

**EL BULLYING Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL CARITO, LORICA- CÓRDOBA**



AUTOR/ES

ARACELIS MERCADO RACERO

DIANA CAROLINA MEJÍA LEÓN

ANDERSON RUIZ GARCÍA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y
LA SALUD EN EL TRABAJO**

BOGOTÁ D.C

AGOSTO - 2020

**EL BULLYING Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL CARITO, LORICA-
CÓRDOBA**



AUTOR/ES

ARACELIS MERCADO RACERO

DIANA CAROLINA MEJÍA LEÓN

ANDERSON RUIZ GARCÍA

DOCENTE ASESOR

MALLERLY VIVIANA ESPINOSA URIBE

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y
LA SALUD EN EL TRABAJO**

BOGOTÁ D.C

AGOSTO –2020

Dedicatoria

A Dios por permitirme vivir en medio de tantas dificultades y por sus sabios consejos para lograr este éxito. A mi compañero (cónyuge) por todo el amor y cariño y la inmensa colaboración desinteresada de su parte que es fundamental en este triunfo de mi vida. A mis hijas porque son el motor que me impulsa continuar para seguir adelante y poderles brindar lo mejor de mi vida. A mis padres por ser mi fuente de vida y con sus palabras de aliento que me impulsaron seguir superándome. A todas aquellas personas que contribuyeron de una u otra forma en la obtención de este merito en mi vida.

Aracelis Mercado Racero

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos. GRACIAS MADRE Y PADRE.

Dina Carolina Mejía León

Quiero dedicarle este trabajo primeramente a Dios que me ha dado la vida y la virtud para terminar este peldaño de mi realización personal; a mis padres y familia por el apoyo que me han brindado, a la empresa Mina Sarco S.A.S por la confianza y la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

Anderson Ruíz García

Tabla de contenido

Introducción.....	10
Capítulo 1. Descripción general del proyecto	1
1.1 Problema de investigación	1
1.2 Objetivos	3
1.2.1 <i>Objetivo general</i>	3
1.2.2 <i>Objetivos específicos</i>	3
1.3 Justificación	3
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
2.1 Marco teórico.....	5
2.1.1 <i>El bullying y las instituciones educativas</i>	5
2.1.2 <i>El desempeño laboral docente</i>	9
2.1.3 <i>La seguridad y salud en el trabajo</i>	11
2.2. Marco conceptual	14
2.2.1 <i>Bullying</i>	14
2.2.2 <i>Desempeño laboral</i>	15
2.2.3 <i>Riesgos psicosociales</i>	17
2.3 Marco legal.....	18
2.4 Marco Institucional	19
Capítulo 3. Marco metodológico.....	20
3.1 Tipo de estudio	20
3.2 Población	20
3.3 Procedimiento	21
3.4 Técnica para recolección de la información.....	22
3.5 Técnicas para análisis de datos	26
3.6 Consideraciones éticas	27
Capítulo 4. Análisis de resultados.....	29
4.1 Resultados grupos focales y seguimiento institucional	29
4.2 Resultados cuestionario de bullying	30
4.2 Resultados de desempeño laboral	43
4.4 Resultados de correlación.....	48
4.5 Estrategias para reducir el riesgo laboral y garantizar la seguridad de los trabajadores.....	49

Tabla de contenido

Capítulo 5. Discusión, conclusiones y recomendaciones..... 53

5.1 Discusión 53

5.2 Conclusiones..... 55

5.3 Recomendaciones 56

Anexos 64

Índice de tablas

Tabla 1. Características principales de víctimas y agresores	8
Tabla 2. Cronograma	22
Tabla 3. Cuestionario de desempeño <i>laboral</i>	23
Tabla 4. Matriz de operación de la variable desempeño laboral	26
Tabla 5. Distribución de frecuencias variable <i>desempeño laboral</i>	
Tabla 6. Distribución de frecuencias factores <i>actitudinales</i>	
Tabla 7. <i>Distribución de frecuencia factores operacionales</i>	
Tabla 8. Prueba de <i>correlación de Pearson</i>	

Índice de figuras

Figura 1. Características del desempeño laboral	16
Figura 2. ¿Sabe que es el acoso laboral?	30
Figura 3. ¿Cómo definiría el clima de relaciones interpersonales en su institución educativa?.....	31
Figura 4. ¿Cómo es la relación de los alumnos/as con los docentes?	32
Figura 5. Si existen malas relaciones entre alumnos, señale la que crea que sea la principal causa a las que se les atribuyen	33
Figura 6. ¿Qué tipo de violencia hay en su I.E? Se puede elegir más de una opción .	34
Figura 7. ¿Cuánta violencia hay en su I.E?	34
Figura 8. ¿Hay problemas de consumo de alguna sustancia en su I.E?	35
Figura 9. ¿Hay problemas de robo, extorsión o amenazas entre alumnos, docentes en su I.E?	36
Figura 10. Las relaciones entre ..padres...y...maestros s	36
Figura 11. Piensa que la autoridad del profesorado	37
Figura 12. ¿Ha cumplido la institución con el deber de garantizar la salud mental del/la docente?	37
Figura 13. Ha realizado la institución la evaluación de los riesgos psicosociales?	38
Figura 14. ¿Dispone la institución de un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral?	39
Figura 15. ¿Ha comunicado a la institución el supuesto bullying dentro del aula o fuera de ella?.....	40
Figura 16. ¿Se ha atentado contra la dignidad o la integridad moral del/la docente en la IE?.....	40
Figura 17. ¿Crees que existe algún tipo de hostigamiento hacia los docentes?	41
Figura 18. ¿El hostigamiento ha sido predeterminado y sistemático por parte de alumnos u otro docente?	42
Figura 19. ¿Se ha sentido la/el acosada/o desamparada/o por la dirección de la institución?	42
Figura 20. Nivel de desempeño laboral	44
Figura 21. Nivel de factores actitudinales	46

Índice de anexos

Anexo 1. Referencia resultados desempeño laboral	63
Anexo 2. Acta de contrato pedagógico	
Anexo 3. Consentimientos firmados	65
Anexo 4. Variables en SPSS... ..	78
Anexo 5. Estadísticos para establecer ..los niveles	

Introducción

El crecimiento a nivel mundial de las empresas y organizaciones de toda índole ha generado que se piense en los riesgos laborales, de esta forma se ha establecido el término y la concepción de la salud ocupacional; como la prevención y el mantenimiento de la salud física, mental y social de los trabajadores. Según la Organización Mundial de La Salud, (2017), las buenas condiciones laborales contribuyen a conservar óptimas condiciones psicosociales y las mismas previenen la aparición de enfermedades que puedan agravar otra subsistente.

En Colombia, mediante el decreto 1443 de 2014 se disponen las medidas para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de generar directrices a empleadores públicos y privados. En el campo laboral docente se han descrito patologías relacionadas precisamente con las condiciones laborales, episodios de estrés, relacionándose directamente con el agotamiento físico y psicológico, causados por la autosuficiencia y el desempeño académico (González *et al.*, 2015). La aparición de situaciones de bullying, el clima organizacional, realización personal y el involucramiento laboral son condiciones que se han relacionado con algún tipo de riesgo psicosocial y el desempeño laboral docente.

Por consiguiente, esta investigación busca identificar la relación del bullying con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa El Carito, Loricá-Córdoba, en la cual se han presentado señales de agresión, malos tratos, sobrenombre y demás indicios que nos hace reflexionar sobre el bullying al que pueden estar sometido un grupo de docentes de la institución, estas situaciones están acompañadas por la falta de psicorientador escolar, el cual sería de gran ayuda al presentarse estos inconvenientes, que podrían afectar el desempeño laboral de los trabajadores, por lo tanto, esta investigación parte de la pregunta problema: ¿Cuál es la relación entre el bullying y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa El Carito?

Este tipo de investigaciones permite que se genere conciencia sobre la realidad del bullying que está siendo registrada con mayor constancia en las instituciones, llevando a que se conozca por parte de quien y como se están presentando condiciones de agresión a los docentes. Por otra parte, teniendo en cuenta que garantizar el ambiente óptimo para condiciones psicosociales adecuadas permitirá el éxito y desempeño laboral, en este caso el del docente, los resultados de esta investigación aportaran a contrarrestar la problemática del desempeño laboral y a su vez a generar estrategias de mitigación de los conflictos que atentan contra la seguridad y salud del trabajador docente.

La presente investigación se ha estructurado en un primer momento con la descripción del proyecto, la presentación del problema de investigación, los objetivos y la justificación. En un segundo capítulo, abordaremos el marco de referencia, el cual se divide en marco teórico y conceptual; el tercer capítulo presenta el marco metodológico, seguido de un cuarto capítulo donde se exponen el análisis de resultados, que permiten a los investigadores llegar al apartado de discusión y conclusiones.

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

Capítulo 1. Descripción general del proyecto

1.1 Problema de investigación

El bullying es un término acuñado por Olweus (1993) para definir una forma específica de maltrato entre escolares, se caracteriza por ser intencionado y persiste de un alumno o grupo de ellos hacia otro alumno sin que exista medio de provocación ni posibilidad de respuesta.

Considerando que el fenómeno de “Bullying” hace mucho tiempo atrás; pero en los últimos años se ha venido manifestando de una forma mucho más grande y evidente en casi todas las instituciones educativas, este fenómeno socioeducativo conocido como Bullying esta desencadenado una serie de maltratos y abusos, tanto físicos como psicológicos entre estudiantes, entre docentes, por parte de estudiantes a docentes, viceversa e inclusive de padres de familia a docentes.

El bullying o acoso escolar es ciertamente un fenómeno antiguo. Pese a que para muchos no es desconocido, no ha sido hasta muy recientemente, a principios de la década de 1970, cuando se ha investigado de forma sistemática (Olweus, 1973).

En Colombia pese a los casos que son reportados a diario y la realidad de los centros educativos este es un tema que ha empezado a tomar auge recientemente, pues resulta una temática nueva y hasta hace unos años no se había concebido el termino bullying a las situaciones de violencia y acoso, estando esto relacionado con la falta de educación del colombiano promedio frente a las situaciones de violencia, a normalización de la misma en el país y finalmente, a la abnegación que se presenta en el territorio por la salud mental, viviendo muchas veces en negación o desconocimiento de las realidades que la acompañan.

Por su parte, Córdoba no es ajeno a esta realidad, solo en febrero del presente año ADEMACOR denunció 64 docentes amenazados, lo cual está acompañado de situaciones de sobrenombre, burlas, acoso, entre otras, esto relacionado con las

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

situaciones que ya se han descrito para el país, a la que el departamento claramente no es ajeno. La Institución Educativa El Carito como todas las instituciones regionales se ha puesto la tarea de contrarrestar este fenómeno, como lo han invitado los entes departamentales competentes, sin embargo, los reportes escolares datan la presencia de situaciones de violencia y ataques a algunos docentes, las cuales son cada vez más recientes.

Las situaciones de violencia, frases mal intencionadas, sobrenombres, palabras despectivas y ser los que presentan los mayores número de casos reportados lleva a que estos 10 docentes sean escogidos para esta investigación, encontrando videos realizados por alumnos, amenazas por padres de familia, sobrenombres para referirse a ellos, exposición de su vida privada, entre otros, sin embargo, la ausencia de psicororientador lleva a que en la institución estos casos tengan poco seguimiento, a los docentes no se les haga acompañamiento y finalmente, se esté poniendo en peligro el bienestar psicológico del trabajador, lo cual también puede estar afectando su desempeño laboral, pues un trabajador al verse atacado, amenazado o afectado el sentimiento más cercano es el miedo, por lo tanto, esta investigación parte de la pregunta problema: ¿Cuál es la relación entre el bullying y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa El Carito?

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

1.2 Objetivos

1.2.1 *Objetivo general*

Definir la relación del bullying con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa El Carito, Lórica- Córdoba.

1.2.2 *Objetivos específicos*

- Determinar las características del bullying en la institución Educativa El Carito.
- Describir el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa El Carito.
- Plantear estrategias para reducir los impactos que la problemática genera a la seguridad y salud del trabajador.

1.3 Justificación

La realización de este tipo de estudios es significativamente importante, ya que se ha comprobado que el ambiente laboral y las condiciones del mismo repercutirán en el desempeño de los profesionales, además cada día se vuelve más relevante que se le garantice a los mismos espacios que permitan la conservación y el desarrollo de su bienestar psicológico y físico.

La importancia de este tipo de investigaciones y las razones para llevarlos a cabo pueden ser entendidas desde un enfoque teórico, que se encuentra relacionado con el estudio de una problemática que ha sido abordada por diversos autores, aunque escasa en el enfoque docente, a la cual se le pretende dar una solución para mitigarla en la actualidad y para la prevención de agravantes futuros. Otra de las razones se deriva de la práctica, pues el docente adquiere nuevos conocimientos, hace

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

introspección de su labor y siendo consciente de la problemática mejora su desempeño y con ello la institución en general, finalmente, nos encontramos con la razón metodológica, pues se han creado y aplicado instrumentos que servirán de base para posteriores estudios.

Por otro lado, el docente es un agente transformador, de cuyo desempeño depende el éxito formativo y por ende, la calidad de la educación, lo que hace que los estudios realizados generen que en el país se le preste atención especial al bullying que estos puedan estar sufriendo, permitiendo que se mejore el ambiente laboral, se disminuyan acciones violentas, mejore el desempeño laboral, se evalúen sus riesgos y todos estos beneficios hacen que la calidad educativa mejore.

Los resultados del estudio buscan la concientización y generar conocimientos de la forma real en la que afecta el bullying que pueden sufrir algunos docentes en el desempeño laboral de los mismos, permitiendo que se analicen los daños psicológicos que se están generando, haciendo que en la institución se evalúen los planes de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con la normatividad vigente, los compromisos del país respecto al tema y finalmente, contribuir a que el profesional se le brinden las condiciones necesarias para que su salud no se vea afectada a corto, mediano y largo plazo.

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

Capítulo 2. Marco de referencia

2.1 Marco teórico

Las investigaciones dirigidas a evaluar las conductas y comportamientos que se dan dentro de los trabajos e instituciones toman más fuerza cada día, conocer las condiciones psicosociales de los trabajadores, que está relacionado con el ambiente laboral y por ende, con el desempeño del trabajador han sido temáticas que cada vez se vuelven más importante desarrollar, sin embargo, en Colombia, los estudios especialmente en el ámbito educativo son escasos, pese a esto, las teorías y resultados significativos de diversos autores se convierten en base para el respaldo teórico de la presente investigación.

2.1.1 *El bullying y las instituciones educativas*

La historia del bullying no es un tema definido, ha estado marcado por sucesos que han despertado interés a escala mundial, en 1983 se comenzó a hablar con mayor fuerza, causado por el suicidio de tres adolescentes en Noruega, luego en Massachussets se empiezan a promulgar leyes en 2010 por el suicidio de una joven, víctima de acoso (Pérez, 2017). El bullying conceptualmente ha sido entendido como el acoso o la agresión para ejercer poder sobre otra persona, acompañado por amenazas físicas y verbales que son recurrentes.

Los estudios de bullying en las instituciones educativas están dirigidos principalmente a los estudiantes, sin embargo, la violencia escolar es un tema que afecta a todos dentro de las instituciones, encontrándose dentro de los factores más regulares los psicosociales que tienen que ver con la familia, contextuales relacionados con la escuela y el barrio e individuales (Galvis, *et al.*, 2018).

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

Existen formas de respuesta frente a las agresiones, funcionando el dialogo con el agresor, ignorar la situación o buscar ayuda en otros. Pérez, *et al.*, (2015), describen tres momentos metodológicos para actuar frente a los casos de violencia escolar:

- La educación en emociones, sentimientos y valores.
- Promover la cooperación entre los agentes implicados (alumnos, padres y docentes).
- Participación en las normas de clase.

Además, en el ámbito escolar tiene tres componentes: la intencionalidad del comportamiento agresivo o querer hacer daño, la repetición de los hechos que incluso ocurren fuera del horario escolar, la relación de desequilibrio fuerza-poder.

En los episodios de bullying existen además diferentes actores, en los que se puede encontrar al agresor, la víctima y los espectadores, Montañés y Martínez, (2015), describen cinco participantes: maltratadores, víctimas, testigos, instigadores e intérpretes:

- Maltratadores: Van más allá de la agresión, a veces utilizan justificaciones para sus actos.
- Víctimas: Quien recibe el maltrato, aunque el papel puede cambiar en algunas situaciones.
- Testigos: Conceden prestigio a quien maltrata, generando cierto grado de admiración.
- Instigadores: Aquel que no es víctima ni agresor, pero conociendo las normas permite las agresiones.
- Intérpretes: Observan y estudian la violencia.

Valenciana, (2016), describe que el entorno escolar favorece en gran medida al desarrollo del bullying, esto se da sin la escuela proponérselo y dentro de los factores se destacan:

- El tamaño: En escuelas de mayor tamaño el control y la vigilancia presentan mayores dificultades, favoreciendo la presencia de escenarios de acoso.

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

- Aulas masificadas: El hacinamiento hace que exista mayor roce, más carga académica al docente, lo que dificulta el seguimiento.
- Nuevos modelos educativos: Restando importancia a la enseñanza de valores éticos y sumándosela a la adquisición de contenidos.
- Carencia de normas de convivencia: presencia de normas claras, transparentes y explícitas, que el estudiantado conozca y que de ser necesario se aprenda.
- Profesores autoritarios: Generan la aparición de alumnos rebeldes, cuyas consecuencias sufren sus mismos compañeros o los docentes.
- Falta de formación del profesorado: Hay docentes que no saben cómo enfrentarse a situaciones de bullying y otros por el contrario, restan importancia al tema, haciendo caso omiso a las situaciones que se puedan generar.

El bullying comprende de algunas fases, puede empezar como un maltrato sutil, donde se empiezan a generar pequeñas bromas e insultos; en un segundo momento aparece la intensificación del maltrato, donde los ataques aumentan su frecuencia y gravedad, al acosador ya le aparecen ciertos seguidores; seguido aparece la culpa, el acosador no entiende porque le está sucediendo y llega a culparse a sí mismo; luego empiezan los daños psicológicos graves, se asumen las palabras del acosador, empezando a pensar que se lo merece y no vale la pena, se desarrollan trastornos de ansiedad y depresión. La siguiente fase es la exposición, donde la víctima no puede soportar más, es entonces donde aparece la enfermedad, acompañado del estrés postraumático, bulimia, anorexia; otro camino es el ataque, donde la víctima se arremete con furia contra su acosador, finalmente, se encuentra el suicidio, incapaz de soportar más la víctima acaba con su vida.

Se han buscado diferentes soluciones para tratar el bullying especialmente dentro de las instituciones, una de estas es la práctica de valores, Hernando, (2019), propone que practicando la empatía, aplicando valores y buscando la resolución de conflictos, se puede lograr mejorar las relaciones, se mejora el clima de la clase y finalmente se pueden afrontar los conflictos de manera autónoma. Otras estrategias son desde las

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

teorías ecológicas, la educación física, la historia y la cultura. Algunas conductas a resaltar según Jiménez, (2007), citado Pérez, (2017), tanto en víctimas como en agresores (Tabla 1).

Tabla 1

Características principales de víctimas y agresores.

ROLES	CARACTERÍSTICAS	TRABAJO
ACOSADOR POCO INTELIGENTE	Actitud positiva hacia la violencia, impulsivo y dominante	(Olweus y Endresen, 1998)
	Fáciles de provocar, disfrutan con la agresión	(Stephenson y Smith, 1987)
	Mal estudiante, hábil para hacer daño y evitar castigos, suelen ser populares, problemáticos.	(Ortega, 1998d; Ortega, 2000a)
	Sienten satisfacción con el dolor de sus víctimas y disfrutan con la agresión	(Hawker y Boulton, 2000)
ACOSADOR INTELIGENTE	Buen estudiante, popular, reconocido socialmente.	Sullivan, Cleary y Sullivan (2003)
	Habilidoso para organizar y dirigir al grupo. Seguros de sí mismos.	
	Falta de empatía, no sienten el dolor ajeno.	
VÍCTIMA PASIVA	Más ansiosas e inseguras que otros niños.	(Hawker y Boulton, 2000)
	Se sienten solos en la escuela y con amigos de poca calidad.	(Olweus, 1993)
	Buenos o medianos resultados académicos, escasas habilidades sociales, sobreprotegidos que se sienten débiles e inseguros para hacer frente a intimidación.	(Ortega, 2000a)
	Situados en lo más bajo de la escala social, ansiosas, inseguros y callados con miedo a la confrontación, lloran o se incomodan fácilmente y tienen pocos amigos	(Harris et al., 2006)
	Personalidad que coincide en parte con los agresores y en parte con las víctimas	(Kristensen y Smith, 2003)
VÍCTIMA PROVOCADORA	Preocupado, agresivo e hiperactivo en algún caso.	(Olweus, 1993)
	Activas, firmes y reactivas. Suelen defenderse sin eficacia pero siguen haciéndolo.	(Harris et al., 2006)
	Reacciones agresivas inapropiadas, agresivos reactivos e impulsivos, pocos amigos y nervios débiles con la escuela	(Unnever, 2005)

Fuente: Pérez, (2017).

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

2.1.2 El desempeño laboral docente

Hablar de desempeño laboral nos remonta a la labor del trabajador en función de la empresa, este término se ha relacionado con la productividad y el éxito empresarial, pues de la calidad de los trabajadores dependerá la empresa. Para que se logre el desempeño laboral deben existir ciertas condiciones, estando relacionado con variables alternas como el clima laboral, las jornadas laborales, la motivación o factores del individuo.

Araujo, (2007), relaciona la inteligencia emocional con el desempeño laboral, pues siguiendo la teoría de la inteligencia emocional de Goleman, el trabajador debe desarrollar diversas aptitudes que aportaran al buen desempeño de sus obligaciones, dentro de las que se encuentran el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. Hacer el recorrido de las diferentes teorías incluidas la de Gil Adi, le permitió al autor concluir que:

- El autoconocimiento lleva al profesional a tener buen control de las decisiones y asertividad en las mismas.
- El manejo de emociones permite la facilidad en las tareas programadas, el logro de objetivos y control de impulsos perjudiciales.
- Cuando se reconocen las emociones propias y de los demás se puede lograr excelencia profesional.

Otro factor que influye en el desempeño laboral es la motivación, este se ha convertido en un factor clave para las relaciones de trabajo que se dan y se supervisan, influyendo en los trabajadores, para que contribuyan a lograr los objetivos empresariales, creando y manteniendo para esto un contexto óptimo (Mas, 2005). Un enfoque muy general en el que se ha estudiado el desempeño laboral es desde las emociones, pues las emociones positivas que pueden experimentar las personas dentro del ambiente laboral, pueden llegar a influir en los demás y contagiarse en el mismo ambiente (Marín & Arango, 2016), según las mismas autoras esto se puede centrar en tres teorías, la inteligencia emocional, los eventos afectivos y el trabajo emocional.

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

En el desempeño laboral influyen factores como la capacitación de empleados, la capacidad, la experiencia, la motivación interna y por último, el clima organizacional, siendo este último un foco de resultados positivos, que permiten buenas percepciones, energía, procesos dinámicos, que son recompensados con retribuciones, compensaciones y reconocimiento (Zaldumbide, 2020).

Según, Huañambal, (2019), existen dos dimensiones del desempeño laboral, los factores actitudinales, donde todo colaborador debe estar en disposición de generar observaciones, soluciones y opiniones, pese a que en ocasiones no esté dentro de sus funciones. Una segunda dimensión que se describe es la de los factores operativos, la cual está basada en el trabajo, el cumplimiento del trabajo, su cuidado y sobre todo la práctica de la honestidad.

Desde la perspectiva del trabajador docente, se pueden describir diferentes factores, el liderazgo, la comunicación y la motivación, los docentes mejoran su calidad laboral dependiendo del ambiente en el que se encuentren, por lo tanto, los docentes mejorarán su calidad laboral al ser reconocidos por la labor que desarrollan en su quehacer pedagógico (Puentes, 2017).

Se han desarrollado evaluaciones del desempeño laboral para docentes, que reflejan el estado de bienestar laboral y calidad de vida del docente, adicionalmente se considera como un aspecto positivo el permitirle al individuo retroalimentarse y ajustarse teniendo en cuenta sus expectativas y aspiraciones (Pita, 2016). En el caso específico de Colombia mediante el decreto 3782 de 2007 se rectificó la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos, la cual:

“Es un proceso que permite obtener inform
resultados de los educadores, en el ejercicio de sus responsabilidades en los
establecimientos educativos en los que laboran. Se basa en el análisis del
desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de
indicadores establecidos previamente**”** (Ministerio de Educaci

Esta evaluación es un proceso continuo, sistemático, basado en la evidencia y orientado al mejoramiento, pues es realizado durante todo el año escolar, requiere de

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

planeación y organización, está sustentado en pruebas y demostraciones claras, además su culminación se da con el plan de mejoramiento de desarrollo personal y profesional entre evaluador y evaluado.

2.1.3 La seguridad y salud en el trabajo

La temática de la seguridad y la salud en el trabajo es cada vez más actual, necesario y pertinente, en el caso específico colombiano se han desarrollado esfuerzos que permitan el cumplimiento de los compromisos adquiridos con las organizaciones internacionales, los postulados de cultura de prevención, los entornos laborales saludables y todos los compromisos con entidades como la Organización Mundial de la Salud ya se están desarrollando, sin embargo, falta más socialización con la ciudadanía, examinación y rendición de cuentas periódicas (Álvarez, 2020).

En Colombia esta temática ha sido enmarcada en la legislación mediante la resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de tipo psicosociales en el trabajo y la determinación de patologías que son causadas por el estrés laboral.

Si se hace una revisión desde el ámbito psicosocial al cual se encuentra enfocada esta investigación, se encuentra en muchas ocasiones documentado, sin embargo, este riesgo no se prioriza, lo que dificulta que se pueda valorar la condición actual, la prevención de estos y se promueva la salud mental en el entorno laboral (Rivera, *et al.*, 2018).

Los factores psicosociales del trabajador presentan cierto grado de complejidad, pues no están solo relacionados con el entorno, sino que se encuentran relacionados con su experiencia y percepción, Díaz, (2012), describe los siguientes:

- Consecuencias en la vida laboral, reducción de los niveles de productividad, disminución de la calidad de los productos; aumento de bajas, aumento de accidentes laborales; abandono de la empresa.

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

- Secuelas en las relaciones con los compañeros, rechazo del trabajador, exclusión del trabajador, intento, por parte de los compañeros, de reducir al trabajador al silencio; traición de los compañeros.
- Daños en la relación de pareja, falta de empatía del cónyuge, cuestionamiento por parte del cónyuge de la persona afectada, abandono o ruptura de la relación.
- Aumento de la conflictividad, abandono de amigos, falta de apoyo a la persona afectada, huida de las personas de su entorno laboral.
- Cambios en el ámbito personal, tendentes a la obsesión, tendentes a la depresión, resignación a la situación, problemas físicos derivados del problema psicosocial, relacionados con los riesgos psicosociales, acoso psicológico laboral, estrés laboral, acoso sexual, síndrome del quemado, violencia en el trabajo, depresión laboral.

Se han descrito distintas patologías asociadas a la presencia de factores psicosociales negativos en el ambiente escolar, un ejemplo es el síndrome de Burnout, que lleva al agotamiento emocional, que se da por pérdida y desgaste emocional, seguido por la despersonalización, donde el docente desarrolla actitudes negativas frente a los alumnos y finalmente, se encuentra la forma de realización personal, que está relacionado con el desempeño laboral, el docente empieza entonces a considerar su trabajo negativo (Moreno, *et al.*, 2006).

Álvarez, (2012), identifica para el caso colombiano factores de riesgo psicosociales como: la multiplicidad de cargas, sobrecarga laboral, limitaciones de tiempo, falta de reconocimiento, carga mental, espacios de trabajo inadecuados, falta de remuneración y bajas relaciones sociales en el trabajo, haciendo a su vez un llamado a las organizaciones para que hagan el seguimiento respectivo a los casos. Alguno de los factores que se pueden evaluar al estudiar las condiciones laborales desde los riesgos psicosociales son las exigencias de la tarea, condiciones físicas, factores psicosociales, factores individuales, condiciones sociales, depresión, satisfacción, ansiedad y afrontamiento (De Frutos, *et al.*, 2007).

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

Para la base de teórica de esta investigación es necesario mencionar algunos estudios realizados, que sirven como antecedentes del presente estudio, en primer lugar, Huañambal, (2019), quien estudia el clima organizacional y el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019. En este trabajo de grado se busca determinar la relación existente el clima organizacional y el desempeño laboral, en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres. Siguiendo un método hipotético deductivo, desde un enfoque cuantitativo y utilizando el cuestionario y encuestas como instrumento, esto les permitió determinar una relación estadísticamente significativa alta, además se evidenció la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Zaldumbide, (2020), determina cómo el acoso laboral afecta en el desempeño del personal docente y administrativo de las universidades del cantón Ambato, Provincia de Tungurahua. Buscando a demás, determinar los tipos de acoso que se pueden desarrollar, los principales motivos y quienes son los que sufren más el mismo. El autor siguió un enfoque mixto, aplicando como instrumentos la encuesta psicométrico de LIPT-60, mediante la cual buscaban conocer las principales maniobras utilizadas para el acoso laboral, estrés, agotamiento y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos concluyen que el acoso laboral de los docentes y administrativos es bajo, existiendo dimensiones afectadas y en cuanto al desempeño laboral, los docentes y administrativos tienen promedios altos.

Finalmente, Rodríguez (2017), en su estudio Educativa secundaria politécnico Huáscar de del estudio fue determinar el nivel de Mobbing laboral que existe en docentes, directivos y administrativos de la institución. El tipo de investigación es el básico, teniendo en cuenta una población y muestra conformada por 26 personas donde se incluyen docentes, directivos y administrativos. Obteniendo que Mobbing Laboral se da entre los agentes educativos en una escala de modo que el 17% de los observados no sufre del Mobbing Laboral, el 75% se encuentra en una escala regular, y el 8% casi siempre sufre del temido Mobbing Laboral, lo que hizo concluir que este fenómeno era frecuente en la institución.

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

2.2. Marco conceptual

2.2.1 Bullying

El bullying **tiene su origen en la palabra inglesa** matón, consecuentemente cuando hablamos de bullying se hace referencia a conductas de tiranización, amenazas, aislamiento, humillaciones, insultos sistemáticos, entre otros (Berrio, 2019). El termino bullying hace referencia entonces a la acción cometida por el bully o matón, lo que hace que se ofrezca una estructura de tipo semántica más general, por consiguiente, en el castellano debería traducirse como intimidador (Yuste, 20017).

El bullying es un anglicismo que no hace parte de la Real Academia Española, sin embargo, el termino se refiere al acoso escolar y toda clase de maltrato que se da de forma verbal, física o psicológico, el cual es reiterada y se da en un espacio determinado de la escuela.

La Organización Mundial de la Salud, describe el bullying como:

“Toda intimidación o agresión física, psicológica escolar en forma reiterada de manera tal que causa daño, temor y/o tristeza en la víctima o en un grupo de niños.” (O

Uno de los primeros en hablar sobre bullying fue Olweus, (1993) el cual hace referencia a este como la acción de intimidación de un estudiante, diciéndole cosas desagradables, llamándolo por sobrenombres, generando golpes o divulgando información falsa de él. La mayoría de las definiciones que se han dado respecto al bullying están orientadas a las instituciones, según Nacimiento & MoraMerchán, (2014), el bullying es la conducta de hostigamiento generalmente física o psicológica que se genera entre alumnos.

Otra definición importante es la de Ortega, (2013), que describe el bullying como un fenómeno multicausal, que puede ser generado por factores familiares,

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

individuales, escolares y socioculturales, además, este puede darse de manera directa e indirecta. Una definición consecuente es sobre la intimidación, el abuso o el maltrato físico de un niño hacia otro grupo de niños, sin embargo, se debe distinguir de otras acciones violentas, pues el bullying lleva una relación de poder intrínseca y se da de forma reiterada (Agudelo, *et al.*, 2016).

Para diferenciar el bullying de otros fenómenos como la violencia, se debe tener claridad que el primero hace referencia al maltrato entre iguales por el abuso del poder, lo que hace que no todo lo que se presenta en el ámbito escolar sea directamente casos de bullying (Cuervo, 2016).

Oñederra, (2008), describe los siguientes tipos de bullying:

- Físico: Que se puede dar de forma directa, contra el cuerpo generando golpes. También se da de forma indirecta, contra la propiedad, rompiendo o robando la misma.
- Verbal: A través de insultos, burlas o calumnias.
- Psicológico: Aquel que baja la autoestima, causando temor e inseguridad en el victimario.
- Social: A través del aislamiento del individuo del grupo.
- Cyberbullying: Utilizando las TIC, acosando directa e indirectamente y muchas veces subiendo grabaciones de agresiones graves.
- Dating Violencia: Se da el chantaje emocional, pre violencia de género.

2.2.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral hace referencia a las acciones que un individuo realiza con la intención de lograr un efecto, resultado o consecuencia (Peña & Duran, 2016). El desempeño laboral son entonces acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas (Pedraza, 2010).

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

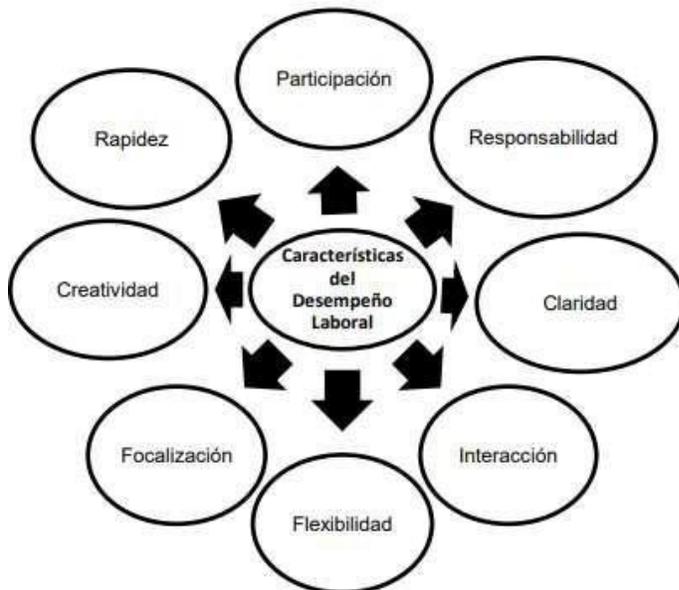
El desempeño laboral enfatiza en la forma en que el trabajador realiza su labor, el esfuerzo que este emplea para el logro de los objetivos, como se realiza el trabajo, que están relacionadas con las habilidades que se posee (García, 2017). El Desempeño laboral es entonces el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales.

El término puede ser entendido como el proceso de comparar las calificaciones del empleado con el desempeño en relación al puesto para el que ha sido contratado (Ramírez, 2017). El mismo autor que el clima organizacional influye en el desempeño laboral, lo que hace a su vez sostenible una empresa en el tiempo.

En la organización el desempeño laboral se ha utilizado para medir el desempeño de las empresas, asociándose con la cantidad y calidad del trabajo (Pacheco, 2016). Según Chavieta (2008), citado por Del Castillo (2017), las características del desempeño laboral (Figura 1).

Figura 1

Características del desempeño laboral



Fuente: Del Castillo, (2017).

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

2.2.3 Riesgos psicosociales

La resolución 2646 de 2008 define riesgo, como la Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. Lo psicosocial por su parte, está relacionado con la conexión de lo individual y lo colectivo, entendiendo las realidad humanas desde una concepción holística y teniendo en cuenta los diferentes ámbitos (Montañez, *et al.*, 2007).

La Organización Internacional del Trabajo, (1984), define los riesgos psicosociales como:

Interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden en función de las percepciones y la experiencia tener influencia en la salud, el

rendimiento en el trabajo y la satisfacción (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

Cuando hablamos de factores psicosociales hacemos referencia las condiciones del trabajo que están encaminadas a la dirección, el diseño, la organización, el contexto organizacional y social, estos pueden traer algunas consecuencias, como lo son: los problemas de salud psicosomáticos, síndrome de burnout y la satisfacción laboral (Gill-Monte *et al.*, 2016). García *et al.*, (2016), lo describen como las percepciones y experiencias colectivas dentro de una organización, las autoras además describen cinco dimensiones de riesgos psicosociales: altas exigencias psicológicas, baja estima, doble presencia elevada, bajo apoyo social e inseguridad elevada en el empleo.

Moreno, (2011), puntualiza que estos riesgos son situaciones laborales que tienen alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, ya sea social, mental o físicamente, dándose situaciones que afectan habitualmente de forma importante y en su mayoría gravemente la salud.

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

2.3 Marco legal

La legislación colombiana se ha enfocado en la lucha contra el bullying en la institución, también se ha legislado sobre la evaluación del desempeño laboral docente y salvaguardar la salud y seguridad del trabajador.

Ley 1620 de 2013

Por la cual se crea el sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar. Es conocida como la ley de la convivencia escolar y fue reglamentada mediante el decreto 1965 del 11 de septiembre de 2013.

Acuerdo 565 de 2016

Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, la cual incluye a los docentes y los directivos docentes.

Decreto 3782 de 2007

Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002.

Ley 1010 2006

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Resolución 1401 2007

Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 2646 2008

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de estas.

2.4 Marco Institucional

En cuanto al marco Institucional, encontramos que el Manual de convivencia de la institución plantea dentro de sus objetivos generar conciencia de solidaridad tolerancia y respeto entre los diferentes miembros de la comunidad educativa. En cuanto a las acciones de acoso, en su artículo 48 que las acciones de bullying, ciberacoso y ciberbullying son unas faltas graves tipo II, siempre y cuando no revistan comisión del delito y cumpla las características de:

Que se presenten de manera repetida o sistemática, Que causen daños al cuerpo o a la salud sin generar incapacidad alguna (Manual de Convivencia, pág. 32).

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

Capítulo 3. Marco metodológico

3.1 Tipo de estudio

La presente investigación siguió un método correlacional, en el cual el investigador mide dos variables, entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña.

La metodología se basó en un enfoque mixto, por un lado, desarrollamos la metodología cualitativa, que es descrita por, Rueda (2007), como un proceso en donde intervienen varias visiones que tienen como objetivo dividir los fenómenos y determinar las relaciones que existen entre sus componentes.

La investigación cuantitativa, por su parte, es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. Además permiten los registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas (London y Díaz, 2002). Por ende, la utilización de ambas metodologías en nuestro trabajo con el fin de obtener una perspectiva más amplia del problema de investigación.

3.2 Población

La población fue la Institución Educativa El Carito ubicada en el corregimiento del mismo nombre del municipio de Loricá, que pertenece al departamento de Córdoba, donde se ha establecido una muestra de 10 docentes de la institución, por ser aquellos que más casos de inconvenientes con estudiantes, padres de familia y docentes han presentado.

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

3.3 Procedimiento

El procedimiento a seguir se llevó a cabo en diferentes etapas, las cuales se describen a continuación y pueden evidenciarse en el cronograma (Tabla 2).

- Solicitud de permisos en el Plantel Educativo: Contar con los permisos en la institución es el primer paso a seguir para poder contar con luz verde para desarrollar el proceso de investigación en el plantel.
- Presentación ante Docentes y directivos: Es la manera de nosotros como investigadores darnos a conocer para así tener una mejor relación entre directivos y docentes y crear un ambiente óptimo de trabajo.
- Grupos focales: He aquí donde por medio de conversaciones y seguimiento de los informes institucionales se pudieron evidenciar situaciones problemáticas.
- Aplicación de los cuestionarios: En esta se aplicaron los cuestionarios de bullying y desempeño laboral respectivo.
- Análisis de Resultados: En esta etapa se analizaron los resultados obtenidos en cada uno de los instrumentos aplicados.
- Análisis del desempeño: En compañía de los directivos, analizamos el desempeño laboral de cada docente, comparando el seguimiento con los resultados obtenidos.
- Formulación de Estrategias: Con el análisis de resultados se formularon ciertas estrategias que ayudaran a la institución y a los docentes a tratar con esta situación y mitigar al máximo posible.

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

Tabla 2

Cronograma

DIAGRAMA DE GANTT			
Actividades a Realizar	Inicio	Duración (días)	Finalización
Solicitud de Permisos en el Plantel Educativo	1-jul.-20	5	5-jul.-20
Presentación ante docentes y directivos	13-jul.-20	5	17-jul.-20
Grupos focales	10-ago.-20	5	14-ago.-20
Aplicación de cuestionarios	15-sep.-20	5	19-sep.-20
Análisis de desempeño laboral	21-sep.-20	5	25-sep.-20
Análisis de resultados	5-oct.-20	5	9-oct.-20
Formulación de estrategias	12-oct.-20	5	16-oct.-20
Diseño y publicación del artículo	16-oct-20	30	16-nov-20

Fuente: Elaboración propia

3.4 Técnica para recolección de la información

Para la recolección de la información se siguieron instrumentos, en cuanto al enfoque cualitativo estuvieron direccionado a grupos focales, donde se tuvo en cuenta el seguimiento que se da en la institución sobre los casos con docentes. Los grupos focales permitieron detectar los posibles casos de bullying, corroborando la información con los cuestionarios.

Para el enfoque cuantitativo, se utilizó el cuestionario, su versatilidad permite utilizarlo como instrumento de investigación y como instrumento de evaluación de personas, procesos y programas de formación. Al mismo tiempo, permite consultar a una población amplia de una manera rápida y económica (García, 2003).

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

El cuestionario de desempeño laboral está basado en la adaptación de Huañambal, (2019), el cual consta de 22 ítems y fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: completamente en desacuerdo (CD) (1) , en desacuerdo (ED) (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo(NDANED) (3), de acuerdo (DA) (4), completamente de acuerdo (CDA) (5) y está dividido en dos dimensiones: Factores Actitudinales 11 ítems, Factores Operativos 12 ítems (Tabla 3).

Tabla 3

Cuestionario de desempeño laboral

N°	ÍTEMS	RESPUESTA				
		CD	ED	NDANED	DA	CDA
	Dimensión 1: Factores Actitudinales	1	2	3	4	5
1	Considera que es una persona disciplinada					
2	Muestra una actitud cooperativa hacia sus compañeros					
3	Tiene iniciativa en el desarrollo de alguna actividad					
4	Es responsable en el cumplimiento de sus tareas diarias					
5	En los trabajos que realiza muestra habilidad de seguridad					
6	Es discreto con la información en la I.E					
7	Cumple con las tareas asignadas teniendo en cuenta los perfiles de competencias					
8	Cumple con otras tareas diferentes a su cargo					
9	Fomenta trabajo en equipo					
10	Maneja usted situaciones imprevistas					
11	Tiene usted entusiasmo por el trabajo					
	Dimensión 2. Factores operativos y del ambiente					
12	Su presentación personal es la más correcta					
13	Presenta capacidad de realización en los diferentes obstáculos que se le presentan					
14	Considera que muestra suficiente conocimiento acerca del trabajo que realiza					
15	Los trabajos que reporta a su jefe inmediato son de calidad					
16	Se considera un buen compañero de trabajo en equipo					
17	Existe un buen clima laboral					
18	Los estudiantes valoran su trabajo como docente					

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

- 19 Los conflictos escolares afectan su rendimiento profesional
- 20 La opinión de los demás no es determinante en su proactividad
- 21 Sus competencias y habilidades son valoradas por todos
- 22 Organización y distribución de la jornada laboral

Para la variable del bullying, se aplica un cuestionario 17 preguntas a las cuales el docente tiene opción de respuesta de SI o NO, según su experiencia, por otro lado, se presentan preguntas con múltiples respuestas y la pregunta número 4, tiene la opción (e) la cual debe responder si el docente considera que no se encuentra su respuesta dentro de las opciones, las preguntas son las siguientes:

1. ¿Sabe qué es acoso laboral?

- a) Sí.
- b) No.

2. ¿Cómo definiría el clima de relaciones interpersonales en su institución educativa?

- a) Muy bueno
- b) Bueno
- c) Insatisfactorio

3. ¿Cómo son las relaciones de los alumnos/as y docentes?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Muy mala

4. Si existen malas relaciones entre

alumnos, señale la que crea que sea la principal causa a las que se les atribuyen

- a) Situaciones de conflicto en el hogar
 - b) Desigualdad
 - c) Influencia de los medios de comunicación
 - d) Diversión
 - e) Otro. ¿Cuál?
-
-

5. ¿Qué tipo de violencia hay en su I.E? Se puede elegir más de una opción

- a) Física
- b) Verbal
- c) Psicológica
- d) Maltrato entre alumnos
- e) Vandalismo

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

f) No hay violencia en mi I.E

6. ¿Cuánta violencia hay en su I.E?

- a) Muchísima
- b) Mucha
- c) Lo normal
- d) Poca
- e) Ninguna

7. ¿Hay problemas de consumo de alguna sustancia en su I.E?

- a) Sí
- b) No
- c) No lo sé

8. ¿Hay problemas de robo, extorsión o amenazas entre alumnos, docentes en su I.E?

- a) Si
- b) No
- c) No lo sé

9. Las relaciones entre padres y maestros son...

- a) Muy buenas
- b) Buenas
- c) Regular
- d) Malas
- e) Muy malas

10. Piensa que la autoridad del profesorado

- a) Es suficiente
- b) Es muy poca
- c) No tenemos autoridad
- d) Cada vez hay más autoridad

11. ¿Ha cumplido la institución con el deber de garantizar la salud mental del/la docente?

- SI
- NO

12. ¿Ha realizado la institución la evaluación de los riesgos psicosociales?

- SI
- NO

13. ¿Dispone la institución de un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral?

- SI
- NO

14. ¿Ha comunicado a la institución el supuesto bullying dentro del aula o fuera de ella?

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

Si

No

15. ¿Se ha atentado contra la dignidad o la integridad moral del/la docente en la IE?

SI

NO

16. ¿Crees que existe algún tipo de hostigamiento hacia los docentes?

SI

NO

17. ¿El hostigamiento ha sido predeterminado y sistemático por parte de alumnos u otro docente?

SI

NO

18. ¿Se ha sentido la/el acosada/o desamparada/o por la dirección de la institución?

SI

NO

3.5 Técnicas para análisis de datos

Para el análisis fueron necesarias un conjunto de actividades:

- Tabulación de datos: Consistió en la elaboración de figuras, datos estadísticos e interpretación de las mismas.
- Graficación: Según el tipo de variables y preguntas se utilizaron gráficas y tablas para la presentación de los resultados.
- Análisis de datos: Se organizó la información, utilizando la base resumen y se usó la estadística descriptiva para su análisis (Porcentaje). Para la variable desempeño escolar se siguió la matriz operacional del desempeño laboral (Tabla 4).

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

Tabla 4

Matriz de operación variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rango/Nivel
Factores actitudinales	Disciplina Actitud cooperativa Iniciativa Responsabilidad Habilidades	1-11	Completamente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo /2), completamente en desacuerdo (1)	Deficiente (46-48) Moderado (49-53) Eficiente (54-55)
Factores Operativos	Factores Operativos Creatividad Capacidad Liderazgo Eficacia Dominio de funciones Relación con los demás	12-22	Completamente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo /2), completamente en desacuerdo (1)	Deficiente (43-45) Moderado (46-47) Eficiente (48-49)

Fuente: Elaboración propia

- Determinación de correlación: Para esto se utilizó en primer lugar la prueba de Shapiro Wilk para determinar los supuestos de normalidad, al ser este confirmado se aplica el método paramétrico de Pearson para determinar la correlación de las variables con la ayuda del programa SPSS.

3.6 Consideraciones éticas

Para llevar a cabo de manera correcta nuestra investigación contaremos con todos los permisos necesarios para poder realizar nuestros estudios.

- Permiso de la institución para acceder sus instalaciones: se hablara con el rector del plantel y se le explicara de manera clara los objetivos de nuestro proyecto de investigación.
- Respetaremos el horario que cada docente nos asigne para realizar los cuestionarios planteados en nuestra metodología.

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

- Respetaremos la voluntad o decisión de cada docente, es decir la de participar o no participar en nuestro proyecto.
- Todo se hará bajo las leyes y normas que la institución nos dé a cumplir.
- Debido a la situación que enfrenta el país tomaremos todas las medidas sanitarias existentes para mitigar cualquier tipo de contagio con respecto a la pandemia del coronavirus, siempre salvaguardando la integridad de los docentes así como las del equipo investigador.

Capítulo 4. Análisis de resultados

4.1 Resultados grupos focales y seguimiento institucional

A través de los grupos focales y el seguimiento que la institución hace de los casos respectivos, con la observación de las fichas y actas de seguimiento se pudieron identificar en la institución algunas situaciones alertantes sobre indicios de bullying:

- Los estudiantes e inclusive los padres de familia utilizan apodosos y frases despectivas para dirigirse a los docentes.
- En una de las situaciones disciplinarias más complicadas se observó el caso de un grupo de estudiantes que realizaron un video dirigiéndose de forma despectiva y con palabras soeces a los docentes, el cual fue colgado en la red social Facebook.
- Algunos docentes han manifestado que durante las horas de clase existen actos para sabotear, los cuales interrumpen el desarrollo, son sistemáticos para algunos docentes y estos pueden llegar a sentir desmotivación.
- En la institución no se abren espacios para tratar el tema, esto acompañado por la ausencia de psicorientador, hace la problemática mayor.
- Existen burlas, inclusive de los mismos compañeros docentes sobre el aspecto físico y de presentación de otros.
- Hay docentes que han sido amenazados por algunos padres de familia.

Las situaciones que se evidenciaron luego de la revisión de algunas actas institucionales han dado referencia de inconvenientes en la convivencia que podrían ser detonadores de posibles casos de bullying que pueden estar presentándose, pero que hasta el momento no han sido tratados en la institución, la problemática se ha dado de estudiantes a docentes y por parte de los padres de familia.

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

4.2 Resultados cuestionario de bullying

La aplicación del cuestionario sobre bullying tenía como objetivo detectar posibles casos que le puedan estar sucediendo a los docentes de la institución y evaluar los protocolos y conductos a seguir por parte de los directivos en los casos de bullying a docentes.

En la primera pregunta planteada sobre si conocían o no que era el acoso escolar el 100% de los docentes respondieron que sí (Figura 2), dando indicios de que los docentes tienen conocimiento teórico y conceptual sobre la problemática.

Figura 2

¿Sabe que es el acoso laboral?

1. ¿Sabe qué es acoso laboral?
10 respuestas



La segunda, tercera y cuarta pregunta estaban dirigidas a evaluar la calidad del ambiente escolar y el nivel de relaciones que existía entre educadores y educandos, a la segunda pregunta dirigida a como es el clima de relaciones institucional el 40% de los docentes respondió que era muy bueno, mientras un 30% considero que era bueno y otro 30% que era satisfactorio (Figura 3), esto indica que pese a los

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

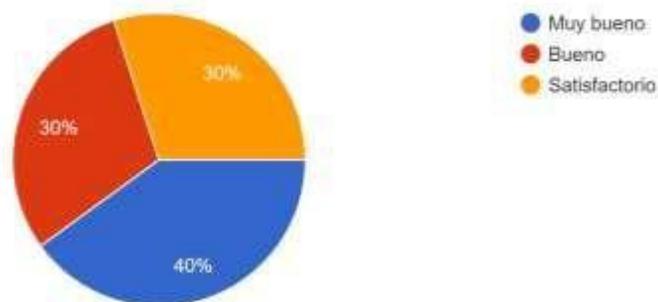
inconvenientes que se han detallado en los grupos focales el clima escolar aun es considerablemente aceptable desde la percepción de los docentes.

Figura 3

¿Cómo definiría el clima de relaciones interpersonales en su institución educativa?

2. ¿Cómo definiría el clima de relaciones interpersonales en su institución educativa?

10 respuestas



A la tercera pregunta de cómo consideraban que era la relación de los alumnos de los docentes las opiniones estuvieron divididas entre buenas y muy buenas con un 80% y 20% respectivamente (Figura 4), esto indica que existe efectivamente una buena relación entre docentes y alumnos.

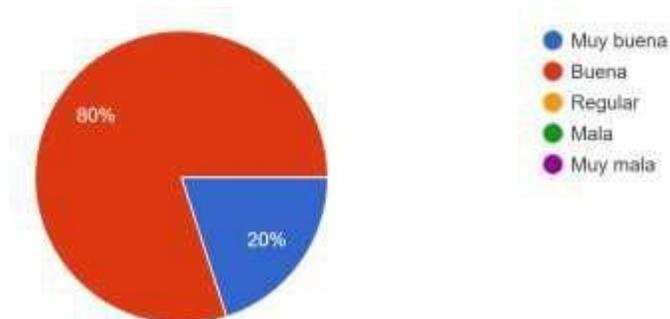
El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

Figura 4

¿Cómo es la relación de los alumnos/as con los docentes?

3. ¿Cómo es la relación de los alumnos/as con los docentes?

10 respuestas



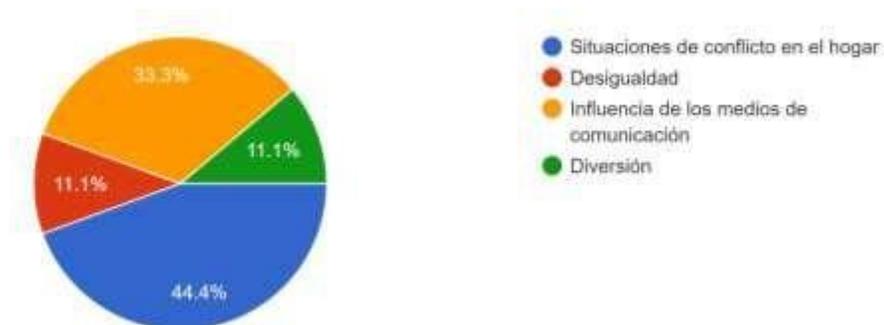
En la cuarta pregunta los docentes atribuyen las malas relaciones con los alumnos a causas influenciadas por situaciones en el hogar en un 44,4%, los medios de comunicación en un 33,3%, desigualdad y diversión en un 11,1% cada uno (Figura 5), lo cual pone de manifiesto la influencia que el contexto familiar puede estar teniendo sobre los estudiantes y un tema que ha sido ampliamente abordado y es la influencia de los medios de comunicación como elemento externo, pero llamativamente influyente.

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

Figura 5

Si existen malas relaciones entre alumnos, señale la que crea que sea la principal causa a las que se les atribuyen

4. Si existen malas relaciones entre alumnos, señale la que crea que sea la principal causa a las que se les atribuyen
9 respuestas



Las preguntas cinco y seis evaluaban si había o no violencia y que tipo se estaba presentando, respecto al tipo de violencia los docentes manifestaron que se presenta violencia verbal en mayor proporción, seguida por el maltrato entre alumnos, vandalismo y física, mientras que las opiniones de que no había violencia y que esta fuera de tipo psicológico fueron menos frecuente (Figura 6).

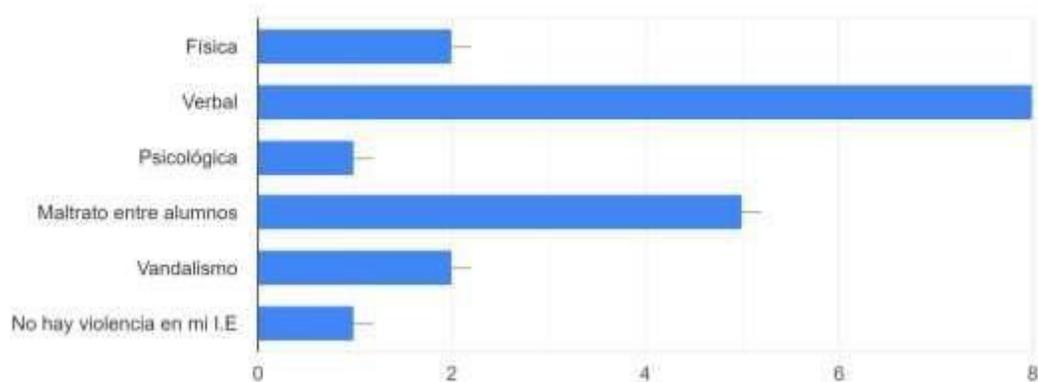
El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

Figura 6

¿Qué tipo de violencia hay en su I.E? Se puede elegir más de una opción

5. ¿Qué tipo de violencia hay en su I.E? Se pueden elegir varias opciones

10 respuestas



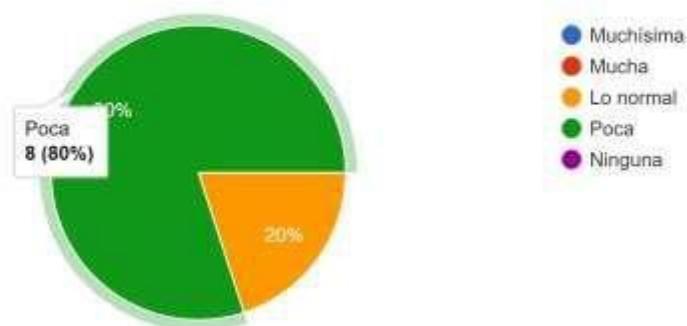
En la sexta pregunta los docentes consideran que existe poca en un 80% y lo normal en un 20% (Figura 7), esto indica que pese a las situaciones que se han presentado la violencia no es constante o sistemática.

Figura 7

¿Cuánta violencia hay en su I.E?

6. ¿Cuánta violencia hay en su I.E?

10 respuestas



El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

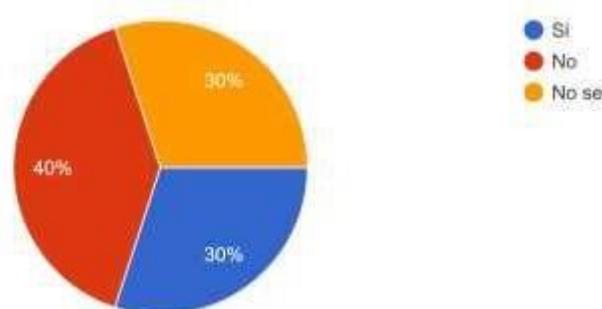
Las preguntas siete y ocho trataron de detectar algunas situaciones conflictivas que están relacionadas con problemas de bullying y especialmente de violencia, a la problemática de consumo de sustancias se pudo evidenciar que un 40% considera que no hay, un 30% manifiesta que sí y otro 30% que no sabe (Figura 8), esto indica que hay una problemática preexistente en la institución y es el consumo de sustancias que son detonadores de otras problemáticas como la violencia, vandalismos y en el peor de los casos redes de microtráfico, lo cual atenta contra la seguridad y salud de los que en el ambiente escolar se desempeñan.

Figura 8

¿Hay problemas de consumo de alguna sustancia en su I.E?

7. ¿Hay problemas de consumo de alguna sustancia en su I.E?

10 respuestas



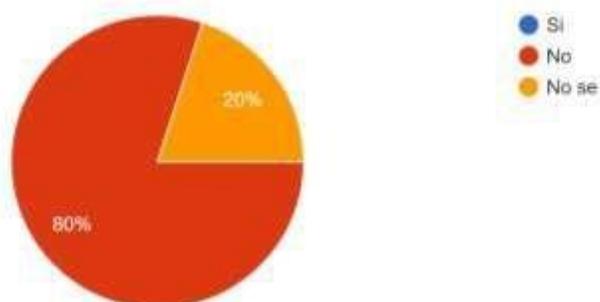
Los docentes han manifestado que no hay situaciones de robo, extorsión o amenazas en un 80%, mientras que el otro 20% manifiesta no saber (Figura 9).

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

Figura 9

¿Hay problemas de robo, extorsión o amenazas entre alumnos, docentes en su I.E?

8. ¿Hay problemas de robo, extorsión o amenazas entre alumnos, docentes en su I.E?
10 respuestas

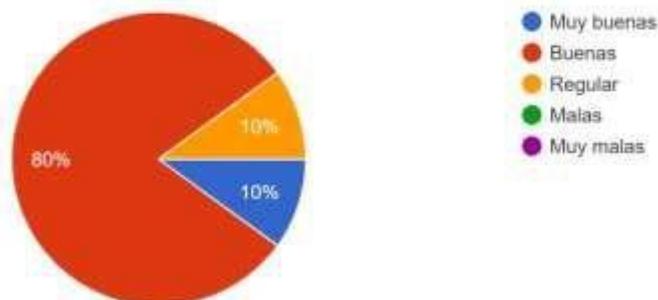


En la pregunta número nueve se trató de evaluar la relación entre padres y docentes, un 80% de los docentes considera que las relaciones son buenas, 10% muy buenas y regulares el otro 10% (Figura 10).

Figura 10

Las relaciones entre padres y maestros son...

9. Las relaciones entre padres y maestros son...
10 respuestas



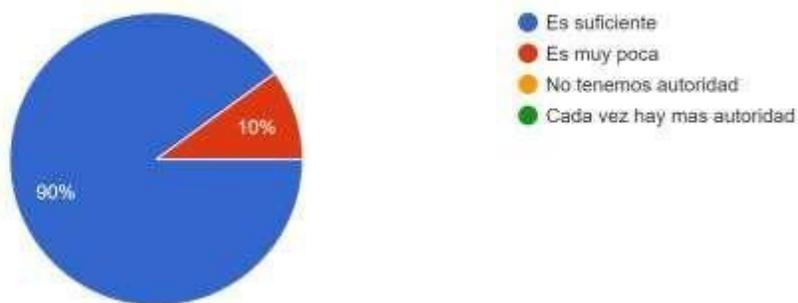
El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

En cuanto a la autoridad del profesorado el 90% considera que es suficiente, mientras que el 10% considera que es muy poca (Figura 11), esto nos indica que existe respeto hacia el rol docente dentro de la institución, aunque quizás no para todos.

Figura 11

Piensa que la autoridad del profesorado

10. Piensa que la autoridad del profesorado
10 respuestas



Las preguntas de la once a la dieciocho trataron de evaluar la problemática del bullying específicamente desde la permanencia de la seguridad y la salud en el trabajo, respecto a esto los docentes consideran en un 50% que la institución ha cumplido el deber de garantizar la salud mental del trabajador, mientras el 50% opina que esta no ha sido garantizado (Figura 13), lo que empieza a poner de manifiesto inconsistencias organizaciones sobre los riesgos de los trabajadores.

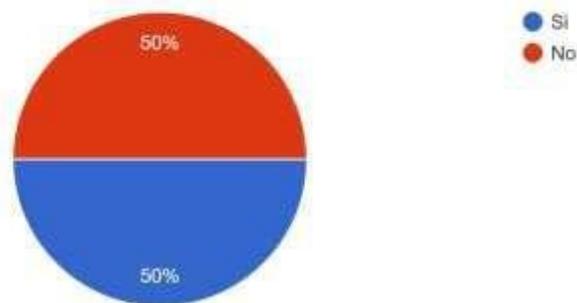
Figura 12

¿Ha cumplido la institución con el deber de garantizar la salud mental del/la docente?

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

11. ¿Ha cumplido la institución con el deber de garantizar la salud mental del/la docente?

10 respuestas



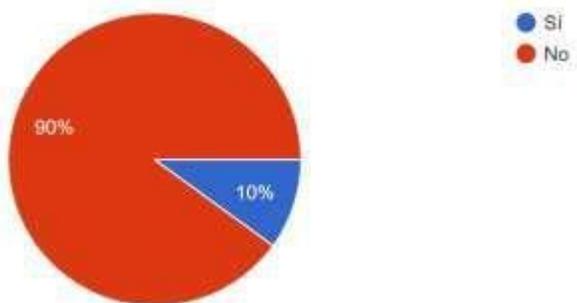
A la pregunta si ha realizado o no la institución la evaluación de riesgos psicosociales un 90% considera que no, mientras que solo un 10% considera que si se ha hecho (Figura 14), esto trae a colación la poca importancia que se da en las instituciones a considerar los riesgos del trabajador, sobre todo en el aspecto psicosocial.

Figura 13

Ha realizado la institución la evaluación de los riesgos psicosociales?

12. ¿Ha realizado la institución la evaluación de los riesgos psicosociales?

10 respuestas



Los docentes que participaron del cuestionario consideran que la institución no dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral en un 70%, sin embargo, el 30% opina que si lo tiene (Figura 15). Frente a esto, la institución puede que no tenga este protocolo, pues como se ha evidenciado los riesgos no son

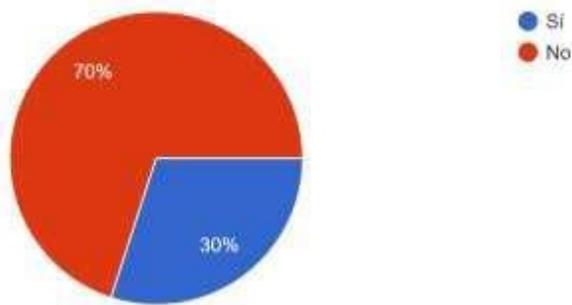
El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

evaluados o se puede estar presentando que en su mayoría los docentes no lo conocen.

Figura 14

¿Dispone la institución de un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral?

13. Dispone la institución de un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral?
10 respuestas



En la pregunta número catorce donde se pregunta a los docentes si ha comunicado alguna situación de bullying a la institución, un 50% responde que si lo hecho (Figura 15), mientras que el otro 50% considera que no, frente a eso, se confirma que efectivamente dentro de la institución si se han presentado situaciones de bullying, que algunos docentes lo han considerado como tal y han dado información al cuerpo directivo.

El bullying y su relación con el desempeño laboral de los docentes

Figura 15

¿Ha comunicado a la institución el supuesto bullying dentro del aula o fuera de ella?

