referido autor señaló que la capacidad de producción se percibe a partir de utilizar cada uno de los factores de producción o a través del acoplamiento de varios factores, lo que resulta un índice llamado productividad. Define productividad como el crecimiento o disminución de los rendimientos, por la variación de cualquiera de los factores que participan en la producción. El crecimiento de la productividad proviene del uso eficaz de los recursos, por cual las empresas acuden a muchas vías para conseguirlo, entre éstas; estimular la creatividad e innovación, aumentar la participación y motivación del trabajador, formar e instruir al elemento humano en el empleo de la tecnología para favorecer el trabajo, hacer menos esfuerzo y producir más para reformar los métodos de trabajo y hacerlos más competentes.

Koontz y Weihrich (2004) argumentaron que la productividad es la relación insumos productos en cierto tiempo con especial atención a la calidad, definiéndola como la interacción entre la cantidad de recursos usados y la cantidad de bienes y servicios producidos. En la producción, la productividad sirve

para calificar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Por otro lado, la productividad en función a los empleados es sinónimo de rendimiento, en una visión sistemática, decir que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos en un intervalo de tiempo determinado se consigue la mayor cantidad de productos. La productividad en las máquinas y equipos está establecida como parte de sus cualidades técnicas, pero no con el recurso humano o los que laboran, hay que tomar en cuenta que afectan en ella.

Aunado a ello, Chiavenato (2009) señaló que la productividad es la eficiencia del personal que labora en las organizaciones, la cual es indispensable para la organización, trabajando el personal con gran labor y satisfacción laboral.

Bajo esa misma óptica, Stoner (1994) explicó la productividad es la forma cómo los miembros de la organización trabajan eficazmente, para lograr objetivos comunes, sujeto a las normas básicas establecidas con anticipación.

Dimensiones de la productividad.

Dimensión 1: Factores higiénicos.

Heyzer y Render (2007) los definieron como aquellas condiciones que envuelven a la persona al trabajar; abarca las condiciones ambientales y físicas de su centro laboral, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de inspección recibida, el clima de las alianzas entre las directivas y los trabajadores, la reglamentación interna, las situaciones favorables existentes, entre otras. Le toca a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas emplean tradicionalmente consiguiendo la motivación de sus trabajadores. Sin embargo, los factores higiénicos tienen la condición muy limitada para afectar el comportamiento y a la satisfacción de sus empleados. La palabra higiene toma con exactitud un carácter prudente profiláctico, y demuestra que ellas evitaran fuentes de insatisfacción en el ambiente o potenciales amenazas a su equilibrio. Si los factores son óptimos, se evita la insatisfacción, su influencia en el comportamiento no alcanza la satisfacción de manera duradera y sustancial, al

ser precarios, se producen una insatisfacción y esto lleva a los denominados factores de insatisfacción.

Los factores de insatisfacción para Fuentes (2012), son “condiciones de trabajo y comodidad, políticas de la organización y la administración. Relaciones con el supervisor. Competencia técnica del superior. Salarios. Estabilidad en el cargo. Relaciones con los colegas” (p. 43).

Dimensión 2: Factores motivacionales.

Para Heizer y Render (2007) éstos se vinculan con la capacidad del cargo, las tareas y los deberes asociados con el cargo en sí, dan un efecto de complacencia duradera y un incremento de la productividad hasta niveles de perfección, claro está muy por encima de los niveles normales. La palabra motivación contiene sentimientos de crecimiento, realización y reconocimiento profesional, evidentes en la ejecución de actividades y tareas que constituyen un gran desafío y tienen bastante significado para el trabajo. Si los factores motivacionales son los adecuados, estos llevan a la satisfacción, de un modo sustancial, al ser precarios, producen la pérdida de satisfacción. Tales razones, se denominan factores de satisfacción.

Teorías motivacionales.

Existen teorías motivacionales las cuales tienen la idea que, dado los estímulos adecuados y las oportunidades, las personas que trabajan realizan un trabajo eficiente y de manera positiva.

Estos también son denominados estímulos o fuerzas motivacionales. Es así que, Chiavenato (2009) las agrupó en cinco diferentes áreas, y aborda cada una de ellas por secuencia, cuando se empieza a satisfacer una, la preferencia de la siguiente aumenta, una vez satisfecha la necesidad, ya no es un estímulo.

Necesidades fisiológicas.

Según Maslow (1991) corresponde al último nivel de las necesidades humanas. Son las necesidades innatas, como la necesidad de alimentación (hambre y sed), sueño y reposo, abrigo, o el deseo sexual. Son también llamadas necesidades

básicas o biológicas, tienen una satisfacción reiterada y cíclica para garantizar la existencia del individuo.

Necesidades de seguridad.

Es el segundo nivel de las necesidades humanas, la persona se protege de todo peligro imaginario o real, abstracto o físico. Se busca la protección ante cualquier amenaza o la privación, el alejamiento ante el peligro, la búsqueda de un mundo predecible y ordenado, son manifestaciones de estas necesidades. Nacen en el comportamiento humano si las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. También aquellas que están íntimamente ligadas con la supervivencia de los individuos (Maslow, 1991).

Necesidades sociales.

Para Maslow (1991) se relacionan con la vida del individuo en sociedad, junto a otros individuos. Son las necesidades de participación, asociación, aceptación por parte de los colegas, afecto, amor y amistad. Se originan en el comportamiento si las necesidades elementales (fisiológicas y de seguridad) se encuentran relativamente satisfechas. Si las necesidades sociales no se encuentran suficientemente satisfechas, el individuo se torna, antagónica, hostil y reacio con las personas de su entorno. La frustración de estas necesidades nos lleva a la desadaptación social y a la soledad. La necesidad de dar y recibir afecto es un motivador sustancial del comportamiento humano al aplicar la administración participativa.

Necesidad de autoestima.

Ésta se relaciona con la forma de evaluar y ver a la persona, es decir, con la autoestima y la autoevaluación se añade la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, reconocimiento social y la necesidad de aprobación, de prestigio, estatus, consideración y reputación. La satisfacción de estas necesidades lleva a sentimientos de seguridad en sí mismo, fuerza, valor, poder, prestigio, capacidad y utilidad. La frustración puede ocasionar sentimiento de, debilidad, inferioridad, dependencia y desamparo, las cuales pueden producir el desánimo o realizar actividades compensatorias (Maslow, 1991).

Necesidad de autorrealización.

Para Maslow (1991), son las necesidades humanas más altas, se encuentran en la cúspide de la jerarquía. Estas necesidades hacen desarrollar de las personas su propio potencial y realizarse como seres humanos durante toda la vida. Esta preferencia se manifiesta con el impulso de superarse cada vez más y llegar a efectuar todas las potencialidades de la persona. Las necesidades de autorrealización, se vinculan con autocontrol, independencia, competencia, autonomía y realización de cada persona de acuerdo a su potencial, de talentos individuales.

Medición de la productividad.

Gaither y Frazier (2000), definieron productividad como la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados y propusieron la siguiente medida.

Productividad = Cantidad de productos o servicios realizados

Cantidad de recursos utilizados.

Es la medida de desempeño que abarca la consecución de metas y la proporción entre el logro de resultados y los insumos requeridos para conseguirlos.

Indicadores de productividad.

Koontz y Weihrich (2004) señalaron que existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad.

Eficiencia.

Koontz y Weihrich (2004), afirmaron que eficiencia es la vinculación con los recursos o realización de labores, como la vinculación entre el exceso de recursos afectados y la cantidad de recursos realizados o planificados y el grado en los cuales se benefician los recursos realizados convirtiéndose en productos.

La eficiencia se relaciona con la productividad; si empleáramos sólo este indicador como medida de la productividad únicamente se vincularía la

productividad al consumo de recursos, sólo se admitiría la cantidad y no la calidad de lo producido, la mayor fuerza hacia dentro de la organización busca la mayor eficiencia y lograr un clase eficientista para toda la organización que se materializaría en un estudio y dominio eficiente de lo estimado para los gastos, el uso de las horas disponibles y otros.

Efectividad.

Koontz y Weihrich (2004), sostuvieron que la efectividad se refiere a la vinculación entre los resultados conseguidos y los resultados planteados, nos lleva al grado del desempeño de los propósitos planeados. Se toma en cuenta la cantidad como único principio, se relaciona con estilos efectivistas, aquellos donde lo trascendente es lo obtenido, sin importa a qué costo. La efectividad relacionada con la productividad es a través de lograr la mejor y mayor cantidad de productos.

Eficacia.

Koontz y Weihrich (2004) afirmaron con respecto a la eficacia reconoce el impacto de lo que se hace, del servicio o producto que se presta. No será suficiente realizar el 100% de su eficiencia en el rendimiento o utilidad fijada, ya sea en calidad y cantidad, es indispensable que el mismo sea el apropiado; dado a que será realmente el adecuado en impresionar o complacer al cliente en el mercado. En la búsqueda de estos tres indicadores se tiene que ninguno de ellos puede considerarse de forma independiente, pues cada uno proporciona una medida parcial de sus resultados. Es por tal razón que deben considerarse como indicadores que permiten medir de forma integral la productividad.

Factores que afectan la productividad.

Koontz y Weihrich (2004) señalaron que los factores de mayor trascendencia que afectan a la empresa en la productividad se vinculan entre sí, siendo estos: recursos humanos, maquinaria y equipo, y organización del trabajo. El primero, es el factor categórico de la productividad, debido a su dominio y éste maneja a los otros factores.

De otro lado, el segundo factor es esencial porque resulta importante considerar la condición de la maquinaria, la calidad y el correcto empleo del equipo.

Finalmente, en el tercer factor participan la estructuración y rediseño de los puestos de trabajo, que se establecen de acuerdo al equipo de trabajo y la maquinaria.

Factores para mejorar la productividad

Bain (2003) señaló que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

Factores internos.

Bain (2003) explicó que algunos factores internos pueden cambiarse más fácilmente que otros ya que son susceptibles, por tanto, se les clasifica en dos grupos, blandos y duros. Los factores duros comprenden a los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos comprenden a la fuerza de trabajo, procedimiento de organización y los sistemas, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

Factores duros.

Bain (2003) mencionó como factores duros:

Producto. La productividad de este factor representa el grado en el cual el producto cumple las exigencias del cliente; y puede mejorarse mediante una mayor perfección del diseño y de las determinaciones.

Planta y equipo. La productividad de este factor puede mejorarse al prestar atención a la antigüedad, la modernización, la utilización, la inversión, el costo, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, control de la producción y la planificación, entre otros.

Tecnología. La innovación tecnológica está formada por una fuente muy importante de crecimiento de la productividad, el cual puede obtener un máximo

volumen de bienes y servicios, una gran mejora de la calidad, la inclusión de nuevos métodos de comercialización, entre otros, mediante una automatización mayor y la mejor tecnológica de la información.

Materiales y energía. En este rubro, hasta un mínimo esfuerzo por disminuir el consumo de materiales y energía puede generar considerables resultados. Es más, se pone en énfasis los materiales indirectos y las materias primas.

Factores blandos.

Bain (2003) explicó que éstos son los factores blandos:

Persona. Es posible perfeccionar la productividad de este factor para generar la cooperación y participación del personal, mediante la motivación, de la formación de un grupo de valores favorables al crecimiento de la productividad, de un correcto programa de sueldos y salarios, de una buena educación y formación, y de programas de seguridad.

Organización y sistemas. Para elevar su productividad debe volverse más tolerante, capaz de predecir los cambios del mercado y de responder a ellos, estar atentos de las modernas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, así como tener una buena comunicación en todos los niveles.

Métodos de trabajo. Se debe hacer un análisis sistemático de los métodos modernos, eliminar el trabajo innecesario y realizar el trabajo necesario con más efectividad, mediante un estudio del trabajo y de la formación profesional.

Estilos de dirección. Es el encargado de usar eficazmente todos los recursos sujetos al control de la empresa, ya que interviene en el diseño organizativo, las políticas de personal, los detalles del puesto de trabajo, la planificación y control operativos, las políticas de mantenimiento y compras, las fuentes de capital, los costos de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos y otros (p. 36).

Factores externos.

Bain (2003) determinó que la productividad proporcionaría los ingresos reales, la competitividad, la inflación y el bienestar de la población, motivo por el cual las entidades encargadas se empeñan en encontrar las razones verdaderas de aumento o disminución de la productividad.

Dentro de estos factores, Brain (2003) estableció que éstos son: adaptaciones estructurales, cambios económicos, modificaciones demográficas, recursos naturales y la Administración Pública.

Respecto a las adaptaciones estructurales, consideró que las transformaciones estructurales de la sociedad afectan constantemente en la productividad nacional y de la empresa sin relacionarse con la dirección tomada por las compañías. Aunque a largo plazo las variaciones en la productividad conllevan a cambiar a esta estructura.

En relación a los cambios económicos, estos pueden referirse al cambio de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el giro del sector manufacturero a las industrias de servicio; y los cambios en la composición del capital, el golpe estructural de las actividades de estudio, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.

De otro lado, en las modificaciones demográficas y sociales sobresalen las tasas de natalidad y las de mortalidad, pues a largo plazo conllevan a repercutir en el mercado laboral, la incorporación de las mujeres al trabajo duro y los ingresos que reciben, la edad de jubilación, los valores y actitudes culturales.

Ahora bien, respecto a los recursos naturales, este factor comprende la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y mejoramiento profesional; el planeta y el grado de degradación que posee, la contaminación de la tierra, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios.

Por último, la Administración pública e infraestructura está formada por leyes, estatutos o procedimientos institucionales que se realizan y que perjudican directamente a la productividad.

Factor humano elemento clave en la productividad.

Quiroa (2014), manifestó para conseguir una buena productividad, no se debe desatender el factor humano, y la salud del participante ya que se pone en duda la iniciativa y la imaginación de los individuos para tomar las mejores medidas.

El acuerdo ha de permitir la cooperación y el dialogo de los colaboradores, la entidad debe dar vías de participación, a fin de obtener una mayor intervención hacia cada uno de los que ejercen, en los logros de la empresa, una gran responsabilidad y por consiguiente, una gran satisfacción a los individuos como personas sociales que son, requieren interactuar con los demás y percibir la pertenencia por ello en cierto grupo, una adecuada correlación laboral social es un factor clave para la buena productividad.

Si una organización quiere que los trabajadores desempeñen un trabajo con elevados niveles de calidad y aumente considerablemente la productividad, es importante que aprendan a administrar los recursos que se tienen, para lograr esto se necesita que cada uno de los colaboradores tengan una inteligencia emocional apropiada, ya que de ella influye grandemente en la establecida de la empresa, entre las que se incluyen las de seguridad y salud laboral, se debe motivar al personal para enseñarles cómo se realizan las cosas de una forma óptima, de no ser así difícilmente se puede aumentar la productividad del personal, si no están complacidas adecuadamente las necesidades intrínsecas personales se debe recurrir a los colaboradores más cercanos para programar todo tipo de capacidades, y así el desarrollo será mucho más adecuado para las promociones y elementos de motivación en el aspecto económico (Quiroa, 2014, p. 28).

Beneficios de la productividad.

Bain (citado en Fuentes, 2012) explicó que es relevante ahondar en la productividad porque es una herramienta comparativa para los directores y

gerentes de las empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos; ya que busca comparar la producción de los recursos consumidos con los distintos niveles del sistema económico (organización, sector o país).

También se acepta que los cambios de la productividad tienen una mayor intervención en muchos fenómenos sociales y económicos, como el crecimiento económico de forma rápida, el crecimiento de los niveles de vida, las mejorías de la balanza de pagos de la nación, el control de la inflación e inclusive el volumen y la calidad de las actividades recreativas.

El único trayecto para que un negocio pueda prosperar y elevar su rentabilidad o sus utilidades es dejar crecer su productividad. La herramienta principal que origina una gran productividad es el uso de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios (p. 31).

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y los factores higiénicos de la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y los factores motivacionales de la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018?

1.5 Justificación del problema

1.5.1 Justificación teórica

Para Fornés, Martínez y García (2008), la variable del acoso laboral presenta cinco principales factores: humillación y rechazo personal, desprestigio profesional, rechazo profesional y violación de la intimidad, degradación profesional y ninguneo-aislamiento profesional.

Por otro lado, la variable productividad presenta su base teórica en Heyzer y Render (citado en Fuentes, 2012), quien basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, enfoque orientado hacia el exterior.

La presente investigación mediante la aplicación de las teorías y los conceptos básicos de acoso laboral y productividad, así como la utilización de técnicas e instrumentos, métodos y procedimientos, servirá como fuente de consulta para otras investigaciones, y también será utilizada como modelo para otras entidades ediles, a fin de mitigar los casos de acoso laboral e incrementar la productividad en las mismas.

1.5.2 Justificación práctica

A nivel práctico con el desarrollo de la presente investigación se podrá alcanzar los objetivos planteados y servirá como punto de referencia para las autoridades de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, con el propósito de que mitiguen los casos de acoso laboral e incrementar la productividad en sus instalaciones.

1.5.3 Justificación metodológica

El presente trabajo permite ampliar el conocimiento de las variables acoso laboral y productividad; además las conclusiones que resulten permitirán tomar decisiones que favorezcan la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación positiva entre el acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación positiva entre el acoso laboral y los factores higiénicos de la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación positiva entre el acoso laboral y los factores motivacionales de la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el acoso laboral y los factores higiénicos de la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el acoso laboral y los factores motivacionales de la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

II. Método

Bernal (2010) define el marco metodológico como el “conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas (p.16).

2.1 Diseño

2.1.1 Método

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el método es la senda por donde se tendrá que avanzar con el fin de alcanzar las metas propuestas en el plan de investigación (p. 194).

De acuerdo a lo señalado por Bernal (2013), el método hipotético deductivo es un procedimiento que parte de las afirmaciones de unas hipótesis, buscando refutarlas, deduciendo a partir de ellas algunas conclusiones que deben confrontarse con los hechos (p. 60).

En esta investigación el método empleado fue el hipotético deductivo, ya que la deducción va de lo general a lo particular, por lo que se inició con la observación del problema y luego mediante los resultados obtenidos a través de la prueba de hipótesis, se dedujo las conclusiones sobre el problema investigado.

2.1.2 Enfoque

Hernández, Fernández y Baptista (2013) expresaron que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de los datos resultantes para contestar preguntas de investigación y de esta manera probar las hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, en el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población sobre la que se realizará el estudio (p.184).

Este trabajo de investigación se orientó a un enfoque cuantitativo, en vista de que las respuestas se categorizaron e interpretaron de manera estadística, con el objetivo de demostrar la validez de las hipótesis planteadas.

2.1.3 Tipo de estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresó que cuando nos referimos al tipo recalamos la manera en la que se llevará a cabo el estudio, es decir, el propósito con el que se está llevando a cabo (p. 112).

En este sentido, esta investigación corresponde al tipo de investigación básica, ya que el objetivo es obtener conocimiento, no se tiene en cuenta de si será práctica o podrá resolver problemas.

2.1.4 Nivel

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señaló que el nivel de investigación está relacionado con la minuciosidad con que se realiza el análisis de los fenómenos dentro de una investigación (p. 139).

Esta indagación es de nivel correlacional, ya que se buscó determinar la interrelación entre las variables, acoso laboral y productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos - 2018; tratando de describir las causas que pueden ocasionar esa correlación.

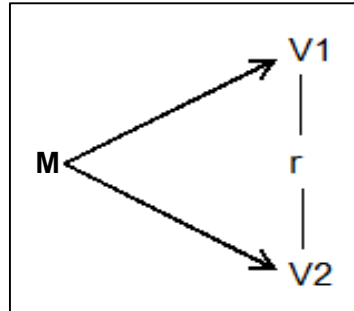
2.1.5 Diseño

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) los diseños son simbolizaciones representativas de un plan, es una esquematización que abarca las interrogantes del estudio y establece los tipos de variables, así como también la manera en éstas pueden ser monitoreadas, manejadas, observadas y moderadas (p. 120).

La presente investigación se ajustó al diseño no experimental porque no se realizó intencionalmente la manipulación de las variables de estudio; se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Asimismo, es transversal porque de acuerdo a lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (p.131). El presente estudio es de corte transversal ya que se analizan las variables en un momento determinado y único, así cómo se afectan y cómo se interrelacionan.

Los diseños son esquemas que se simbolizan usando un esbozo o una representación icónica. La representación que pertenece al diseño de tipo correlacional es la siguiente:



En dónde:

M = Personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos

V1 = Acoso laboral

V2 = Productividad

r = Nivel de correlación.

2.2 Variables y operacionalización

2.2.1 Variable

Según Bernal (2010) una variable es una propiedad que la característica de fluctuar y cuyas variaciones son susceptibles de poder observarse o medirse (p.120).

De acuerdo con Carrasco (2019) una variable es una característica, atributo, o cualidad que puede estar o no presente en los individuos, grupos o sociedades (p. 139).

En síntesis, una variable es una unidad de análisis, la cual es susceptible de ser modificada, además sintetiza de forma conceptual aquello que se intenta conocer en relación al objeto del cual se realiza el estudio. En ese sentido, la

presente investigación pretende probar la relación entre las variables: acoso laboral y productividad.

Variable 1: Acoso laboral

Definición conceptual:

Para Piñuel y Oñate (2006), el acoso en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de forma sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalidamiento, activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente y durante largo tiempo.

Definición operacional:

Como parte de la definición operacional, en el desarrollo de esta investigación se aplicó el instrumento: encuesta para la variable "Acoso laboral" a la muestra representativa de la población materia del presente estudio, con el objeto de recopilar información respecto a esta variable de estudio para luego someter a un análisis estadístico y confrontarla con la otra variable, a fin de identificar su relación. En este orden de ideas, se consideró las siguientes dimensiones: humillación y rechazo personal, desprestigio profesional, rechazo profesional y violación de la intimidad, degradación profesional y ninguneo-aislamiento profesional, cada una con sus respectivos indicadores, a los cuales se les cuantificará mediante índices: Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4); mediante un cuestionario. Y para finalizar serán medidos en niveles: muy frecuentemente, moderadamente y poco frecuente.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Acoso laboral

Dimensiones	Indicadores	Numero de Ítems	Medición	Rangos
Humillación y rechazo personal	Humillar a la persona ridiculizándola públicamente	1-7		Muy Frecuente (55-75)
	Hablando de forma maliciosa de su vida privada	8-10		Moderadamente Frecuente (35-54)
	Haciéndole el vacío	11-15		Poco Frecuente (15-34)
Desprestigio profesional	Acusaciones	16-17		Muy Frecuente (26-35)
	Expresiones de dudas sobre su responsabilidad o capacidad	18-22		Moderadamente Frecuente (17-25)
Rechazo profesional y violación de la intimidad	Rastrea rechazo Falsas acusaciones	23-27 28-29	Nunca = 0	Poco Frecuente (7-16)
			Casi nunca=1	Muy Frecuente (26-35)
			A veces=2	Moderadamente Frecuente (17-25)
			Casi Siempre=3	Poco Frecuente (7-16)
Degradación profesional	Trato inferior a su grado de capacitación	30-31		Muy Frecuente (16-20)
	Asignación de tareas desagradables	32-33		Moderadamente Frecuente (10-15)
				Poco Frecuente (4-9)
Ninguneo-aislamiento profesional	Ninguna asignación de tareas	34-35		Muy Frecuente (19-25)
	Negándole información necesaria	36-38		Moderadamente Frecuente (12-18)
				Poco Frecuente (5-11)

Variable 2: Productividad

Definición conceptual:

Heizer y Render (2007) afirmaron que la productividad es una disposición de la mente, que trata de mejorar continuamente todo lo que existe. Se apoya en la convicción de que se pueden realizar cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy, es una suma de esfuerzos sin fin para preparar actividades económicas a condiciones variables y utilizar teorías nuevas y técnicas; es una convicción firme en el desarrollo humano.

Definición operacional:

Como parte de la definición operacional, en el desarrollo de esta investigación se aplicó el instrumento: encuesta para la variable "Productividad" a la muestra representativa de la población materia del presente estudio, con el objeto de recopilar información respecto a esta variable de estudio para luego someter a un análisis estadístico y confrontarla con la otra variable, a fin de identificar su relación. En este orden de ideas, se consideró las siguientes dimensiones: Factores motivacionales y factores higiénicos, cada una con sus respectivos indicadores, a los cuales se les cuantificará mediante índices Siempre (0), Casi siempre (1), A veces (2), Casi nunca (3) y Nunca (4); mediante un cuestionario. Y para finalizar serán medidos en niveles: bueno, regular y bajo.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable productividad

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Factores higiénicos	Condiciones de trabajo	1-2-3	Siempre=0	Bueno (30-39) Regular (21-29) Bajo (13-20)
	Relaciones con el superior	4-7		
	Relaciones con los colegas	8-13	Casi siempre=1	
	Estabilidad en el cargo	14-15		
Factores motivacionales	Responsabilidad	17-21	A veces=2	Bueno (28-36) Regular (20-27) Bajo (12-19)
	Utilización plena de las habilidades personales	22-25	Casi nunca=3	
	Ampliación o enriquecimiento del cargo		Nunca=4	

2.2.2 Operacionalización

Carrasco (2009), define la operacionalización como un proceso metodológico que consiste en descomponer de manera deductiva las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir, las variables se dividen (si son complejas) en dimensiones, áreas, aspectos, indicadores, índices, subíndices e ítems; pero si son concretas solamente en indicadores, índices e ítems (p. 226).

En conclusión, la operacionalización de las variables consiste en desagregar componentes que permitan construir la matriz para elaborar los instrumentos de medición y poder contrastar la hipótesis.

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población:

Se entiende población como: "La totalidad de fenómenos a estudiar en donde las unidades poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (Carrasco, 2009, p. 92).

Por lo cual, para efectos de la presente investigación, la población total está conformada por 864 colaboradores entre varones y mujeres que trabajan en el Municipalidad Distrital de Los Olivos en el año 2018.

Tabla 3

Descripción de la población de la Municipalidad Distrital de Los Olivos

Trabajadores por sexo	Nº de trabajadores	Porcentaje
Mujeres	320	31%
Varones	544	69%
Población	864	100%

Fuente: Secretaria de Administración de personal de la Municipalidad de Los Olivos.

2.3.2 Muestra

Según Bernal (2010) expresa que "la muestra es un subconjunto representativo de un universo o población. Es representativo, porque refleja fielmente las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada de muestreo de la cual procede" (p. 184).

Para el estudio se tuvo en cuenta la muestra no probabilística de 262 participantes, donde Hernández, Fernández y Batista (2014) han referido que la muestra no probabilística es aquella muestra donde los grupos son intactos y están ya agrupados o formados, donde no existe aleatorización puesto que el investigador toma decisiones (p. 176).

2.3.3 Muestreo

El muestreo será no probabilístico, por toda vez que las unidades a seleccionar serán de acuerdo a la utilidad o accesibilidad del investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En este orden de ideas, el muestreo utilizado en el presente estudio es no probabilístico intencional, en la medida que los sujetos que participan o forman parte de la muestra fueron elegidos a juicio y criterio del investigador, siendo los criterios empleados los siguientes:

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

A los de sexo femenino y masculino

A los trabajadores con una antigüedad mayor o igual a cinco (05) años.

A los que asistan a la aplicación de los instrumentos.

Criterios de exclusión:

A los trabajadores que no tengan una antigüedad laboral no menor de cinco (05) años.

A quienes no asistieron a la aplicación de los instrumentos.

En ese sentido, se empleará un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que se utilizará en los casos en que se desea obtener información de la población, con prontitud.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica de recolección de datos

Según Bernal (2010), “en una investigación científica hay una gran variedad de técnicas o instrumentos para la recolección de información en el trabajo de campo de una determinada investigación. De acuerdo con el método y el tipo de investigación que se va a realizar, se utilizan unas u otras técnicas” (p. 192).

Es así que la técnica que se empleó para la recolección de datos del presente trabajo fue la encuesta, debido a que admite administrar la información por medio de respuestas brindadas por los encuestados, en función del listado de preguntas establecidas por el investigador.

La encuesta, técnica que estuvo compuesta por preguntas cerradas dirigidas a los informantes que participan en el trabajo de campo, dichas preguntas han sido formuladas en base a los indicadores de cada dimensión, de acuerdo a los objetivos planteados.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó para la obtención de datos fue el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida. Y básicamente, podemos hablar de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas (Bernal, 2010, p. 64).

El instrumento que se empleó fue el cuestionario, el cual estuvo comprendido por 60 preguntas de las cuales, 38 preguntas son para la primera variante que es el acoso laboral y 25 preguntas para la segunda variante que es la productividad.

A continuación, presentamos la ficha técnica de cada uno de los instrumentos utilizados en el presente estudio.

Fichas técnicas

Instrumento variable 1

Nombre	:	Cuestionario sobre acoso laboral
Autor	:	Elaboración propia
Año	:	2019
Administración	:	Individual
Duración	:	30´ minutos
Ámbito de aplicación	:	Colaboradores entre varones y mujeres que trabajan en la Municipalidad Distrital de Los Olivos en el año 2018.
Significación	:	Valoración de acoso laboral
Material	:	Bolígrafo y hojas de respuesta.
Procedencia	:	Lima – Perú

Estructura: El cuestionario para la variable 1 (Acoso laboral) presenta 38 preguntas, compuesto por cinco dimensiones: humillación y rechazo personal (15 ítems), desprestigio profesional (7 ítems), rechazo profesional y violación de la intimidad (7 ítems), degradación profesional (4 ítems) y ninguneo –aislamiento profesional (5 ítems). En total el instrumento cuenta con 38 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

0: Nunca

1: Casi nunca

2: A veces

3: Casi siempre

4: Siempre

Instrumento variable 2

Nombre	:	Cuestionario sobre productividad
Autor	:	Elaboración propia
Año	:	2019
Administración	:	Individual
Duración	:	30´ minutos
Ámbito de aplicación	:	Colaboradores entre varones y mujeres que trabajan en la Municipalidad Distrital de Los Olivos en el año 2018.
Significación	:	Valoración de acoso laboral
Material	:	Bolígrafo y hojas de respuesta.
Procedencia	:	Lima – Perú

Estructura: El cuestionario para la variable 2 (Productividad) presenta 25 preguntas, compuesto por dos dimensiones: factores higiénicos (21 ítems) y factores motivacionales (4 ítems). En total el instrumento cuenta con 25 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

0: Nunca

1: Casi nunca

2: A veces

3: Casi siempre

4: Siempre

2.4.3 Validez y confiabilidad del instrumento

2.4.3.1 De la validez

Validez es el “grado en que un instrumento mide la variable que se busca medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

En este caso, se optó por la validez de contenido, que es “el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de los que se mide” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 201).

La validez de contenido se determinó mediante juicio de expertos. De esta manera, los instrumentos fueron expuestos a tres expertos en el tema a fin de que valoren pertinencia, claridad y precisión en los contenidos desarrollados en el ítem. En este orden de ideas, para determinar la validez de los instrumentos de recolección de datos ha sido sometida a juicio de expertos, quienes tras la evaluación de cada uno de los ítems han determinado la aplicabilidad de cada uno de los instrumentos de recolección de datos. A continuación, se presenta las siguientes tablas donde se muestra a los expertos y la calificación respectiva.

Tabla 4

Validez de la variable acoso laboral

Expertos	Especialista	Calificación
Dra. Irma Milagros Carhuacho Mendoza	Temático	Aplicable
Dr. Alejandro Menacho Rivera	Metodológico	Aplicable
Dr. Leandro Abner Chávez	Metodológico	Aplicable

Fuente: Certificado de Validación (ver Anexo 5)

Tabla 5

Validez de la variable productividad

Expertos	Especialista	Calificación
Dra. Irma Milagros Carhuacho Mendoza	Temático	Aplicable
Dr. Alejandro Menacho Rivera	Metodológico	Aplicable
Dr. Leandro Abner Chávez	Metodológico	Aplicable

Fuente: Certificado de Validación (ver Anexo 5)

2.4.3.2 Confiabilidad

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

En este sentido, en el desarrollo de la presente investigación, para determinar la confiabilidad de los instrumentos de cada variable, se ha sometido a la prueba estadística de Alfa de Cronbach, cuyos resultados se presentan en las siguientes tablas:

Tabla 6

Prueba de confiabilidad del instrumento que mide la variable acoso laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	38

Fuente: Confiabilidad de los instrumentos (ver Anexo 6)

Como se ve en la Tabla N° 6, el resultado de la operación estadística de alfa de Cronbach, es superior a 0,700, es decir, el resultado es 0,974, por lo que se concluye que el instrumento que mide la variable acoso laboral es confiable para su aplicación y recolección de datos en el trabajo de campo.

Tabla 7

Prueba de confiabilidad del instrumento que mide la variable productividad del personal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	25

Fuente: Confiabilidad de los instrumentos (ver Anexo 6)

Como se ve en la Tabla N° 7, el resultado de la operación estadística de alfa de Cronbach es superior a 0,700, es decir, el resultado es 0,901, por lo que se concluye que el instrumento que mide la variable productividad del personal es confiable para su aplicación y recolección de datos en el trabajo de campo.

Tabla 8

Escala de correlación según el rango de valores

Coeficiente	Tipo	Interpretación
De 0 a 0.20		Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40		Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Positiva / relación directa	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90		Correlación alta
De 0.91 a 1		Correlación muy alta

Fuente: adaptado de Bisquerra (2009. p. 212)

2.5 Método de análisis de datos

El análisis e interpretación de datos de esta investigación, se realizó en base a una encuesta realizada a 262 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, de las diversas áreas administrativas, interpretándose los resultados obtenidos de la siguiente manera:

Como el enfoque es cuantitativo se creó la base de datos para las dos variables: acoso laboral y productividad, con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS versión 24 y el Excel 2010.

Una vez recepcionados los datos obtenidos por los instrumentos, se llevó al análisis estadístico respectivo, la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (StatisticalPackageforthe Social Sciences) Versión 23.

Seguidamente, los datos fueron tabulados y presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, toda vez que la finalidad de la presente investigación fue determinar la relación

entre las variables de acoso laboral y productividad a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Estadística inferencial: Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables:

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre rangos (X menos Y)

n = número de datos

2.6 Aspectos éticos

El desarrollo de esta investigación ni los resultados afectan los derechos de los participantes ni los de terceros, debido a que su desarrollo ha sido efectuado respetando las normas morales, religiosas y jurídicas. Asimismo, en su desarrollo se han respetado los derechos del autor considerándose de las fuentes citadas los datos del autor conforme a las normas internacionales de citación y referencias bibliográficas.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Luego de haber aplicado el instrumento y haber obtenido la información de la muestra respectiva se ha obtenido los siguientes resultados según la base de datos construida.

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable acoso laboral

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable acoso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco frecuente	8	3,1	3,1	3,1
	Medianamente frecuente	102	38,9	38,9	42,0
	Muy frecuente	152	58,0	58,0	100,0
	Total	262	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos (Ver anexo 8)

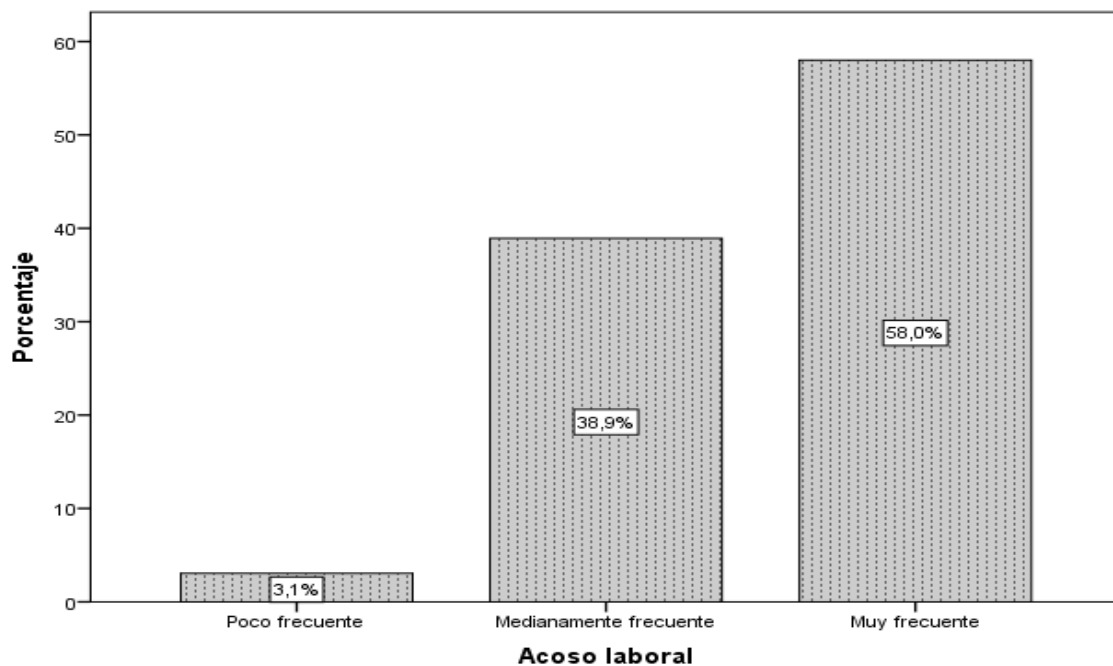


Figura 1. Distribución porcentual de la variable acoso laboral.

En la tabla 9 y figura 1, se visualiza que el 58% corresponde a 152 trabajadores que afirman que existe un escenario donde el acoso laboral se establece en un nivel muy frecuente, el 38,9% representa a 102 trabajadores, quienes afirman que existe un nivel medio de acoso laboral medianamente frecuente y solo el 3,1% que son 8 de los informantes manifestaron que el acoso laboral de la

Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018 se presenta en un nivel poco frecuente.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión humillación y rechazo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco frecuente	50	19,1	19,1	19,1
	Medianamente frecuente	83	31,7	31,7	50,8
	Muy frecuente	129	49,2	49,2	100,0
	Total	262	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos (Ver anexo 8)

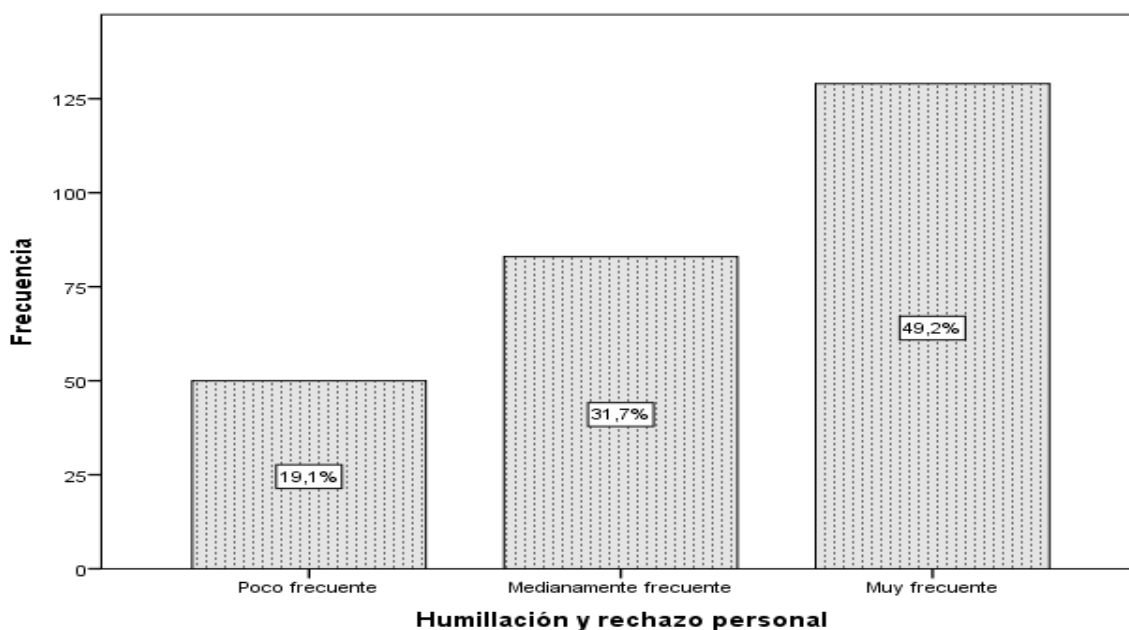


Figura 2. Distribución porcentual de la dimensión humillación y rechazo personal

De la tabla 10 y figura 2, se visualiza la percepción de los encuestados donde el 49% de los informantes que representan a 129 trabajadores refieren que existe un nivel muy frecuente en que se manifiesta la humillación y rechazo personal; el 31,7% que son 83 personas refieren que existe un nivel medianamente de humillación y rechazo personal, el 19,1% que son 50 personas han manifestado que existe un nivel poco frecuente en que se da la humillación y rechazo personal en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión desprestigio profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco frecuente	74	28,2	28,2	28,2
	Medianamente frecuente	80	30,5	30,5	58,8
	Muy frecuente	108	41,2	41,2	100,0
	Total	262	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos (Ver anexo 8)

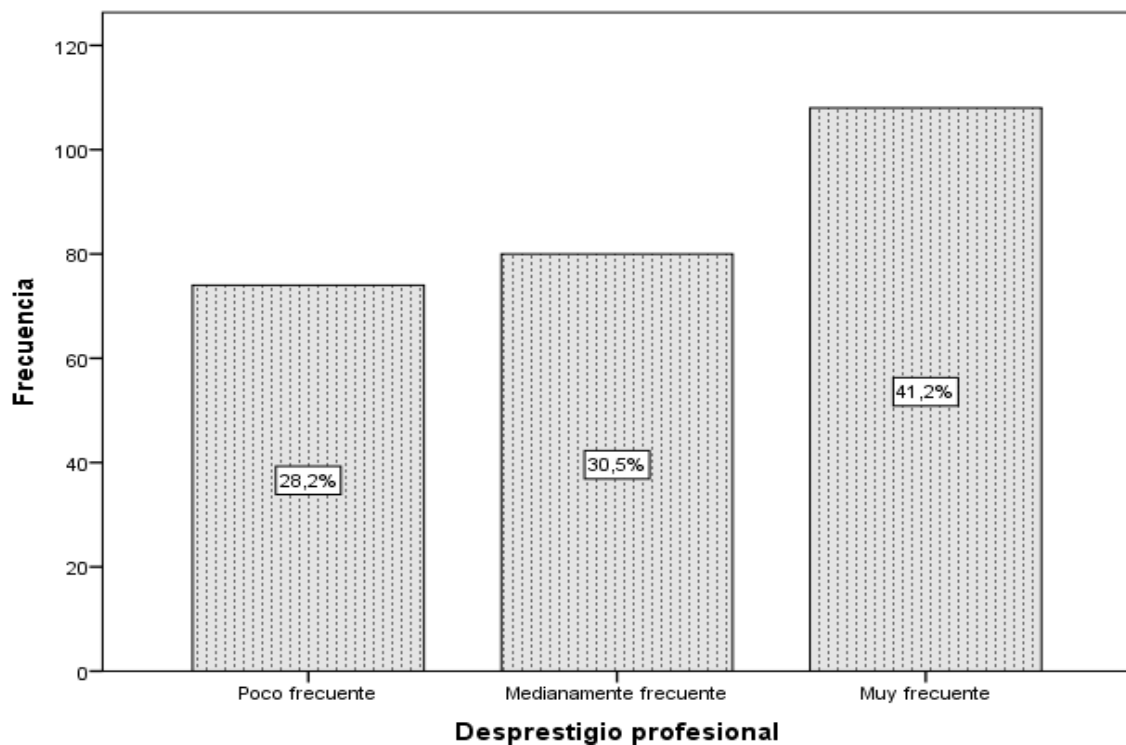


Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión desprestigio laboral

De la tabla 11 y figura 3, se observa la percepción de los encuestados donde el 41,2% que son 108 trabajadores afirman que existe un nivel muy frecuente de desprestigio profesional, un 30,5% que representa 80 trabajadores que afirman que el desprestigio profesional se manifiesta en un nivel medianamente frecuente y el 28,2% que representa a 74 trabajadores, han indicado que el nivel de desprestigio profesional está en un nivel alto en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión rechazo individual y violación de la intimidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco frecuente	59	22,5	22,5	22,5
	Medianamente frecuente	96	36,6	36,6	59,2
	Muy frecuente	107	40,8	40,8	100,0
	Total	262	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos (Ver anexo 8)

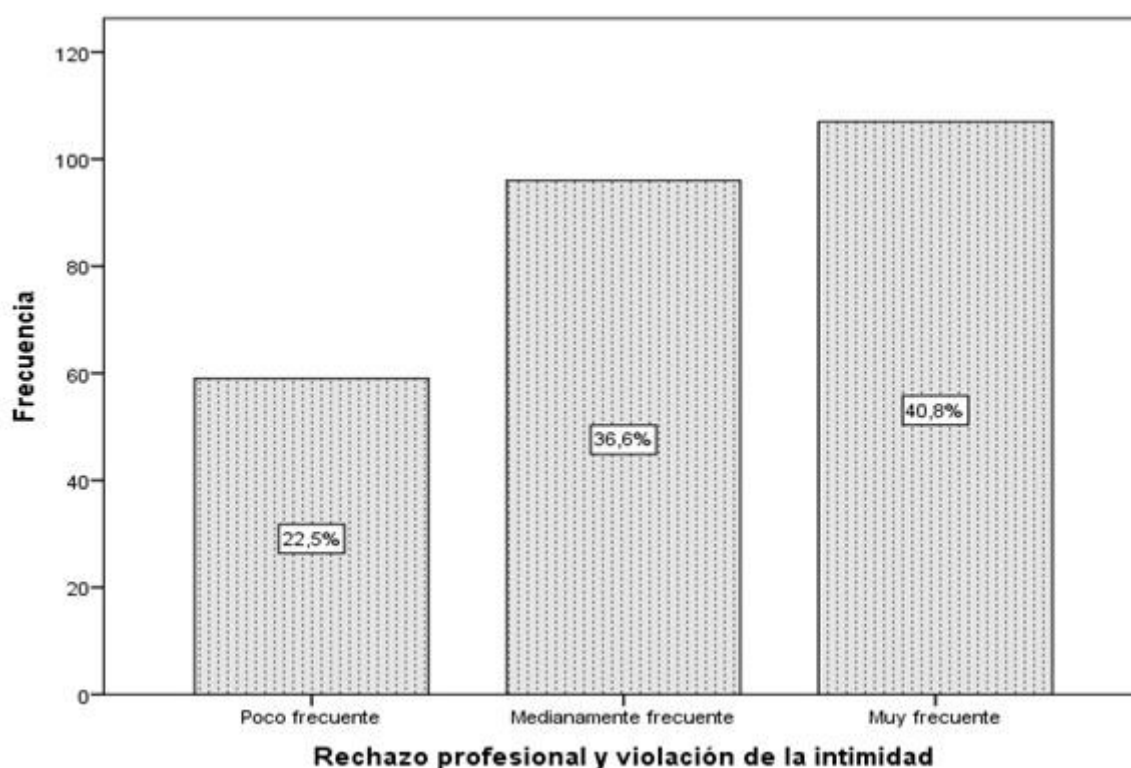


Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión rechazo profesional y violación de la intimidad

De la tabla 12 y figura 4, se observa la percepción de los encuestados donde 40,8% que son 107 trabajadores afirman que existe un nivel muy frecuente en el rechazo profesional y violación de la intimidad, asimismo el 36,6% que representan a 96 trabajadores afirman existe un nivel medianamente frecuente en que se da el rechazo y violación de la intimidad y el 22,5% que son 59 trabajadores indicaron que existe un nivel poco frecuente en que se manifiesta el rechazo y la violación de la intimidad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión degradación de la intimidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco frecuente	79	30,2	30,2	30,2
	Medianamente frecuente	68	26,0	26,0	56,1
	Muy frecuente	115	43,9	43,9	100,0
	Total	262	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos (Ver anexo 8)

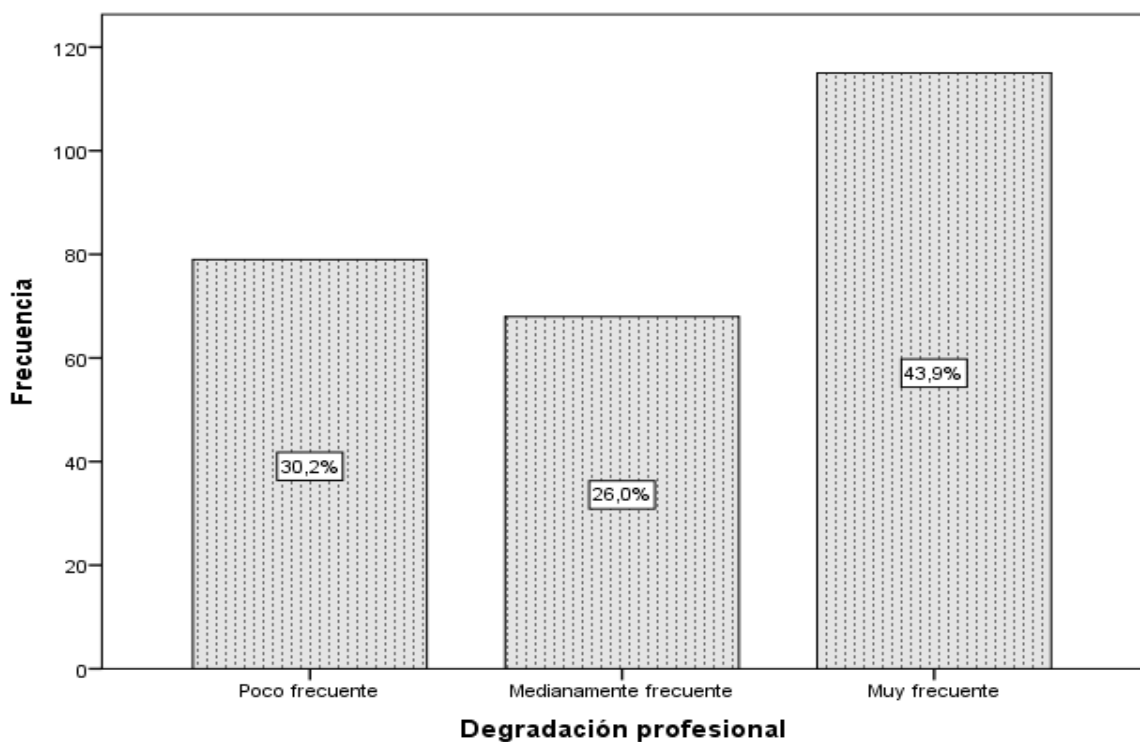


Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión degradación profesional

De la tabla 13 y figura 4, se menciona que el 43,9% que son 115 trabajadores refieren que existe un nivel muy frecuente en que se manifiesta la degradación profesional, el 26% que son 68 de los encuestados indicaron que la degradación profesional se manifiesta en un nivel medianamente frecuente, y finalmente el 30,2% que son 79 trabajadores, manifestaron que la degradación profesional se manifiesta en un nivel poco frecuente en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Ninguneo-aislamiento profesional.

Ninguneo-aislamiento profesional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco frecuente	70	26,7	26,7	26,7
	Medianamente frecuente	65	24,8	24,8	51,5
	Muy frecuente	127	48,5	48,5	100,0
	Total	262	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos (Ver anexo 8)

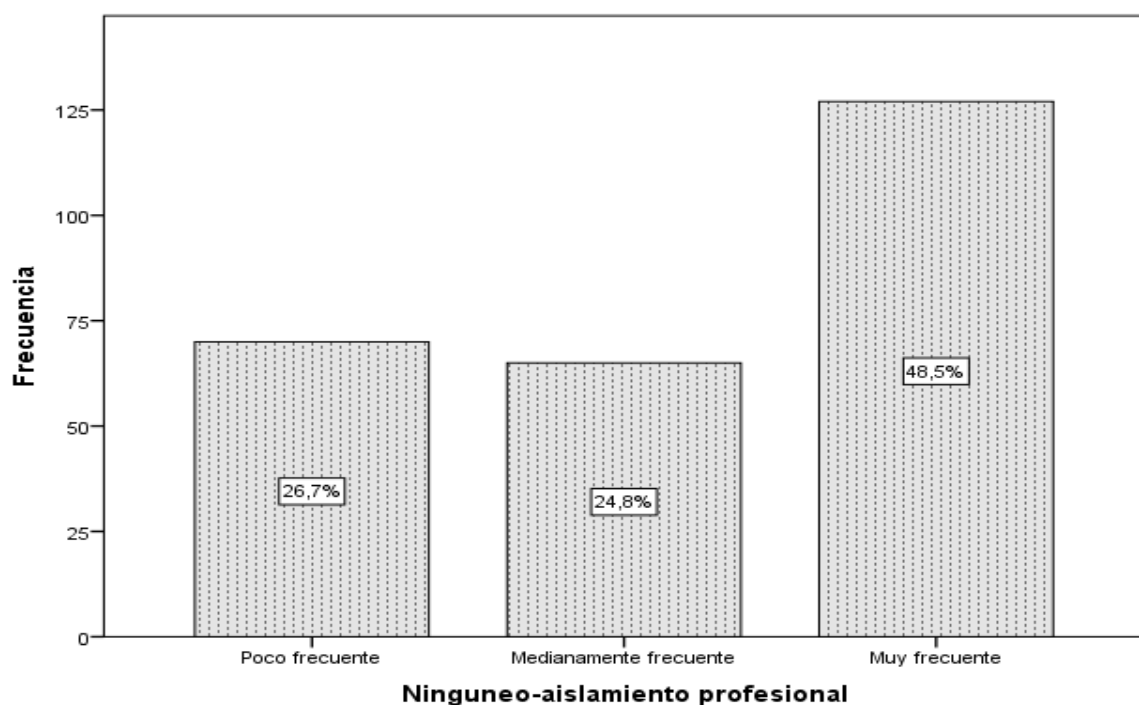


Figura 5. Distribución porcentual del ninguneo-aislamiento profesional

De la tabla 14 y figura 5, se menciona que el 48,5% que son 127 informantes, refieren que la dimensión ninguneo-aislamiento profesional se percibe en un nivel muy frecuente, el 24,8% de los 65 encuestados indicaron que se manifiesta en un nivel medianamente frecuente, y finalmente el 26,7% que representan a 70 trabajadores manifestaron que ninguneo-aislamiento profesional se manifiesta en un nivel alto en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

3.1.2. Descripción de los resultados de la dimensión de la variable Productividad

Tabla 15

Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	146	55,7	55,7	55,7
	Regular	84	32,1	32,1	87,8
	Bueno	32	12,2	12,2	100,0
	Total	262	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos (Ver anexo 8)

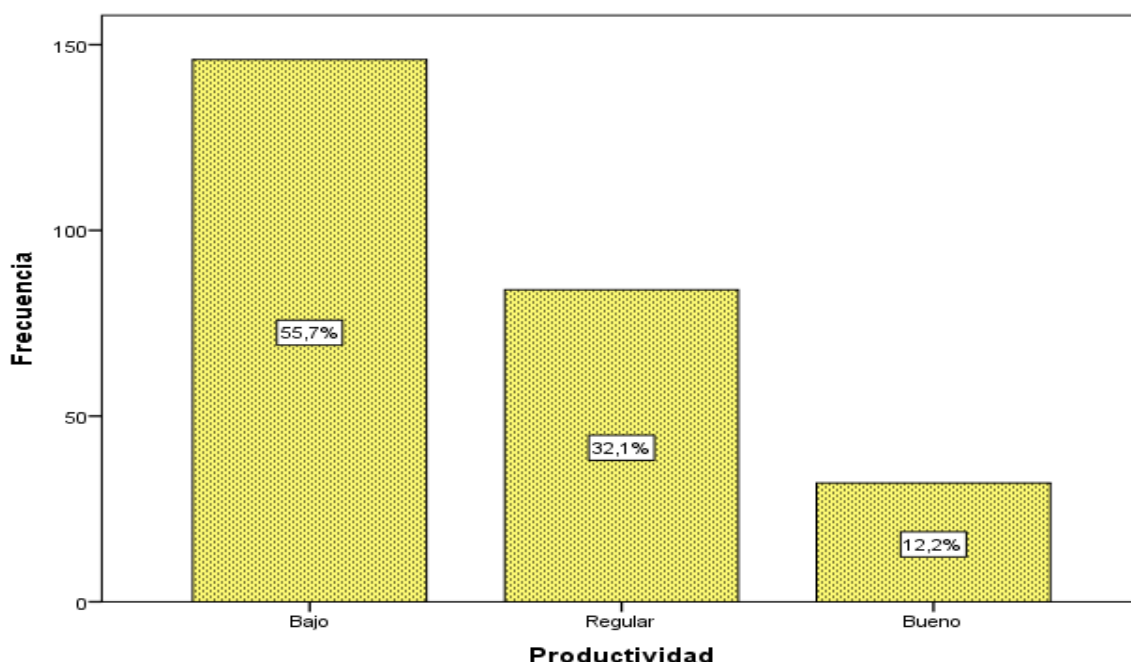


Figura 6. Distribución porcentual de la variable productividad.

De la tabla 15 y figura 6, el 55,7% que son 146 trabajadores perciben que la productividad se manifiesta en un nivel bajo, el 32,1% que son 84 trabajadores han manifestado que la productividad se establece en un nivel regular, y el 12,2% que son 32 encuestados manifestaron que la productividad se da en un nivel bueno en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Tabla 16

Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Factores higiénicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	155	59,2	59,2	59,2
	Regular	97	37,0	37,0	96,2
	Bueno	10	3,8	3,8	100,0
	Total	262	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos (Ver anexo 8)

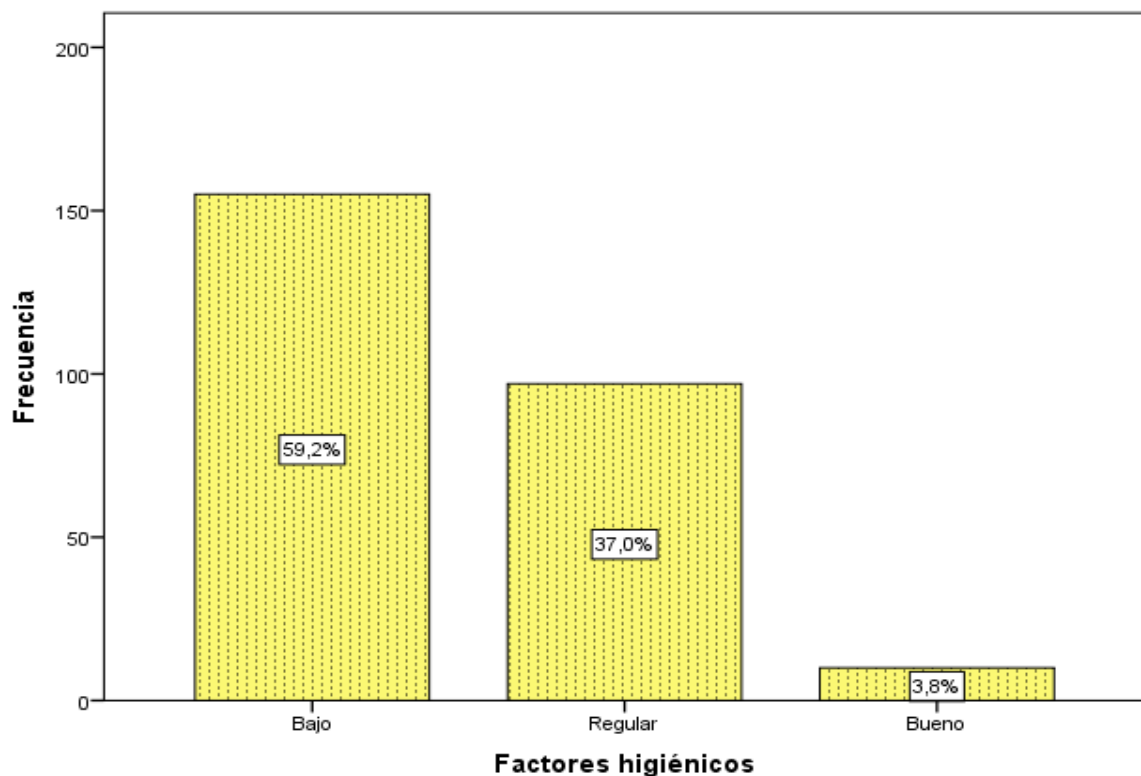


Figura 7. Distribución porcentual de la dimensión degradación profesional

De la tabla 16 y figura 7, el 59,2% con 155 informantes señalan que los factores higiénicos se perciben en un nivel bajo, el 37 que representan 97 participantes perciben que se establece en un nivel regular, y el 3,8% que son 10 encuestados manifestaron que la productividad se da en un nivel bueno en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Tabla 17

Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Factores motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	148	56,5	56,5	56,5
	Regular	89	34,0	34,0	90,5
	Bueno	25	9,5	9,5	100,0
	Total	262	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos (Ver anexo 8)

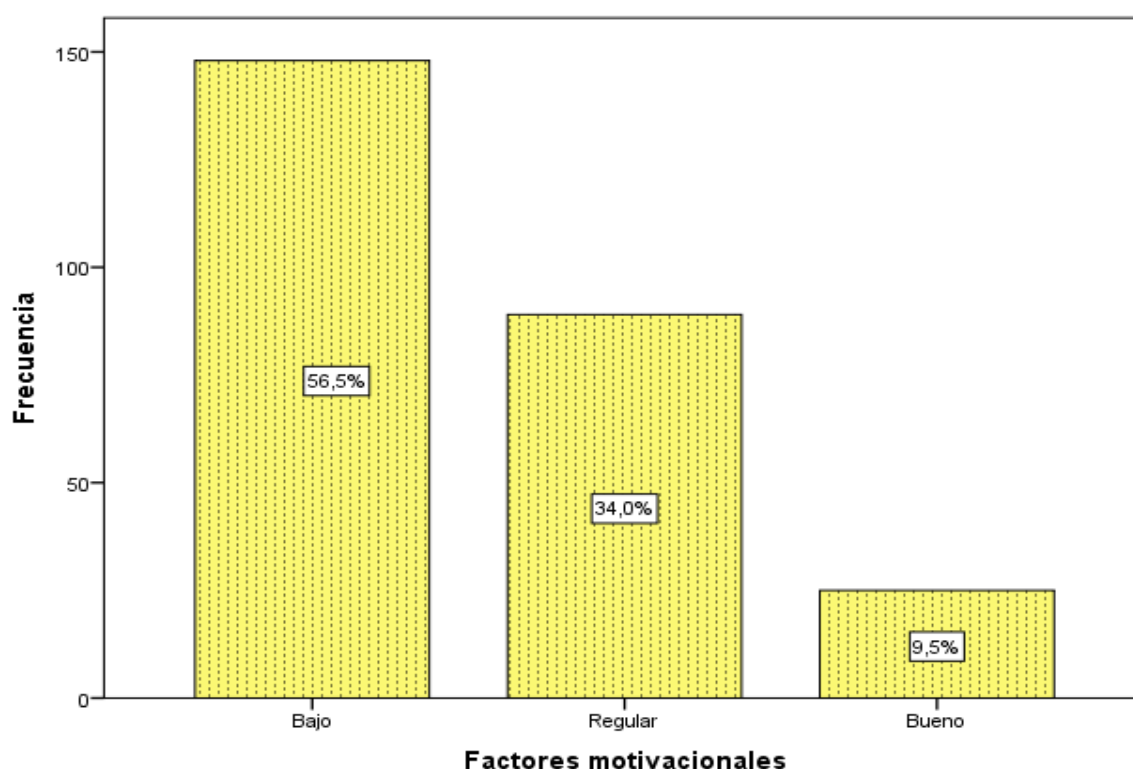


Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión degradación profesional

De la tabla 17 y figura 8, se observa que el 56,5% que son 148 de los informantes señalan que los factores motivacionales se manifiestan en un nivel bajo, el 34% de los informantes que son 89 perciben un nivel regular de factores motivacionales, y el 9,5% que son 25 encuestados manifestaron que la productividad se da en un nivel bueno en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

3.1.3. Descripción de los resultados de doble entrada de la variables Acoso laboral y productividad

Tabla 18

Tabla de distribución de frecuencia y porcentajes según los niveles de percepción del acoso laboral y la productividad

		Productividad			Total	
		Bajo	Regular	Bueno		
Acoso laboral	Poco frecuente	Recuento	6	1	1	8
		% del total	2,3%	0,4%	0,4%	3,1%
	Medianamente frecuente	Recuento	70	20	11	101
		% del total	26,7%	7,6%	4,2%	38,5%
	Muy frecuente	Recuento	70	63	20	153
		% del total	26,7%	24,0%	7,6%	58,4%
Total		Recuento	146	84	32	262
		% del total	55,7%	32,1%	12,2%	100,0%

Fuente: Base de datos (Ver anexo 8)

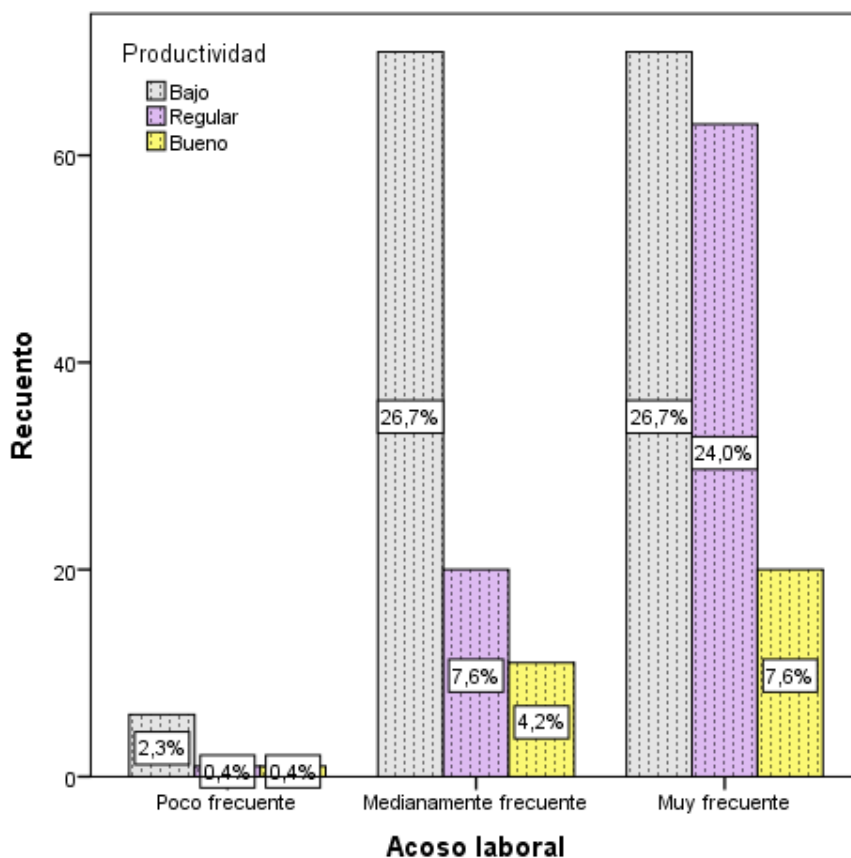


Figura 9. Barras agrupadas de las variables acoso laboral y productividad

De la tabla 18 y figura 9, se visualiza el 26,7% el cual representa a 70 de los participantes, quienes presentan un nivel muy frecuente de acoso laboral, por ello presenta un nivel de productividad bajo de productividad, mientras otros 26,7% que representan otros 70 participantes tienen un nivel moderadamente frecuente de acoso laboral; sin embargo, su productividad es baja. Finalmente, un porcentaje de 24% que representa 63 participantes, presentan una productividad de nivel regular.

Descripción de los resultados de doble entrada entre la variable y dimensiones

Tabla 19

Tabla de distribución de frecuencia y porcentajes según los niveles de percepción del acoso laboral y la dimensión factores higiénicos

		Factores higiénicos			Total	
		Bajo	Regular	Bueno		
Acoso laboral	Poco frecuente	Recuento	6	2	0	8
		% del total	2,3%	0,8%	0,0%	3,1%
	Medianamente frecuente	Recuento	53	41	7	101
		% del total	20,2%	15,6%	2,7%	38,5%
	Muy frecuente	Recuento	96	54	3	153
		% del total	36,6%	20,6%	1,1%	58,4%
Total		Recuento	155	97	10	262
		% del total	59,2%	37,0%	3,8%	100,0%

Fuente: Base de datos (Ver anexo 8)

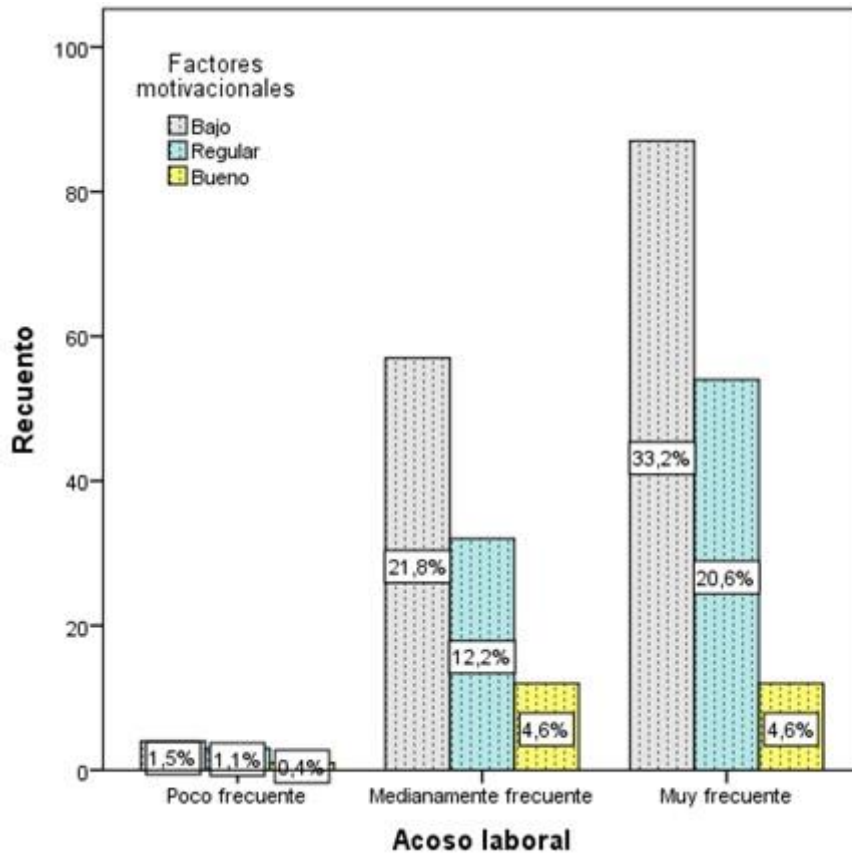


Figura 10. Barras agrupadas de las variables acoso laboral y la dimensión factores higiénicos

De la tabla 19 y figura 10, se visualiza el 36,6% el cual representa 96 participantes, que señalan que existe un nivel muy frecuente de acoso laboral frente al actuar de los factores higiénicos que se presentan en un nivel bajo, asimismo el 20,6% que representan 54 trabajadores presentan un nivel muy frecuente de acoso laboral con factores higiénicos de nivel regular, 20,2% que presenta a 53 trabajadores tienen un nivel medianamente frecuente de acoso con un nivel bajo de factores higiénicos.

Tabla 20

Tabla de distribución de frecuencia y porcentajes según los niveles de percepción del acoso laboral y la dimensión de factores motivacionales.

		Factores motivacionales				
			Bajo	Regular	Bueno	Total
Acoso laboral	Poco frecuente	Recuento	4	3	1	8
		% del total	1,5%	1,1%	0,4%	3,1%
	Medianamente frecuente	Recuento	57	32	12	101
		% del total	21,8%	12,2%	4,6%	38,5%
	Muy frecuente	Recuento	87	54	12	153
		% del total	33,2%	20,6%	4,6%	58,4%
Total		Recuento	148	89	25	262
		% del total	56,5%	34,0%	9,5%	100,0%

Fuente: Base de datos (Ver anexo 8)

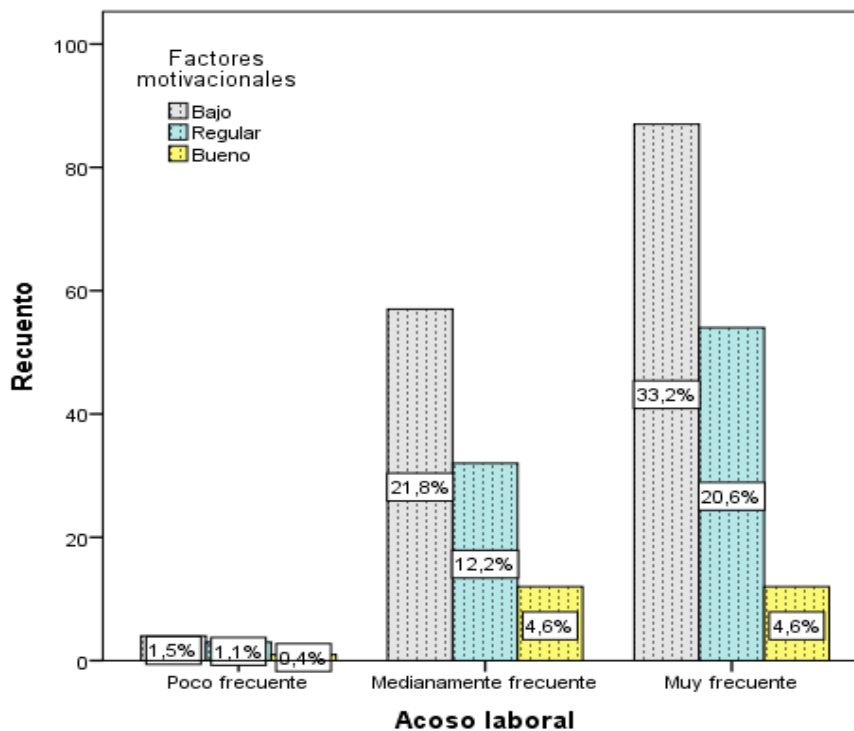


Figura 11. Barras agrupadas de las variables acoso laboral y la dimensión factores higiénicos. De la tabla 20 y figura 11, se visualiza el 33,2% el cual representan el 87 participantes presentan un nivel muy frecuente de acoso laboral y tienen factores motivacionales de nivel malo, asimismo el 21,8% que representan a 57 trabajadores presentan un nivel medianamente frecuente de acoso laboral sin embargo manifiestan tener factores motivacionales de nivel malo, el 20,6% que presenta a 54 trabajadores que tienen un nivel de acoso laboral muy frecuente con nivel regular de factores motivacionales.

3.1.4. Prueba de hipótesis general

H0: A mayor frecuencia de acoso laboral la productividad del personal no será de nivel bajo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

H1: A mayor frecuencia de acoso laboral la productividad del personal será de nivel bajo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Tabla 21

Coeficiente de correlación y significación entre las variables acoso laboral y productividad.

Correlaciones				
			Acoso laboral	Productividad
Rho de Spearman	Acoso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,201**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	262	262
	Productividad	Coeficiente de correlación	-,201**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	262	262

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados se visualiza el grado de correlación que existe entre las variables donde es -0,201, que significa una correlación negativa o inversa, asimismo el valor de $P = 0,001 < 0,05$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o del investigador. Por lo tanto, a mayor frecuencia de acoso laboral la productividad del personal será de nivel bajo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

3.1.5. Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H0: A mayor frecuencia de acoso laboral la dimensión factores higiénicos no será de nivel bajo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

H1: A mayor frecuencia de acoso laboral la dimensión factores higiénicos será de nivel bajo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Tabla 22

Coeficiente de correlación y significación entre las variables acoso laboral y la dimensión factores higiénicos

			Acoso laboral	Factores higiénicos
Rho de Spearman	Acoso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,256**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	262	262
	Factores higiénicos	Coeficiente de correlación	-,256**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	262	262

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados se visualiza el grado de correlación que existe entre las variables donde es -0,251 que significa una correlación inversa o negativa entre las variables, asimismo es significativa puesto que el P valor= 0,000 < 0,05, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o del investigador. Por lo tanto, a mayor frecuencia de acoso laboral la dimensión factores higiénicos será de nivel bajo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: A mayor frecuencia de acoso laboral la dimensión factores motivacionales no será de nivel bajo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

H1: A mayor frecuencia de acoso laboral la dimensión factores motivacionales será de nivel bajo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Tabla 23

Coeficiente de correlación y significación entre las variables acoso laboral y la dimensión factores motivacionales.

Correlaciones				
			Acoso laboral	Factores motivacionales
Rho de Spearman	Acoso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,211**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	262	262
	Factores Motivacionales	Coeficiente de correlación	-,211**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	262	262

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados se visualiza el grado de correlación que existe entre las variables donde es -0,211 que significa una correlación inversa o negativa. Asimismo, es significativa puesto que el P valor= 0,001 < 0,05, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o del investigador. Por lo tanto, a mayor frecuencia de acoso laboral la dimensión factores motivacionales será de nivel bajo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

IV. Discusión

Respecto a los resultados de la prueba de hipótesis general, el grado de correlación que existe entre las variables es de $-0,261$, lo cual significa que se da una correlación negativa o inversa, asimismo el valor de $P = 0,001 < 0,05$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o del investigador. Por lo tanto, a mayor frecuencia de acoso laboral la productividad del personal será de nivel bajo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018, el mencionado conllevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o del investigador. Por lo consiguiente se pudo comprobar la existencia una relación inversa débil entre el acoso laboral y la productividad del personal en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018. En ese sentido, considerando que la variable acoso laboral constituye ser una denominación muy afable que siendo afectados una cantidad considerable de trabajadores es necesario considerar y tener en cuenta la mencionada relación. En ese sentido estos resultados se confieren con los resultados de Morales (2012) con su estudio “Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral”, en dicho estudio se estableció como conclusión de que los maestros afectados por el acoso psicológico laboral desarrollaron una predisposición de percibir que su rendimiento laboral disminuía, validando la hipótesis primera. En el ámbito cualitativo un 70% (42 participantes) de los educadores exteriorizan que el sufrir de mobbing sí ha influido en su rendimiento laboral de alguna manera. Asimismo los resultados coinciden con los estudio de Cardoso (2012), en su estudio titulado “Estudio Comparativo sobre el Hostigamiento Psicológico o Mobbing en Personal de Enfermería de Brasil y España”, el mencionado estudio llegó a las conclusiones donde se observó que los maltratos psicológicos tiene procedencia en su formación personal y profesional, otro indicador sobre los temas de hostigamiento laboral se demuestran en los índices de estabilidad laboral pues para Brasil el 93.2 % son estables, pero en España este personal de salud estable llega al representar un 39%, siendo un gran indicador que en España existe un nivel alto de estrés laboral, debido a la falta de dialogo y relaciones interpersonales en el campo de salud. Asimismo es preciso y necesario mencionar que la existencia de un acoso laboral causa un desequilibrio emocional en los trabajadores en su quehacer de trabajo, en ese sentido se hace la asimilación con las conclusiones de Rubio (2017), donde en sus resultados se

visualizó que el mobbinng en la organización investigada tuvo un resultado de 35,7, es decir a un nivel medio, ello indicó que se tuvo un escenario inestable pro la falta de comunicación y maltrato psicológica, conflictos internos que generó

Respecto al resultado específico 1, se obtuvo que el grado de correlación que existe entre las variables es de -0,251, lo que significa que hay una correlación inversa o negativa entre las variables. Así también, es significativa, puesto que el P valor= 0,000 < 0,05, motivo suficiente fue para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o del investigador. Por lo tanto, a mayor frecuencia de acoso laboral la dimensión factores higiénicos será de nivel bajo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018. El mencionado resultado, disco resultado tiene relación con las derivaciones de Gutiérrez (2010) quien en su estudio denominado “El Acoso psicológico en el trabajo y su impacto en el Clima Laboral, en una organización Educativa y otra de Salud” donde se manifiesta que el acoso laboral se puede observar dentro de los tres tipos de organizaciones mencionadas, de acuerdo a los factores intrínsecos como extrínsecos, sin embargo del estudio señaló que el acoso no tiene correlación con el clima laboral, ya que el comportamiento del personal de estas organizaciones se debe a las percepciones que pueda tener de su entorno laboral, asimismo se identificó que los factores del clima tuvieron una calificación de aceptable y regular, siendo el de mayor calificación fue la calidad de vida en el trabajo. En ese contexto también se tuvo los aportes Rojas /se ha visual. Asimismo estos resultados se perfila con los resultados de Rojas (2017) quienes en su estudio “Hostigamiento Psicológico Laboral y la Productividad del Personal de Enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2017” donde en sus conclusiones ha referido que existe una relación significativa del hostigamiento psicológico con la productividad, con los factores higiénicos de la productividad con los factores motivacionales de la productividad en el Hospital Dos de Mayo, 2017, es decir que todos estos elementos laborales, serán seriamente afectados cuando en su entorna laboral se efectúa hostigamiento al personal de salud.

Finalmente, se ha visualizado en el resultado específico 2, que el grado de correlación que existe entre las variables es de -0,211, significando una correlación inversa o negativa. Asimismo, es significativa, puesto que el P valor=

0,001 < 0,05, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o del investigador. Por lo tanto, a mayor frecuencia de acoso laboral la dimensión factores motivacionales será de nivel bajo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018. Considerando dichos resultados se tiene los resultados de Zapata (2018), donde se establece que dicha en investigación, se encontró una alta incidencia del acoso sexual laboral en trabajadoras. Además de ello, se identificó que aproximadamente la mitad de los trabajadores asumen posturas de machismo o doble moral. Y este resultado es independiente del género de la muestra. Es decir, tanto varones como mujeres asumen posturas machistas. Por otro lado, se encontró una alta prevalencia de trabajadoras que alguna vez sufrieron alguna forma de acoso sexual. Asimismo se toma en cuenta los aportes de Vicuña (2018), donde se afirma en sus conclusiones que existe influencia del Clima Organizacional en la Productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho-2017, asimismo se concluye que el ser humano es un factor importante en el campo de la administración pública, pues al contar con un nivel adecuado en el clima organizacional, el personal tendrá una actitud positiva, lográndose así lo proyectos y metas que se plantearon en la institución.

V. Conclusiones

Primera conclusión

Se llega a la conclusión que existe una correlación inversa o negativa y débil entre las variables, donde (Rho= -0,261) y significativa ($p=$ valor calculado= 0,001), entre el acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Segunda conclusión

Se llega a la conclusión que existe una correlación inversa o negativa y débil, donde (Rho= -0,251) y significativa ($p=$ valor calculado= 0,000), entre el acoso laboral y la dimensión factores higiénicos de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Tercera conclusión

Se llega a la conclusión que existe una correlación negativa o inversa bajo y débil, donde (Rho= -0,211 y significativa ($p=$ valor calculado= 0,001), entre el acoso laboral y la dimensión factores motivacionales de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

VI. Recomendaciones

Primera recomendación

Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de Los Olivos programar tests y evaluaciones psicológicas para detectar a los trabajadores que ejercen acoso laboral contra sus otros compañeros, y contar con los servicios de un profesional de psicología para el tratamiento de los casos detectados en la evaluación psicológica, puesto que está relacionada con la productividad de los colaboradores.

Segunda recomendación

Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de Los Olivos mejorar los niveles de los factores higiénicos y de este modo mejorar las condiciones de trabajo, para que así los colaboradores mejoren los niveles de interrelación con sus superiores, colegas y responsabilidad en el trabajo, reduciendo así los niveles de acoso laboral.

Tercera recomendación

Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de Los Olivos mejorar los niveles de los factores motivacionales para que los trabajadores utilicen plenamente las habilidades personales, a fin de lograr la ampliación o enriquecimientos de los cargos.

VII. Referencias

Referencias

- Abarca, A. (2018). *El Machismo y el Acoso Sexual en las Instituciones Públicas del Distrito de Tacna*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad José Carlos Mariátegui. Recuperado de: <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/369>
- Bain, R. (2003). *La productividad*. (2ª Ed.). Colombia: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Para educación, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª Ed.). México: Pearson Educación.
- Carrasco, (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. (2º Ed). Perú: San Marcos.
- Cardoso, M. (2012). *Estudio comparativo sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en personal de enfermería de Brasil y España*. (Tesis de Doctorado). España: Universitat de les Illes Balears. Recuperado de: <https://www.tesisenred.net/handle/10803/108003>
- Castellón, A. (2011). *Occupational violence in nursing: Explanations and coping strategies*. Revista Latino-Americana de Enfermagem.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2º Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- De Miguel, V. y Prieto, J. (2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*. Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal.
- Einarsen, S. y Hauge, L. (2006). *Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: Una revisión bibliográfica*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones-
- Escudero, M. (2011). *Impacto del Acoso Laboral y los Conflictos Interpersonales en la Salud de los trabajadores del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires*. (Tesis de Doctorado). Argentina: Universidad Nacional de la Plata. Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/19395/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fornés, J., Martínez, M. y García, G. (2008). *Análisis factorial del cuestionario de hostigamiento psicológico en el trabajo en profesionales de enfermería*. Recuperado de: http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-277.pdf
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gaither, N. y Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones*. México: International Thomson Editores.
- García, M., Llor, B., León, A. y Ruiz, J. (2006). *Bienestar psicológico y mobbing en una muestra de profesionales de los sectores educativo y sanitario*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- González, D. (2012). *El acoso psicológico en el lugar de trabajo: epidemiología, variables psicosociales y repercusiones forenses*. (Tesis de Doctorado). España: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/15361/1/T30111.pdf>
- Gonzales, R. (2017). *Mobbing y Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C de Trujillo – 2017*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11545>
- Gutiérrez, E. (2010). *El acoso psicológico en el trabajo y su impacto en el clima laboral, en una organización educativa y otra de salud*. (Tesis de Doctorado) Universidad Autónoma de Querétaro. Santiago de Querétaro, México. Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/handle/123456789/2342?locale=es>
- Heizer, J. y Render, B. (2007). *Dirección de la producción y de operaciones*. (8va Ed.). España: Pearson Educación.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

- Koontz, H, y Weihrich, H. (1998). *Administración*. (11ª Ed.). Colombia: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing*. París: Senil
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. (5ª Ed.). España: Díaz de Santos.
- Matthiesen, S. y Einarsen, S. (2007). *Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. Violence and Victims*.
- Morales, J. (2012). *Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico*. (Tesis de Doctorado). Puerto Rico: Universidad de León. Recuperado de: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6014/Tesis%20de%20Julissa%20Morales.PDF?sequence=1>
- Organización Internacional del Trabajo (2010). *El trabajo en el mundo*. Ginebra: OIT.
- Ovejero, A. (2006). *El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Parés, M. (2005). *Redes virtuales el S.O.S del Mobbing*. Congreso internacional online TICvida. España. Recuperado de <http://www.acosomoral.org/pdf/pares1.pdf>
- Parra, L. y Acosta, M. (2010). *La Investigación Cuantitativa del Acoso Psicológico Laboral en los Sectores de la Educación Superior y de la Salud: Una Revisión Sistemática*. Recuperado de: <http://www.redalyc.uaemex.mx/redalycpdf2654265419646010.pdf>
- Piñuel, I. (2010). *Mi Jefe es un Psicópata: Por qué la Gente Normal se Vuelve Perversa al Alcanzar el Poder*. España: Editorial Planeta, S. A. U.

- Piñuel, I. y Oñate, A. (2006). *La Evaluación y Diagnóstico del Mobbing o Acoso Psicológico en la Organización: el Barómetro de Cisneros*. España: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Piñuel, y Zabala. (2001). *Mobbing: Como sobrevivir el acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Quine, L. (1999). *Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey*. British Medical Journal.
- Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral. (Tesis de licenciatura)*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Rojas, M. (2017). *Hostigamiento Psicológico Laboral y la Productividad del Personal de Enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2017. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo, Facultad de Gestión Pública, Lima. Recuperado en diciembre de 2018.
- Stoner, J. (1994). *Administración*. México: Pearson, Prentice Hall.
- Ugarte, O., Melitón, E., Clendenes, M. y García, L. V. (2009). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Perú: Ministerio de Salud.
- Vicuña, P. (2017). *Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho. (Tesis de Maestría)*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Zapata, L. (2018). *Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. (Tesis de Maestría)* Universidad César Vallejo, Facultad de Gestión Pública, Lima. Recuperado en diciembre de 2018.
- Zapf, D. y Einarsen, S. (2003). *Individual antecedents of bullying: Victims perpetrators*. London: Taylor & Francis.

Anexos

Anexo 1: Artículo científico

1. Título

El acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

2. Autor

Br. Clarita Judith Flores Borja

cfloresborja@gmail.com

Universidad César Vallejo – Escuela de Postgrado

3. Resumen

La presente investigación titulada “El acoso laboral y la productividad del personal en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018” tuvo como objetivo determinar la relación entre el acoso laboral y la productividad de los trabajadores en la mencionada municipalidad.

En tal sentido, la investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo de nivel correlacional, el tipo fue básico, diseño no experimental. La población estuvo conformada por 864 trabajadores de la citada municipalidad en el 2018. La muestra estuvo constituida por 262 trabajadores, y se empleó el muestreo no probabilístico. Para la recopilación de datos se aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento.

Dentro de las principales conclusiones tenemos que existe una correlación inversa o negativa y débil entre las variables donde ($Rho = -0,261$) y significativa ($p = \text{valor calculado} = 0,001$), entre el acoso laboral y la productividad del personal en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

4. Palabras clave

Acoso laboral, productividad, trabajadores, municipalidad.

5. Abstract

The objective of the present investigation entitled "Labor harassment and the productivity of the personnel of the District Municipality in Los Olivos - 2018" was to determine the relationship between labor harassment and the productivity of workers in the aforementioned municipality.

In this sense, the research was developed under the quantitative approach of correlation level, the type was basic, non-experimental design. The population consisted of 864 workers from the aforementioned municipality in 2018. The sample consisted of 262 workers, and non-probabilistic sampling was used. For the data collection, the survey technique and the questionnaire as an instrument were applied.

Among the main conclusions we have that there is an inverse or negative and weak correlation between the variables where ($Rho = -0.261$) and significant ($p = \text{calculated value} = 0.001$), between the labor harassment and the productivity of the personnel of Municipalidad Distrital in Los Olivos – 2018.

6. Keywords

Labor harassment, productivity, workers, municipality.

7. Introducción

Establecer la existencia o no de acoso laboral, en nuestro centro laboral resulta de vital interés y preocupación por parte de todos, así como la importancia del desempeño laboral dentro del lugar de trabajo; un buen nivel de rendimiento laboral contribuye en la creación de ambientes de trabajo saludables, evitando de esta manera que se presenten las diversas manifestaciones de acoso laboral o mobbing; ya que dicha situación se ve en todo contexto y nivel, lo cual genera afectaciones en las personas, específicamente las psicológicas, las cuales suelen iniciar por situaciones algo insignificantes, las cuales la mayor parte del tiempo resultan ser inadvertidas para luego convertirse en actos de violencia en el entorno laboral.

Por lo que, en este estudio, se pretende dar a conocer el acoso laboral y la relación existente con la productividad del personal dentro de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, en la cual su estructura interna, congrega un número significativo de personas distribuidas en el plano jerárquico (autoridades); personal nombrado, personal contratado, personal administrativo y un número significativo de practicantes distribuido en las diferentes áreas de servicio a la comunidad.

Morales (2012), investigó el tema sobre "*Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico*", para lograr el grado de Doctor, por la Universidad de León, Puerto Rico, planteó como objetivo "determinar los factores motivacionales y ambientales en el acoso laboral puertorriqueño". Se caracterizó como una investigación cuantitativa; sin embargo, presenta también rasgos cualitativos. Para obtener su fuente de información se emplearon tres formas de cuestionarios, uno fue de carácter especializado en el campo de la psicología denominándose "cuestionario el álamo", el segundo estuvo compuesto por 10 preguntas de forma abierta, para conocer las experiencias de acoso dentro de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, el tercero fue referente al clima organizacional donde se aplicó la escala likert. La población estuvo formada por 227 personas, la muestra estudiada fue de 216 personas. Se aplicó el sistema de software SPSS versión 21.0, para los análisis de datos. La conclusión obtenida al finalizar dicha investigación fue que los maestros afectados por el acoso psicológico laboral desarrollaron una tendencia a percibir que su rendimiento laboral disminuía, validando la hipótesis primera. En el ámbito cualitativo un 70% (42 participantes) de los educadores manifiestan que el sufrir de mobbing sí ha influido en su rendimiento laboral de alguna manera.

Cardoso (2012), en su investigación sobre "*Estudio Comparativo sobre el Hostigamiento Psicológico o Mobbing en Personal de Enfermería de Brasil y España*", para optar el grado de Doctor, por la Universitat de les Illes Balears, esta investigación tuvo como objetivo "estudiar la experiencia de hostigamiento psicológico en personal de enfermería en dos contextos geográficos distintos y sus posibles diferencias", el diseño que empleo fue de carácter descriptivo y correlacional, siendo el estudio cuantitativo, se utilizó como población de

investigación a dos nosocomios provenientes de Brasil el Hospital Universitario Son Dureta y España el Hospital do IPSEMG, en particular el personal de salud alrededor de 559 profesionales. Para la captación de información se usó cuatro modalidades de encuesta, las cuales permitieron conocer el aspecto socio demográfico en donde se podía exacerbar los temas de acoso, el de hostigamiento, precisando las conductas más continuas de los profesionales de salud, conocer las causas atributivas y la estrategias para afrontar estos temas, también se realizó un estudio de campo, al finalizar la investigación de los dos nosocomios, el personal femenino fue quien más obtuvo hostigamiento intraprofesional. Asimismo, se observó que los maltratos psicológicos tienen procedencia en su formación personal y profesional, otro indicador sobre los temas de hostigamiento laboral se demuestra en los índices de estabilidad laboral, pues para Brasil el 93.2 % son estables, pero en España este personal de salud estable llega a representar un 39%, siendo un gran indicador que en España existe un nivel alto de estrés laboral, debido a la falta de diálogo y relaciones interpersonales en el campo de salud.

Zapata (2018), investigó el tema sobre *“Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018”*, para optar el grado de Maestra en Gestión Pública, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, su objetivo general se orientó en “determinar la relación que existe entre la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018”, el enfoque de estudio que empleó fue el cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transaccional correlacional, los sujetos investigados son el personal administrativo, conformada por una muestra de 54 trabajadores, a quienes se le aplicaron las encuestas, con las dos variables de productividad y de satisfacción laboral, de los resultados obtenidos se pudo concluir que existe una relación directa entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018, la satisfacción laboral se verá reflejado en la producción, primero cuando el trabajador pueda gozar de un ambiente adecuado y ventilado, otro aspecto es la capacitación del personal a fin de que brinde una labor eficiente y eficaz, para los administrados, otro factor de influencia es una remuneración óptima al trabajador , los descansos y las políticas organizacionales, estos actos positivos permitirán un

desempeño laboral óptimo y un alto nivel de satisfacción laboral del personal administrativo.

Vicuña (2018), abordó el tema sobre *“Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2017”*, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, su objetivo general se orientó en “determinar la influencia del Clima Organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho”, el tesista uso como método de estudio el hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, la investigación fue de tipo aplicada con un diseño no experimental, su muestra se conformó por 52 trabajadores municipales de sectores multidisciplinarios, para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, mediante dos modelos de cuestionarios una aplicada al clima organizacional y la otra dirigida a productividad laboral, el procesamiento de la información se realiza a través análisis descriptivo e inferencial de los resultados queda demostrado que Existe influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho-2017, asimismo se concluye que el ser humano es un factor importante en el campo de la administración pública, pues al contar con un nivel adecuado en el clima organizacional, el personal tendrá una actitud positiva, lográndose así lo proyectos y metas que se plantearon en la institución.

8. Metodología

Se empleó el enfoque cuantitativo, el tipo fue básico, correlacional, diseño no experimental, la población estuvo conformada por 864 trabajadores, empleando una muestra de 262, para la recopilación de datos se aplicó la técnica de la encuesta con los respectivos cuestionarios, el que servirá para la recolección de datos relacionados al acoso laboral y la productividad. En cuanto la validez de los instrumentos se pidió el criterio de 3 expertos y para la confiabilidad se utilizó la prueba de Alpha de Cronbach, que tuvo como resultado para el cuestionario de acoso laboral se empleó el valor de 0,974, y para el cuestionario de productividad, el valor de 0,901 lo que determino que los instrumentos son confiables con nivel de

categorización muy alta. La investigación permitió describir la variabilidad de estudio, luego se procedió a realizar las figuras respectivas, sin embargo, como se había planteado las hipótesis ameritaba su contrastación, razón por la cual se aplicó la prueba de R2 calculando los rvalores, previamente para verificar si el modelo demostraba relación entre las variables señaladas.

9. Resultados

En la investigación se pudo observar que el 26,7% representa a los 70 participantes, quienes presentan nivel muy frecuente de acoso laboral por ello presenta un nivel de productividad bajo de productividad, mientras otros 26,7% que representan otros 70 participantes tienen un nivel moderadamente frecuente de acoso laboral sin embargo su productividad es bajo, finalmente un porcentaje menor que el 24% que representa 84 participantes presentan una productividad de nivel regular.

También, se visualiza el grado de correlación que existe entre las variables, el cual es $-0,261$, que significa una correlación negativa o inversa, asimismo el valor de $P = 0,001 < 0,05$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o del investigador. Por lo tanto, a mayor frecuencia de acoso laboral la productividad del personal será de nivel bajo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

10. Discusión

De la prueba de hipótesis general donde el grado de correlación que existe entre las variables donde es $-0,261$, significa una correlación negativa o inversa, asimismo el valor de $P = 0,001 < 0,05$, motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o del investigador. Por lo tanto, a mayor frecuencia de acoso laboral la productividad del personal será de nivel bajo en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018, el mencionado conllevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o del investigador. Por lo consiguiente se pudo comprobar la existencia una relación inversa débil entre el acoso laboral y la productividad del personal en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018. En ese sentido, considerando que la variable acoso laboral constituye ser una

denominación muy afable que siendo afectados una cantidad considerable de trabajadores es necesario considerar y tener en cuenta la mencionada relación. En ese sentido estos resultados se confieren con los resultados de Morales (2012) con su estudio “Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral”, en dicho estudio se estableció como conclusión de que los maestros afectados por el acoso psicológico laboral desarrollaron una predisposición de percibir que su rendimiento laboral disminuía, validando la hipótesis primera.

11. Conclusiones

Se concluye que existe una correlación inversa o negativa y débil entre las variables donde ($Rho = -0,261$) y significativa ($p = \text{valor calculado} = 0,001$), entre el acoso laboral y la productividad del personal en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

12. Referencias

- Abarca, A. (2018). El Machismo y el Acoso Sexual en las Instituciones Públicas del Distrito de Tacna. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad José Carlos Mariátegui. Recuperado de: <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/369>
- Bain, R. (2003). La productividad. (2ª Ed.). Colombia: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Para educación, economía, humanidades y ciencias sociales. (3ª Ed.). México: Pearson Educación.
- Carrasco, (2009). Metodología de la Investigación Científica. (2º Ed). Perú: San Marcos.
- Cardoso, M. (2012). Estudio comparativo sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en personal de enfermería de Brasil y España. (Tesis de Doctorado). España: Universitat de les Illes Balears. Recuperado de: <https://www.tesisenred.net/handle/10803/108003>

Anexo 2: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Título: EL ACOSO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS - 2018

Autor: BR. CLARITA JUDITH FLORES BORJA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y los factores higiénicos de la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018?</p> <p>Problema específico 2</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación entre el acoso laboral y los factores higiénicos de la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre el acoso laboral y los factores motivacionales de la</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación positiva entre el acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe relación positiva entre el acoso laboral y los factores higiénicos de la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe relación positiva entre el acoso laboral y los factores motivacionales de la</p>	Variable 1: EL ACOSO LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición Likert	Niveles y rangos
			<ul style="list-style-type: none"> Humillación y rechazo personal 	Humillar a la persona, ridiculizándola públicamente. Hablando de forma maliciosa de su vida privada. Haciéndole el vacío.	P1 – P15	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Muy frecuente (55-75) Moderadamente frecuente (35-54) Poco frecuente (15-34)
			<ul style="list-style-type: none"> Desprestigio profesional 	Acusaciones. Expresiones de dudas sobre su responsabilidad o capacidad.	P16 – P22		Muy frecuente (26-35) Moderadamente frecuente (17-25) Poco frecuente (7-16)
<ul style="list-style-type: none"> Rechazo profesional y violación de la intimidad 	Rastrea rechazo. Falsas acusaciones.	P23 – P29		Muy frecuente (26-35) Moderadamente frecuente (17-25) Poco frecuente (7-16)			
<ul style="list-style-type: none"> Degradación profesional 	Trato inferior a su grado de						

¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y los factores motivacionales de la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018?	productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.	productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.	<ul style="list-style-type: none"> Ninguno-aislamiento profesional 	capacitación. Asignación de tareas desagradables.	P30 – P33		Muy frecuente (16-20) Moderadamente frecuente (10-15) Poco frecuente (4-9)
				Ninguna asignación de tareas. Negándole información necesaria.	P34 – P38		Muy frecuente (19-25) Moderadamente frecuente (12-18) Poco frecuente (5-11)
			Variable 2: PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición Likert	Niveles y rangos
<ul style="list-style-type: none"> Factores higiénicos 	Condiciones de trabajo. Relaciones con el superior. Relaciones con los colegas. Estabilidad en el cargo. Responsabilidad.	P1 – P21	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2)	Bueno (30–39) Regular (21-29) Bajo (13–20)			
<ul style="list-style-type: none"> Factores motivacionales 	Utilización plena de las habilidades personales. Ampliación o enriquecimiento del cargo.	P22 – P25	Casi siempre (3) Siempre (4)	Bueno (28–36) Regular (20-27) Bajo (12–19)			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Tipo:	Población: La población total	Variable 1: El acoso laboral Técnicas: Encuesta		DESCRIPTIVA:			

<p>Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental. Corte transversal o transaccional.</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p>	<p>estuvo conformada por 864 colaboradores entre hombres y mujeres que trabajan en la Municipalidad Distrital de Los Olivos en el año 2018.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>Muestreo no probabilístico intencional</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>Representada por 262 colaboradores entre hombres y mujeres que trabajan en la Municipalidad Distrital de Los Olivos en el año 2018.</p>	<p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Clarita Judith Flores Borja</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación: Colaboradores entre hombres y mujeres que trabajan en la Municipalidad Distrital de Los Olivos en el año 2018.</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tablas de frecuencia - Porcentajes - Tablas de contingencia <p>INFERENCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rho de Spearman
		<p>Variable 2: Productividad</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Clarita Judith Flores Borja</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación: Colaboradores entre hombres y mujeres que trabajan en la Municipalidad Distrital de Los Olivos en el año 2018.</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	

Anexo 3: Instrumentos de medición de la variable 1



CUESTIONARIO MIDE: ACOSO LABORAL

La presente investigación tiene como finalidad determinar la relación entre el acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Este cuestionario es anónimo, por tanto, responde lo más objetiva y libremente posible.
Marque con una (x) en el recuadro correspondiente según su criterio se ajuste a la verdad.

0= Nunca	1= Casi nunca	2= A veces	3= Casi siempre	4= Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	CONTENIDO	0	1	2	3	4
	Dimensión: Humillación y rechazo personal					
	Actos de humillación					
1	Es ridiculizado públicamente.					
2	Percibe expresiones verbales de desprecio hacia usted					
3	Percibe que lo miran con desprecio.					
4	Imitan sus gestos, palabras o comportamientos como expresión de burla.					
5	Recibe gritos y/o amonestaciones verbales.					
6	Recibe amenazas verbales.					
	Malicia sobre la vida privada					
7	Escucha comentarios maliciosos respecto a usted o su forma de vida.					
8	Difunden públicamente sus problemas personales.					
9	Difunden mentiras sobre su vida privada.					
	Aislamiento					
10	Sus compañeros se abstienen saludarle.					
11	Sus compañeros evitan sentarse a su lado.					
12	Se dirigen a usted a través de intermediarios.					
13	Es privado de comunicación con el grupo.					
14	Existe desatención de los jefes sobre su problema de acoso.					
	Dimensión: Desprestigio profesional					
	Acusaciones					
15	Lo acusan de que comete errores que antes no cometía.					
16	Le imputan hechos de terceros o falsos.					
	Concepción de su responsabilidad y/o capacidad					
17	Escucha expresiones que desacreditan su responsabilidad.					
18	Escucha expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo.					
19	Escucha expresiones negativas o de duda sobre su capacidad.					
20	Recibe críticas directas injustificadas sobre la forma de realizar su trabajo.					
	Dimensión: Rechazo profesional y violación de la intimidad					
	Muestras de rechazo					
21	No le ceden la palabra en las reuniones.					
22	Rechazan sus propuestas de plano.					

23	Le interrumpen constantemente en sus exposiciones.					
24	Le evitan cualquier actividad que tenga una posible influencia.					
25	Abren su correspondencia.					
	Falsas acusaciones					
26	Lo hacen responsable de errores cometidos por los demás.					
27	Manipulan sus pertenencias o trabajos.					
28	Le hacen responsables de hechos inexistentes.					
	Dimensión: Degradación profesional					
	Trato inferior a su grado de capacitación					
29	Le asignan tareas inferiores a su grado de cualificación profesional.					
30	Le asignan trabajos innecesarios.					
31	Le asignan trabajos que no son parte de su función o responsabilidad.					
	Asignación de tareas desagradables					
32	No respetan su grado de formación o antigüedad en el puesto de trabajo.					
33	Le asignan trabajos más complejos con el fin de hacerle quedar mal.					
	Dimensión: Ninguneo-aislamiento profesional					
	Ninguna asignación de tareas					
34	No le asignan tareas.					
35	Es ignorado en cuestiones o toma de decisiones que atañen a su área de trabajo.					
	Negación de información necesaria					
36	Le niegan información útil que solicita para cumplir sus laborales.					
37	No recibe información que otras personas del grupo de trabajo si han recibido.					
38	No recibe respuesta a sus preguntas verbales o escritas.					

Gracias por su colaboración

Anexo 4: Instrumentos de medición de la variable 2



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO **MIDE: PRODUCTIVIDAD**

La presente investigación tiene como finalidad determinar la relación entre el acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – 2018.

Este cuestionario es anónimo, por tanto, responde lo más objetiva y libremente posible. Marque con una (x) en el recuadro correspondiente según su criterio se ajuste a la verdad.

0= Nunca	1= Casi nunca	2= A veces	3= Casi siempre	4= Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	CONTENIDO	0	1	2	3	4
	Dimensión: Factores higiénicos					
	Condiciones de trabajo					
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
2	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.					
	Relaciones con el superior					
3	Es leal con sus superiores.					
	Relaciones con los colegas					
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
5	Le gusta participar en actividades en grupo.					
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.					
	Competencia técnica del superior.					
7	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.					
	Estabilidad en el cargo					
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la Organización.					
10	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.					
11	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.					
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.					
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
	Dimensión: Factores motivacionales					
	Responsabilidad					
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.					
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.					
16	Se ausenta de sus labores por una emergencia.					
	Utilización plena de las habilidades personales					
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					

18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.					
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.					
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.					
21	Hace buen uso de equipo e instrumentos de trabajo.					
	Ampliación o enriquecimiento del cargo					
22	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.					
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.					
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.					
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.					

Gracias por su colaboración

Anexo 5: Certificados de validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO QUE MIDE ACOSO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Humillación y rechazo personal							
1	Ridicularizarse públicamente	✓			✓		✓	
2	Expresiones verbales de desprecio hacia usted (tonto, idiota, ...)	✓			✓		✓	
3	Miradas de desprecio	✓			✓		✓	
4	Imitación gestos, palabras o comportamientos en tono de burla	✓			✓		✓	
5	Utilización de motes (palabras despreciativas) sobre usted	✓			✓		✓	
6	Gritos y/o amonestaciones verbales	✓			✓		✓	
7	Recibir amenazas verbales	✓			✓		✓	
8	Comentarios maliciosos respecto a usted o su forma de vida	✓			✓		✓	
9	Difundir públicamente problemas personales	✓			✓		✓	
10	Mentiras sobre su vida privada	✓			✓		✓	
11	No saludarle	✓			✓		✓	
12	Los compañeros evitan sentarse a su lado	✓			✓		✓	
13	Dirigirse a usted a través de intermediarios	✓			✓		✓	
14	Privación de comunicación con el grupo	✓			✓		✓	
15	Desatención de los jefes sobre su problema de hospedamiento							
	DIMENSIÓN 2: Desprestigio profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Acusarle de que comete errores que antes no cometía	✓			✓		✓	
17	Expresiones de que está loco/a o desequilibrado/a psicológicamente	✓			✓		✓	
18	Expresiones de dudas sobre su responsabilidad	✓			✓		✓	
19	Expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo	✓			✓		✓	
20	Expresiones negativas o de duda sobre su capacidad	✓			✓		✓	
21	Criticas directas sobre la forma de realizar su trabajo	✓			✓		✓	
22	Exposición a críticas por parte del grupo	✓			✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Rechazo profesional y violación de la intimidad							

23	No cederle la palabra en las reuniones	✓					✓	
24	Rechazo de propuestas suyas, por principio	✓					✓	
25	Interrumpirle constantemente en sus exposiciones	✓					✓	
26	Evitarle cualquier actividad que tenga una posible influencia	✓					✓	
27	Se abre su correspondencia	✓					✓	
28	Considerarle responsable de errores cometidos por los demás	✓					✓	
29	Manipulación de sus pertenencias o trabajos	✓					✓	
	DIMENSIÓN 4: Degradación profesional							
30	Asignación de tareas inferiores a su grado de cualificación profesional	✓					✓	
31	Asignación de trabajos innecesarios	✓					✓	
32	No respetar su grado de formación o antigüedad en el puesto de trabajo	✓					✓	
33	Asignarle trabajos desagradables	✓					✓	
	DIMENSIÓN 5 Ninguneo-aislamiento profesional							
34	Dejar de asignarle tareas	✓					✓	
35	Ignorarle en cuestiones o decisiones que atañen a su área de trabajo	✓					✓	
36	Discriminación respecto al resto del grupo	✓					✓	
37	No recibir información que otras personas del grupo de trabajo si han recibido	✓					✓	
38	No recibir respuesta a sus preguntas verbales o escritas	✓					✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: *Irma Rojas Cacericho* Nombre ONI: *40460914*

Especialidad del validador: *Asesor Jurídico e Investigador*
12 de diciembre del 2018

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chavez Leandor Abon DNI: 22469261
Especialidad del validador: Enfermería Pública y Gobernabilidad

11 de diciembre del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entendi6 sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** (X) **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chavez Leandor Abon DNI: 22469211
Especialidad del validador: Enfermería Pédica y Geriátrica

11 de diciembre del 2018



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entendi6 sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Factores higiénicos								
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	✓		✓		✓		
2	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
3	Es leal con sus superiores	✓		✓		✓		
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	✓		✓		✓		
5	Le gusta participar en actividades en grupo.	✓		✓		✓		
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores	✓		✓		✓		
7	Indicador: Competencia técnica del superior	✓		✓		✓		
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	✓		✓		✓		
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	✓		✓		✓		
10	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad	✓		✓		✓		
11	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	✓		✓		✓		
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	✓		✓		✓		
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Factores motivacionales								
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	✓		✓		✓		
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	✓		✓		✓		
16	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia	✓		✓		✓		
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	✓		✓		✓		
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas	✓		✓		✓		
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo	✓		✓		✓		
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas	✓		✓		✓		
21	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo	✓		✓		✓		
22	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	✓		✓		✓		
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.	✓		✓		✓		
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Dni/Mg: Chavez Leandor Aguirre DNI: 22469261
Especialidad del validador: Enfermería Pública y Gobernabilidad

11 de diciembre del 2018



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador, Dni/Mg: Chavez Leacoba Abun DNI: 22469261
Especialidad del validador: Enfermería y Geriátrica

11 de diciembre del 2018

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador: Irma Mazaros Cárdenas DNI: 40460914

Especialidad del validador: Medios Públicos e Inversión
12 de diciembre del 2018

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

Anexo 7: Base de datos de la prueba piloto del acoso laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	
2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	
3	0	1	1	2	1	4	3	2	2	3	2	1	2	0	1	1	2	1	2	0	1	1	3	1	3	1	0	1	4	1	1	2	0	1	2	1	0	0	
4	2	1	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2
5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	2	0	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	4	3	2	1	3	2	2	3	
6	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	1	1	0	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	0	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	
7	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
8	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	0	0	4	
9	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	2	1	2	2	2	2	3	3	4	2	4	1	3	2	3	3	4	1	4	1	0	2	2	3	3	
10	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	3	2	3	3	
11	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	
12	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	2	3	3	3	1	2	2	3	2	
13	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4	3	1	2	0	
14	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	0	1	1	1	2	2	2	0	1	2	1	0	1	2	1	2	1	0	
15	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	3	1	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	
16	3	2	2	3	4	1	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	0	3	1	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	
17	1	1	2	2	2	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	1	1	2	2	2	1	0	0	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	
19	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	0	2	2	3	3	2	0	3	3	2	3	
20	2	2	2	2	2	0	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	0	1	0	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	
21	1	1	1	1	0	0	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	0	1	0	2	2	1	1	1	0	0	1	2	2	2	
22	1	1	1	1	2	0	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	2	1	0	1	2	1	1	
23	2	2	2	2	3	0	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	2	0	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	0	
24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	2	1	0	1	1	0	2	0
25	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2	3	3	4	2	4	1	3	2	3	3	4	1	4	1	4	2	2	3	3	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	38

Anexo 7: Base de datos de prueba piloto de la productividad

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	2	3	1	1	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2
4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	0	3	2
5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
6	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
7	3	3	4	2	2	1	4	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4
9	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3
10	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
11	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3
12	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3
13	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4
14	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4
15	3	3	3	1	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3
16	3	3	3	1	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	0	3	3	2	2	4	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3
19	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4
20	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
23	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	0	3	3	3	2	2	3	3	2	3
24	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	2	3	3	3
25	2	3	3	2	2	2	0	0	3	0	0	2	3	3	3	0	3	3	2	2	4	3	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	38

Anexo 8: Base de datos de la muestra

De la variable: Acoso laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	
3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	1	1	2	4	1	2	2	2	1	2	2	1	2	
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	
5	2	2	1	2	4	3	1	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	
6	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	
7	4	3	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	
8	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	3	3	4	2	2	1	1	2	3	1	1	2	1	3	1	2	3	3	1	2	3	4	2	
9	2	4	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	4	1	2	3	3	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	4	1	2	3	3	1	2	3	1	2	
10	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	
11	1	1	1	1	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	4	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
12	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	1	3	1	1	
13	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	4	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	
14	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	1	
15	1	3	1	2	2	3	1	1	3	1	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	
16	2	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	4	3	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	
17	3	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	4	3	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	1	2	
18	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
19	1	4	1	3	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	3	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	3	1	1	2	2	4	2	2	
20	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	3	1	1	2	2	3	3	1	2	1	2	1	3	1	3	2	3	1	1	3	1	1	
21	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	
22	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	
23	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	1	1	
24	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	
25	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
26	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	2	1
27	1	2	4	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	4	2	1	3	4	2	2	1	2	2	
28	2	2	4	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	2	1	2	
29	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1		

30	2	1	1	2	2	4	2	2	1	1	3	3	2	4	1	2	2	1	4	2	3	1	2	3	2	1	3	1	2	4	1	2	2	1	4	2	1	4				
31	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1				
32	3	2	3	4	3	1	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
33	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2				
34	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
35	2	3	4	3	2	1	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1					
36	2	1	1	3	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2					
37	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3				
38	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	1	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2					
39	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3					
40	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3				
41	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	1	3	3	1	3	3				
42	1	1	2	2	2	2	2	2	4	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2				
43	1	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	3	2	4	2	1	1	1	1	2	1	1	2				
44	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2				
45	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	3	2	1	3	1	2	3	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	2	1	3	2	1				
46	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	4	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3				
47	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3				
48	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	4	1	3	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1				
49	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1				
50	2	1	3	2	2	2	2	2	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	
51	3	1	2	2	1	3	2	1	3	3	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	
52	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	
53	1	4	2	2	4	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	
54	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	
55	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	4	1	3	2	2	1	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	
56	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	3	2	1	3	2		
57	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1		
58	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
59	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	
60	2	1	2	2	1	4	2	1	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1
61	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	
62	2	1	2	1	2	1	1	2	1	4	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
63	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	
64	3	2	2	3	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	

65	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2				
66	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1				
67	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2				
68	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	4	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1			
69	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	3	
70	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1
71	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	3
72	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	4	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	
73	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	
74	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	
75	2	1	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
76	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	
77	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	
78	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	1	1	3	1	3	2	1	1	3	4	2	2	3	3	2	2	1	1	3	1	3	3	1	3	
79	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	1	1	
80	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	
81	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
82	1	1	3	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	4	3	3	2	3	4	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	
83	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	
84	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	
85	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	3	
86	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
87	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	1	3	3	1	3	3	
88	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
89	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1
90	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	1	1	2	3	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	1	
91	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	
92	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
93	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	1	3	2	1	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	
94	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	
95	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	
96	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	4	2	3	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	4	3	1	1	2	3	1	2	3	
97	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	
98	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	3	2	1	3	
99	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	1	2	3	1	1	3	1	1	

100	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	3	2	1	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	4	3	1	3	2	1	2	2	1	2		
101	3	3	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	3	2			
102	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	
103	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	3	4	1	2	3	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	3	4	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2		
104	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
105	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3		
106	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	4	1	1		
107	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
108	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	3	3	2	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2		
109	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
110	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	3		
111	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3		
112	4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	1	1	3	1	1		
113	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	4	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	3	4		
114	2	4	3	3	1	2	3	4	2	2	1	3	2	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	4	1
115	4	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	
116	2	2	3	4	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	4	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	3		
117	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	3	2	3		
118	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	4	2	2	4	3	1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	1	1	3	1		
119	1	1	2	1	2	3	1	2	3	2	1	3	1	1	2	2	2	4	3	3	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	3	2	1	3		
120	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	1	3		
121	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	4	1		
122	2	2	1	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	
123	2	1	1	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	4	1	1	4	1		
124	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	3	
125	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	4	2	1	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	3		
126	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3		
127	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1		
128	2	2	3	3	2	2	3	2	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3		
129	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	
130	2	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2		
131	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1		
132	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3		
133	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2		
134	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	

135	2	3	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2				
136	2	1	1	3	2	1	3	2	1	1	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	
137	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
138	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
139	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2		
140	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	
141	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	
142	1	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
143	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	3	3	2	1	3	3	3	2	1	2	2	3	1	1	1	1	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	
144	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
145	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	
146	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
147	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	3	1	1	3	1	
148	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	4	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1
149	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2
150	5	1	4	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	
151	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	
152	2	1	4	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	3	
153	1	2	1	1	2	1	1	2	1	4	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	3	1	1	3	1		
154	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	3	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	
155	1	2	4	3	2	1	3	2	1	1	1	3	2	2	1	3	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	1	1	3	1	1	3	
156	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	2	1	1	
157	2	3	2	2	1	2	4	1	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2
158	2	2	1	2	3	3	1	3	3	1	2	3	2	2	1	1	1	3	3	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	3	1	3	3	
159	2	1	2	2	3	1	2	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2
160	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
161	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
162	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2
163	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
164	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
165	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2
166	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2
167	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2
168	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	1	3	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	1	3	4	1	3	1	1	3	
169	1	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	4	2	2	1	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2

170	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2			
171	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
172	2	3	1	3	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2		
173	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	4	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1		
174	2	3	3	3	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
175	2	3	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	1	3			
176	2	2	1	1	1	1	3	1	4	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1		
177	1	2	1	2	1	3	2	1	3	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2		
178	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2		
179	3	1	1	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3		
180	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3		
181	3	2	3	1	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	1	2	3	1	2		
182	3	3	1	3	2	2	3	2	2	1	3	3	1	1	2	2	2	1	2	1	3	1	3	4	3	1	3	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2		
183	1	2	1	3	1	1	3	1	1	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2		
184	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	3		
185	2	2	1	4	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2		
186	1	1	1	3	1	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	2	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2		
187	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	1	3	1	2	1	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	3	1	2	3	1	2		
188	2	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	2	2	4	2	2	2	2		
189	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2		
190	4	2	2	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	4	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3		
191	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
192	1	1	1	2	4	2	4	2	2	1	1	1	2	3	2	3	3	1	3	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3		
193	1	2	1	2	1	3	2	1	3	3	1	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1		
194	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2		
195	3	2	2	1	1	4	1	1	4	1	2	2	3	1	3	1	3	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3		
196	1	2	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2		
197	1	3	2	1	3	3	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	2	1		
198	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1		
199	1	3	2	1	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2
200	2	2	2	2	2	1	4	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	
201	2	1	1	2	4	2	1	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	
202	3	1	3	3	4	2	4	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	3	2	1	1	2	1	1	2	3	1	
203	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	
204	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	3	3	3	3	4	2	2	3	1	3	1	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	

205	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	1	3	1	3	3	2	2	1	2	1	1	
206	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	1	3	2	
207	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	
208	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	
209	2	3	2	2	3	2	1	3	2	1	2	3	1	1	3	2	2	3	3	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	
210	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	2
211	2	3	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	2	2	
212	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
213	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2
214	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	
215	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	4	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	
216	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	3	3	3	1	1	4	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	1	1	3	
217	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	4	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	4	
218	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	4	2	2	3	3	1	1	1	
219	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	
220	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2
221	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	3	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
222	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2
223	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
224	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	
225	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	
226	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	
227	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	4	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	
228	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
229	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	3	
230	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	4	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	
231	4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	3	1	1	
232	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	4	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	3	4	
233	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	4	3	1	2	1	2	3	1	1	3	2	1	3	3	3	2	2	3	1	1	
234	4	2	1	1	2	1	1	2	1	3	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	
235	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	3	
236	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	4	3	2	3	1	2	1	4	3	1	2	1	2	1	2	2	4	3	2	3	3	2	3	
237	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	4	3	1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	4	2	2	4	3	1	1	3	1		
238	1	1	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	4	3	2	4	3	
239	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	1	3	

240	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	3	3	1	1	3	1	1		
241	2	2	1	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1		
242	2	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1		
243	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	3		
244	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	3	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	3		
245	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	3	2	1	3		
246	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	1	2	3	1	2	3	1		
247	2	2	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	1	3	
248	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1		
249	2	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2		
250	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
251	3	3	3	1	3	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	1	3	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3		
252	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2		
253	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3		
254	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	
255	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	3	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2		
256	1	1	2	1	1	1	3	3	1	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2		
257	1	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	
258	1	1	2	1	2	2	1	1	2	4	3	2	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	2	1	1	2		
259	2	2	4	1	3	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1		
260	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	1	2	1	1	2	3	1	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3	2
261	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	1	3	1	1		
262	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	

De la variable productividad

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	2	4	2	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2
2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2
3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	2	3	4	3
4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	2	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2
6	4	4	3	2	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	4	2
7	4	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	1	3	2	3	2	2	4	3
8	1	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	4	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3
9	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	3
10	2	2	4	4	4	4	2	4	3	2	2	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	2
11	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4
12	4	3	4	2	e	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	2
13	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
14	3	2	2	4	2	4	5	2	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3
15	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3
16	4	4	2	2	2	2	3	4	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	4
17	5	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2
18	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3
19	4	4	5	5	4	4	2	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2
20	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	1	4	4	3		2	2	3	2	3	4	3	2
21	5	5	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	3
22	4	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	4	4	3	4
23	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	4	3
24	2	2	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2
25	4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	4	3
26	4	2	2	4	2	4	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	2	4	3
27	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	3	4	3	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4
28	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	1
29	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	2	2
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	3	2	1
31	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
32	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4
33	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4
34	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	3	2	2	2

35	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	4	2	4		
36	3	4	4	3	4	3	2	2	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	2		
37	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	4	
38	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	3	4	3	3	2	1	
39	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	
40	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	2	3	4	
41	2	2	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	
42	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	3	2	3	3	4	4	2	4	1	2	2	4	
43	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	
44	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	
45	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	1	4		
46	5	2	4	2	4	2	2	4	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	2	1	2	2	4	2	3	
47	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	1	1	
48	3	4	2	4	2	4	4	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	2	34	2	4	4	3	1	4	
49	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	1	3	3	3	2	1	1	4	
50	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	1	1	2	2	
51	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	
52	4	4	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2	3	4	2	4	2	2	2	4	
53	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	
54	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	
55	4	4	4	4	4	1	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	2	2	4	2	
56	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	4	
57	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	4	3	2	
58	4	4	4	2	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	4	1	
59	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	
60	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
61	4	3	2	3	2	4	2	4	4	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	3	
62	4	3	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	
63	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	
64	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	
65	4	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	2	3	4	2	
66	4	4	4	3	3	4		4	4	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	
67	4	3	3	2	3	2	3	4	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
68	4	4	4	4	4	4	2	3	2	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	
69	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	
70	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	1	2	
71	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2

72	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	
73	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
74	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	44	3	2	2	3	3	2	
75	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	2	3	2	3	3	
76	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4		3	3	2	3	3	2	
77	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	3	2	1	
78	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	2	
79	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	
80	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	1	3	
81	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	1	
82	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	
83	4	2	3	2	2	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	4	4	1	1	
84	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	4	2	1	2	
85	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	1	2	
86	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	2	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	
87	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	3	1	1	
88	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	4	1	1	
89	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	
90	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	1	1	
91	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	2	1	3	1	1	3	2	1	
92	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	1	1	
93	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	
94	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	
95	3	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	3	1	1	
96	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	4	4	1	1	
97	3	3	3	33	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	
98	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	
99	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	2
100	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	1	
101	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	1	1	
102	4	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	
103	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	1	2	
104	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	3	4	3	3	
105	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	
106	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	
107	4	3	5	5	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	
108	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	

109	3	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	1
110	3	3	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1
111	4	2	1	1	1	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	
112	4	2	2	1	2	1	1	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1
113	2	1	1	2	1	2	1	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2
114	2	4	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2
115	4	1	1	1	1	1	4	2	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	2	2	1
116	2	2	3	4	3	4	1	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	4	2	2
117	3	1	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	4	3
118	3	1	2	2	2	2	2	4	3	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3
119	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2
120	1	2	2	1	2	1	3	1	3	3	2	1	2	3	4	3	4	3	1	2	1	3	1	3	1
121	2	2	4	3	4	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	3	4	3	2	1	1	2
122	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	4	3	2
123	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	2	3	2	2	4	1	1
124	3	3	1	2	1	2	2	4	4	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2
125	2	3	2	1	2	1	2	4	4	3	2	2	2	2	4	2	4	2	1	2	3	2	4	4	3
126	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3
127	3	3	4	3	4	3	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	1	1
128	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1
129	2	2	1	2	1	2	3	4	2	2	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2
130	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1
131	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
132	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3
133	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	4	2
134	2	3	4	2	4	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	2
135	3	3	4	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	1	3	4	3	2	4	2	4
136	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3
137	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3
138	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4
139	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
140	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	4	2
141	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3
142	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	1	2	4	2
143	3	1	4	2	4	2	4	3	3	1	2	4	2	4	3	3	3	3	2	4	2	4	3	1	1
144	3	2	4	2	4	2	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	2	3
145	3	3	2	4	2	4	3	1	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	2	4	3	1	4	3

146	3	2	4	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	4	2	3
147	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	3	4	4	4
148	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	1	4	3	4	3	3	3	2	
149	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2
150	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	4	2	1	3	2	2	
151	3	2	1	3	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	3	3	3	1	3	2	2	1	2
152	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
153	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	4	4
154	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2
155	3	2	4	3	4	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	2	
156	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
157	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	2	1	2	2
158	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2
159	3	3	2	2	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	4	2
160	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3
161	3	3	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	3
162	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	2	2	2	1	2	3	3
163	3	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	2	2
164	3	3	4	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3
165	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	3	3	3	3	4	2	3	3	2	1	2	2	1	2	1
166	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3
167	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2
168	3	3	1	2	3	2	2	3	1	4	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	4
169	3	3	4	2	4	2	2	4	1	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	4	2	2	4	1	3
170	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	4	3	3	3	2	3
171	3	2	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	2	1	3	4	3	1	3	2	1	3	4
172	2	3	3	3	3	3	2	1	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	4	3
173	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3
174	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	2	1	1	2
175	2	3	2	3	2	1	1	2	1	4	3	4	3	4	4	2	4	3	1	2	1	1	2	1	4
176	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	1	3	2	3	1	3
177	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3
178	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	1	4	3	4	1	1
179	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	1	3	2	1	1	4
180	5	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
181	5	2	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	2	2	2	1
182	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	1	4

183	4	2	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	1	3	1	1	1	2	
184	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	4	
185	2	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	1	4	1	2	4	
186	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	
187	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	
188	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	
189	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	1	4
190	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2
191	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1
192	3	3	3	4	3	4	3	4	1	4	3	2	1	4	3	4	1	2	4	1	4	3	4	1	4
193	4	2	3	2	3	2	1	3	3	2	1	3	1	2	4	3	4	3	2	4	2	4	3	1	2
194	2	2	3	4	3	4	2	4	3	4	2	2	3	4	1	3	1	3	2	2	4	3	1	3	4
195	5	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	1	1	1	1	2	3	2	3	1	2	4
196	5	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	4	2	2	1
197	5	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	4	2
198	5	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	1	2	1	3	2	4	2	3	4	2
199	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	1
200	4	4	5	4	4	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	1	2	4	2	2	1	2
201	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	2	4	3	1	1	2	3	1
202	4	3	4	4	2	2	4	2	1	2	2	4	3	2	4	2	4	2	4	3	2	3	4	4	1
203	4	3	4	3	2	3	4	2	4	2	4	2	3	3	2	4	2	4	3	1	4	3	3	1	2
204	2	4	2	4	4	4	1	2	4	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	4	2	3	3	1	2
205	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	1	2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	1
206	4	4	1	4	2	4	2	1	2	1	3	4	2	2	3	4	3	4	1	3	3	2	2	3	4
207	4	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	4	1
208	4	3	4	3	1	4	1	2	1	2	2	3	4	3	4	2	4	2	1	1	2	2	3	1	2
209	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	1	3	2	2	1	2	2	4	2
210	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2
211	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	1	
212	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	1	4	2	3	2	2
213	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	2	2	1	2	3	2	3
214	4	3	4	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2
215	3	2	3	2	3	4	2	1	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	3	3
216	5	4	5	4	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	1	2	2	4	3
217	5	2	4	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	1	3	4	2	2	1	3
218	3	4	3	1	2	4	1	3	1	3	4	4	4	1	2	2	2	2	2	4	3	2	1	2	
219	3	1	3	5	2	4	3	1	3	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2

220	3	4	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	4	2
221	2	4	2	4	4	2	4	4	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	1
222	4	2	4	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	4	3
223	4	3	4	3	3	2	4	2	1	2	2	3	4	1	4	2	1	2	2	1	2	1	3	4	3
224	4	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	1	1	3	2	2	1
225	4	4	3	2	2	3	1	4	4	4	1	4	4	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1
226	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	1	2	1	2	2	1	1	4	3	2	1
227	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	1	3	2	4	2
228	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1
229	4	2	4	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	3	2	1	3	4	3	3	1
230	4	3	4	3	2	4	1	1	1	1	3	1	2	1	3	3	3	3	2	1	4	3	4	2	1
231	4	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	1
232	4	4	4	1	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2
233	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	2	4	4	2	1	4	3	4	1
234	4	4	4	2	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	3	2	3	1	3	2	2	3
235	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3
236	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	4	1	4	4	4	1	1	2	3	1
237	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	3	1	3	2	1	1	4	1	3	1
238	4	3	4	3	4	3	2	1	2	4	2	1	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1
239	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	1	1	2	3
240	4	4	2	1	3	1	2	1	2	4	4	2	1	4	4	3	4	3	3	4	1	4	3	2	2
241	4	4	4	2	2	4	1	2	4	2	4	4	3	2	4	3	1	3	4	1	1	2	2	3	2
242	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	2	4	2	4	2	1	2	4	2	3	4	2	3	1
243	2	4	2	4	4	3	1	4	4	1	4	2	2	4	4	4	1	4	4	1	2	4	1	1	2
244	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	1	4	2	2	4	3	1	3	3	3	1	3	3	4	1
245	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3
246	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1
247	3	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	3
248	3	3	2	2	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	1	1	2
249	3	2	2	2	2	1	4	3	4	3	2	4	4	2	2	4	2	4	4	1	2	1	1	2	2
250	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	1	4	3	4	1	4	3	2	2
251	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	1	4	4	2	1	2	1	1	2
252	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	4	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	2	1	4
253	4	2	4	2	2	3	2	1	2	4	2	4	3	3	1	3	3	3	3	1	2	4	2	2	1
254	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	2	1	4	1	4	4	4	2	2	1	2	3
255	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	1	2	4	3	1	1	1
256	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	2

257	4	1	2	1	3	2	3	4	1	4	3	4	3	2	4	4	1	4	3	4	1	2	3	3	2
258	4	2	2	2	3	4	3	3	3	4	2	4	1	4	4	2	1	2	4	2	3	1	2	2	4
259	2	4	2	3	2	2	4	2	1	2	3	4	4	2	3	4	3	4	2	4	1	2	3	1	3
260	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	2	2	4	3	4	4	3	2	3	2	2	1	2	4	2
261	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	1	2	4	2	2	1
262	3	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	2	4	2	3	4	4	2	4	2	3	2	4	3	1

Anexo 9: Evidencia del procesamiento estadístico

*Resultado12.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Correlaciones no paramétricas

Titulos

Notas

Logaritmo

Correlaciones no paramétricas

Titulos

Notas

Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Titulos

Notas

Correlaciones

Logaritmo

Frecuencias

Titulos

Notas

Estadísticos

Acoso laboral

Logaritmo

Frecuencias

Titulos

Notas

Estadísticos

Acoso laboral

Gráfico de barras

Logaritmo

Frecuencias

Titulos

Notas

Estadísticos

Productividad

Gráfico de barras

Logaritmo

Frecuencias

Titulos

Correlaciones

			Acoso laboral	Productividad
Rho de Spearman	Acoso laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,201**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	262	262
Productividad	Productividad	Coefficiente de correlación	-,201**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	262	262

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Acoso laboral	Factores higiénicos
Rho de Spearman	Acoso laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,256**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	262	262
Factores higiénicos	Factores higiénicos	Coefficiente de correlación	-,256**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	262	262

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FRECUENCIAS VARIABLES=acos_lab
/ORDER=ANALYSIS.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ES 05:51 a.m.
29/03/2019

*Resultado12.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

NONPAR CORR
 /VARIABLES=acos_lab product
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Acoso laboral	factores motivacionales
Rho de Spearman	Acoso laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,211 ^{**}
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	262	262
	Factores motivacionales	Coefficiente de correlación	-,211 ^{**}	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	262	262

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Frecuencias

Estadísticos

Productividad

N	Válido	Perdidos
	262	0

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

ES 05:53 a.m. 29/03/2019