

**REFLEXIONES** *sobre la* **EDUCACIÓN**  
*desde la* **PSICOLOGÍA**

**Sonia Villagrán Rueda**  
**Mónica Rodríguez Ortiz**  
**David Jasso Velazquez**  
**María Dolores Aldaba Andrade**  
**Jorge Armando Acosta De Lira**  
**(coordinadores)**



Reflexiones sobre la educación desde la psicología

**REFLEXIONES  
SOBRE LA EDUCACIÓN  
DESDE LA PSICOLOGÍA**

SONIA VILLAGRÁN RUEDA

MÓNICA RODRÍGUEZ ORTIZ

DAVID JASSO VELAZQUEZ

MARÍA DOLORES ALDABA ANDRADE

JORGE ARMANDO ACOSTA DE LIRA

(coordinadores)



Primera edición: 2020

Diseño de portada: Francisco Zeledón

D.R. © Universidad Autónoma de Zacatecas

Jardín Juárez núm. 147

Centro Histórico C.P. 98000, Zacatecas, Zacatecas

Tel.: 52 (492) 92 22001, 52 (492) 92 22460

D.R. © Colofón S.A. de C.V.

Franz Hals 130

Col. Alfonso XIII

Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01460

Ciudad de México, 2020

www.paraleer.com • Contacto: colofonedicionesacademicas@gmail.com

ISBN: 978-607-635-108-6

Prohibida su reproducción por cualquier medio mecánico o electrónico sin la autorización escrita de los editores.

Impreso en México • *Printed in Mexico*

Esta obra fue recibida por el Comité Interno de Selección de Obras de Colofón Ediciones Académicas Comunicación para su valoración en el segundo semestre de 2018, se sometió al sistema de dictaminación a “doble ciego” por especialistas en la materia. Los resultados de los dictámenes fueron positivos.

Esta publicación fue financiada con recursos PFCE 2018. Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.



## ÍNDICE

Introducción .....	9
I. EVALUACIÓN DE LA HABILIDAD VERBAL Y LA PARÁFRASIS EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS	
María Luisa Cepeda Islas, Hortensia Hickman Rodríguez, Sergio Manuel Méndez Lozano.....	13
II. ASPIRACIÓN EDUCATIVA, INSTRUCCIÓN DE LOS PADRES Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO	
Oliverio Leonel Linares Olivas, Cosme Francisco Maldonado Rivera, María del Rocío Guzmán Benavente .....	29
III. AUTOPERCEPCIÓN DEL DESARROLLO COGNITIVO DE UN COLECTIVO NORMALISTA	
Jaquelina Lizet Hernández Cueto, María Teresa Rivera Morales, Laura Patricia García Contreras .....	45
IV. LA PSICOEDUCACIÓN COMO INSTRUMENTO INTERVENCIONAL PARA CONTRARRESTAR EL <i>MOBBING</i>	
Jorge Luis Chávez Carrillo, Sonia Villagrán Rueda, Mónica Rodríguez Ortiz .....	61
V. TUTORÍA DE PEQUEÑOS GRUPOS: UNA PROPUESTA DE ACOMPAÑAMIENTO TUTORIAL Y FORTALECIMIENTO DE LA TRAYECTORIA ESCOLAR	
Cintha Berenice Rodríguez Piedra, Ruth Vallejo Castro .....	77

demicas@gmail.com

cánico o electrónico sin la

lección de Obras de Colofón  
tación en el segundo semestre  
‘doble ciego’ por especialistas  
con positivos.

2018. Este Programa es públi-  
cido el uso para fines distintos

VI. OPINIÓN DE ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR SOBRE LA IMPORTANCIA DEL CURSO DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA PARA LA ADQUISICIÓN DE HABILIDADES DIGITALES Jorge Armando Acosta De Lira, David Jasso Velázquez, Sonia Villagrán Rueda .....	91
VII. PERFIL COGNITIVO DE ALUMNOS CON TDAH EN LA ESCUELA PRIMARIA SEVERO COSÍO Karina Maciel Ruelas González, Mónica Rodríguez Ortiz, Andrea Patricia Nández Juárez.....	101

## Introducción

SUPERIOR SOBRE LA EDUCATIVA GITALES so Velázquez, .....	91
AH EN LA ESCUELA  Rodríguez Ortiz, .....	101

Desde el siglo pasado la psicología se ha reconocido aún más como profesión y disciplina científica, lo que la ha llevado a relacionarse con diversas áreas que buscan fortalecer la condición humana, una de éstas es la educación. Juntas, psicología y educación persiguen objetivos afines, como son la adaptación social de las personas, desarrollo de valores y actitudes y de estrategias de evaluación e intervención, así sea en entornos educativos, pero también en contextos familiares y sociales. Por lo tanto, el fin de la psicología educativa es aplicar conceptos, teorías y metodologías con la intención de mejorar la práctica educativa, así como el desarrollo y bienestar del ser humano.

La investigación en educación y en psicología educativa permite construir significados en torno a la tarea de educar toda vez que indaga elementos inherentes a la acción educativa, como por ejemplo los procedimientos que permiten lograr un mejor rendimiento escolar, los estilos de personalidad y de aprendizaje, la interacción profesor-alumno, todas estas variables que se relacionan con el éxito o fracaso escolar, entre otras. Como se sabe, los resultados de las investigaciones dan pauta para llevar a cabo acciones que enriquezcan las metodologías de enseñanza, así como para plantear nuevas estrategias y programas que apunten hacia el aprendizaje significativo.

En el presente libro *Reflexiones sobre la educación desde la psicología*, se ofrece una presentación estructurada y organizada de saberes pro-

ducto de investigaciones recientes, que dibujan la realidad de la enseñanza y el aprendizaje, los procesos que de éstos derivan, así como la práctica docente. Por otra parte, a través de las investigaciones presentadas se da cuenta de la importante relación de la psicología con la educación, y por ello uno de los objetivos principales del libro es ofrecer una mirada general al vasto campo del estudio de las instituciones educativas desde una perspectiva psicológica y su relación con el proceso de educar. Cabe señalar que las investigaciones compiladas presentan un marco teórico-metodológico que permite dilucidar los aspectos que hasta el momento se han mencionado.

El trabajo "Evaluación de la habilidad verbal y la paráfrasis en estudiantes universitarios", hace referencia a la necesidad de contar con una evaluación de estas habilidades presentes en estudiantes universitarios, con el fin de desarrollar programas remediales, ya que este estudio concluye señalando que dicha habilidad tiene una influencia determinante en la actualización de conocimientos previos acumulados a lo largo de todo el ciclo educativo, de manera que todo lo que significa el lenguaje, en este nivel, es extremadamente importante para la conceptualización.

Por su parte, la aportación del tema "Aspiración educativa, instrucción de los padres y contexto socioeconómico en el rendimiento académico" deja en claro que la motivación intrínseca proviene de las expectativas de logro y desarrollo que una persona espera para sí misma. Asimismo las motivaciones extrínsecas se pueden relacionar con elementos del ambiente como las relaciones familiares y la condición socioeconómica en la que se desenvuelve el individuo.

Más adelante, en "Autopercepción del desarrollo cognitivo de un colectivo normalista" se resalta que el centro del análisis del desarrollo cognitivo considera que la psicología del aprendizaje es el pincho que apun-tala todo proceso educativo.

En el capítulo denominado "La psicoeducación como instrumento intervencional para contrarrestar el mobbing" a diferencia de los tres previos, se centra en la psicoeducación como modelo de intervención en el tratamiento integral de las enfermedades mentales. Se destaca que se encuentra en el marco de los modelos multicausales de enfermedad encabezados en psiquiatría por el concepto de *vulnerabilidad en la práctica docente*.



jan la realidad de la ense-  
éstos derivan, así como la  
s investigaciones presenta-  
la psicología con la educa-  
les del libro es ofrecer una  
e las instituciones educati-  
relación con el proceso de  
compiladas presentan un  
ilucidar los aspectos que

bal y la paráfrasis en estu-  
cesidad de contar con una  
estudiantes universitarios,  
es, ya que este estudio con-  
na influencia determinante  
s acumulados a lo largo de  
lo que significa el lenguaje,  
para la conceptualización.  
viración educativa, instruc-  
o en el rendimiento acadé-  
ca proviene de las expecta-  
na espera para sí misma.  
den relacionar con elemen-  
es y la condición socioeco-

arrollo cognitivo de un col-  
l análisis del desarrollo cog-  
izaje es el pincho que apun-

ación como instrumento in-  
diferencia de los tres previos,  
de intervención en el trata-  
s. Se destaca que se encuen-  
de enfermedad encabezados  
*d en la práctica docente.*

Una aportación interesante se hace en “Tutoría de pequeños grupos: una propuesta de acompañamiento tutorial y fortalecimiento de la trayectoria escolar”, pues los resultados muestran que los estudiantes que asisten a este tipo de tutoría desarrollan competencias académicas que no sólo sirven para estudiar un contenido específico de la psicología (en este caso sobre psicoanálisis), sino también favorece la toma de decisiones sobre su formación y potencia habilidades académicas que elevan su desempeño escolar.

En la investigación “Opinión de estudiantes de educación superior sobre la importancia del curso de Tecnología Educativa para la adquisición de habilidades digitales” se encuentra que el tener como referente una teoría de aprendizaje apoya considerablemente a la consecución de metas, en este caso el desarrollo de competencias relacionadas con el uso de las TIC, es decir habilidades digitales, mismas que deben estar presentes indudablemente en todo profesionista, por lo que en ese sentido no pueden dejar de contemplarse espacios en los currículos de educación superior para el desarrollo de dichas competencias.

Por último, en el trabajo “Perfil cognitivo de alumnos con TDAH en la escuela primaria Severo Cosío” se encontró que en términos generales estos alumnos presentan deficiencia en las funciones ejecutivas, lo que significa que su capacidad de planear, de organizar, de resolver problemas y de inhibir su conducta se ve deteriorada. Por otro lado, en lo que respecta a la atención y concentración, este tipo de alumnos se encuentran por debajo de la media, por lo tanto su capacidad de seleccionar la cantidad de información que recibirá procesamiento se ve afectada.

## IV. La psicoeducación como instrumento intervencional para contrarrestar el *mobbing*

JORGE LUIS CHÁVEZ CARRILLO

SONIA VILLAGRÁN RUEDA

MÓNICA RODRÍGUEZ ORTIZ<sup>1</sup>

### Resumen

En la actualidad los trabajadores enfrentan un fenómeno social que está mermando sus capacidades emocionales: el *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo. Piñuel (1980) apunta que éste provoca una desestabilidad psicológica con sus respectivas consecuencias. La definición de *mobbing* más aceptada es de Leymann

El *mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella (citado en Villagrán, 2013). La psicoeducación es un modelo de intervención en el tratamiento integral de las enfermedades mentales. Se encuentra en el marco de los modelos multicausales de enfermedad, encabezados en psiquiatría por el concepto de vulnerabilidad (Albarrán, 2007).

En la actualidad los trabajadores enfrentan un fenómeno social que está mermando sus capacidades emocionales; de acuerdo a Piñuel (1980) El *mobbing* o acoso psicológico, apunta a provocar una desestabilidad psicológica con respectivas consecuencias. El presente estudio intenta demostrar que una herramienta para enfrentar y disminuir el *mobbing* es la Psicoeducación, la cual es un modelo de intervención en el tratamiento

<sup>1</sup> Universidad Autónoma de Zacatecas

integral de enfermedades mentales. Encabezados en psiquiatría como modelos multicausales de enfermedad, (Albarrán, 2007). La investigación se realizó utilizando la encuesta Encuesta Epidemiológica y Calidad de Vida de los Trabajadores (EPICAVT, 2015) donde de acuerdo a los resultados se procedió a realizar una primera intervención, con 300 trabajadores mediante 228 sesiones para correlacionar con la información obtenida con EPICAVT 2016. Obteniendo resultados que confirmaron que, mientras el trabajador este informado sobre el mobbing, tiene mayor probabilidad de no participar dentro de él, ya sea como víctima o victimario. Cabe mencionar que el presente capítulo muestra resultados parciales.

**Palabras clave:** mobbing, psicoeducación y actores de riesgo.

## Introducción

Una de las más importantes competencias que exige la psicología en la actualidad es perseguir la innovación y aplicación de las teorías estudiadas, y generar iniciativas en apoyo fehaciente a la comunidad, esto respecto al complejo mundo de enfermedades mentales y trastornos emocionales al que se enfrenta la sociedad con cotidianidad. Por su parte la práctica docente requiere contar con las facilidades mínimas para la consecución de sus objetivos.

Son los trabajadores del Hospital General de Zona No. 1, a quienes se buscó beneficiar con el curso de psicoeducación, una herramienta intervencional que pretende disminuir el fenómeno del mobbing, ya que éste ha venido dejando estragos importantes en la salud de los trabajadores (EPICAVT, 2015). Es relevante comentar que por esta razón, el IMSS enfrenta diversas complicaciones internas que repercuten en la buena atención a lo derechohabientes.

El *mobbing* ha mostrado un aumento de casos de maltrato psicológico, de violencia verbal y física en las organizaciones laborales desde fines del siglo xx y las dos décadas corrientes del siglo xxi (Guevara, 2006, citado por Morales, 2016). El acoso psicológico se traduce también como ejercicio de violencia; Suárez (2012, citado por Morales 2016) hace referencia de que este poder se remonta a tiempos bíblicos, puesto que en los

los en psiquiatría como n, 2007). La investigación emiológica y Calidad de de acuerdo a los resulta- ión, con 300 trabajadores la información obtenida confirmaron que, mien- ing, tiene mayor probabi- no víctima o victimario. a resultados parciales. actores de riesgo.

exige la psicología en la ión de las teorías estudia- a la comunidad, esto res- entales y trastornos emo- idianidad. Por su parte la des mínimas para la con-

e Zona No. 1, a quienes se n, una herramienta inter- del mobbing, ya que éste salud de los trabajadores or esta razón, el IMSS en- percuten en la buena aten-

osos de maltrato psicológi- iones laborales desde fines glo XXI (Guevara, 2006, ci- se traduce también como r Morales 2016) hace refe- bílicos, puesto que en los

Salmos 7 4-5 y 35 de David se encuentra el verbo *acosar* haciendo énfasis además a la acción de hostigar.

Lorenz (1976) empleó la palabra *mobbing* para referirse a la acción de algunas aves en grupo para atacar a una ave más grande o a un animal que no fuera de su especie. En Suecia, Leymann (1996) investigó estas actitudes en personas y observó que se originaban en las empresas priva- das e instituciones, lo que permitía que algunas de ellas fueran acosadas laboralmente. Este autor marca una diferencia respecto al bullying, con el argumento que el mobbing presenta rasgos más elaborados y sofisticados, por ejemplo la ley del hielo.

La psicoeducación es una estrategia hasta hoy utilizada principal- mente por psiquiatras y que hoy en día apenas esboza su aplicación en algunas tesis de pregrado y posgrado. La psicoeducación se convierte en una herramienta intervencional cuando pone al servicio de los trabaja- dores temas psicológicos, de tal manera que mediante la propagación de información pertinente, logra otorgar estrategias para que el *mobber*, o acosador; y la víctima no se vean inmersos en esta práctica.

Educación es una tarea muy importante a la que cada día se enfrentan los profesores, apuntan Marcelo, Myor y Murillo (2009), y en muchas ocasiones se tiene la sensación de no disponer de todos los medios, por lo que debe improvisar o hacer lo más con lo menos. El estudio que nos ocupa no coincide con esta afirmación, y en cambio le urge cubrir una serie de requerimientos mínimos para lograr el objetivo psicoeducativo.

Un objetivo de esta intervención fue brindar a la fuerza laboral infor- mación que le permitiera enfrentar de manera óptima los conflictos con- ductuales que se desprenden del mobbing. Un aspecto de relevancia es que se interviene al mismo tiempo con los mobbers o victimarios, influ- yendo así en la reducción de las consecuencias psicológicas y fisiológicas del fenómeno para ambos.

El curso de psicoeducación se llevó a cabo en 9 sesiones en 23 grupos por un tiempo aproximado de 30 minutos cada una. Se abarcaron los te- mas de Depresión, Ansiedad, Estrés Laboral, Autoestima, Comunicación Aserativa, Mobbing, Burnout y Teoría Racional Emotiva Conductual (TREC).

Después del taller de psicoeducación, se realizó una evaluación de los conflictos y problemas que surgieron durante la aplicación del curso,



cuáles fueron las soluciones adoptadas, y se dilucidó de qué manera afecta dicha problemática para la buena práctica psicodocente.

### Planteamiento del problema

No es suficiente la pretensión llevar a las instituciones talleres encaminados a mejorar las relaciones interpersonales, donde se beneficien, empleador y empleado; es apremiante sensibilizar a la organización para que apoye estas iniciativas con la infraestructura necesaria.

La traducción al español del concepto *mobbing* es *acoso psicológico*; algunos lo traducen como *acoso moral*, pero en tal caso sería mejor dicho *acoso inmoral*, según Piñuel (2014). El maestro de la Universidad de Estocolmo, Suecia, Leymann (1990) fue el que acuñó el neologismo *mobbing* como “un proceso de destrucción que se compone de una serie de acciones hostiles, que de tomarse en forma aislada, podrían parecer anodinas, pero la repetición tiene efectos perniciosos”. Se puede observar entonces que el *mobbing* está ligado irrefutablemente a la violencia.

De la mano con la globalización, el *mobbing* es cada vez más un tema recurrente en la psicología laboral, social, educativa y clínica. Algunos de los estudios, de los pocos que hay, se analiza, sobre todo, la prevalencia, los cuales arrojan un incremento sustancial hacia este riesgo psicosocial, de acuerdo a la encuesta aplicada por Cassito, M.G. en 2004 donde asume que la “violencia psicológica está propagada por todas partes, el abuso verbal es la esfera con ventaja: En Brasil, 39.5%; en Bulgaria 52%; en África 60.1%”. A nivel sector salud; 27.4%; en Portugal, 40.9% y en Australia el 67.4%.

En México hay datos que permiten vislumbrar la situación del *mobbing*. En un centro universitario de Guadalajara, Jal., se realizó un estudio de prevalencia de *mobbing* a docentes del género femenino, el cual arrojó que 83.6% de mujeres resultaron ser calificadas como víctimas de *mobbing* (Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006).

En Zacatecas, Villagrán, Jasso, Aldaba y Rodríguez (2017) realizaron un estudio a docentes de la UAZ, el cual arrojó los siguientes resultados: el *mobbing* en la esfera de acoso docente (acto intencional, daño físico) no

ció de qué manera afectó al docente.

iones talleres encaminados donde se beneficien, empujando a la organización para que sea efectiva.

bing es *acoso psicológico*; en el caso sería mejor dicho de la Universidad de España se acuñó el neologismo *mobbing* que compone de una serie de acciones, podrían parecer años". Se puede observar en relación a la violencia.

es cada vez más un tema relevante y clínica. Algunos de los datos, sobre todo, la prevalencia, muestra este riesgo psicosocial, en M.G. en 2004 donde asumió por todas partes, el abuso es 55.5%; en Bulgaria 52%; en Portugal, 40.9% y en Aus-

trar la situación del mobbing en Jalisco, se realizó un estudio de género femenino, el cual clasificadas como víctimas de mobbing (6).

dríguez (2017) realizaron los siguientes resultados: el acoso intencional, daño físico) no

existe; en cuanto al acoso docente (acto intencional, daño económico), los resultados están asociados con el mobbing; mientras en la tercera dimensión, acoso docente (acto intencional, daño psicológico), hay un daño psicológico evidente.

El mobbing es un fenómeno psicosocial multicausal; de acuerdo con Piñuel (2014), la presencia del mobbing en una empresa o institución tiene el objetivo fehaciente de borrar a un individuo, para lo cual se recurre a prácticas sistemáticas, recurrentes y hostiles. Continuando con Piñuel (2014), el mobbing se puede manifestar por celos profesionales, por el perfil psicológico de la víctima o por negarse a participar en actividades ilegales.

En las organizaciones se observan las multicausas para el desarrollo del mobbing en general (Albarrán y Macías, 2007), y se gesta, se practica, se extiende y alcanza su objetivo: hacer que la víctima de mobbing renuncie o se vaya del departamento. Una víctima en estas circunstancias sufre en silencio el acoso, soporta vejaciones y se ve dañada en una o más de las esferas de acoso que sufre: física, económica o psicológica, Villagrán, *et al.*, (2017). De esta problemática se desprenden las preguntas de investigación:

- ¿Qué se puede hacer para contrarrestar los efectos del mobbing?
- ¿La psicoeducación es un apoyo para erradicar trastornos emocionales?
- ¿El ejercicio de una buena psicoeducación exige de una buena logística?

### Sustento teórico

De acuerdo con la investigación hecha por De la Garza, se puede llegar a comprender las reestructuras productivas y su impacto en el trabajo (citado en Villagrán, 2013), así como los aspectos negativos de la era avanzada del capitalismo manifestados en la aparición de fenómenos sociales internos en el ambiente laboral sobre diferentes rubros, como el acoso moral y sexual, discriminación, hostigamiento y violencia de género. A

este fenómeno de interés se le conoce como *mobbing*, término que se utilizó por primera vez por quien se considera padre del concepto, Heinz Leymann, el cual desarrolló gracias a una teoría y metodología realizada por él mismo (citado en Villagrán, 2013).

No hay acuerdo en cuanto al origen del vocablo siguiendo una investigación histórica, Navarrete (2010) escribe a propósito que fue usada por Lorenz en 1991 para describir el comportamiento de los animales que actúan en defensa.

El *mobbing* es descrito en términos generales por Leymann (1990 citado en Villagrán, 2013) como el terror psicológico causado por la violencia y acoso laboral; este término proviene del verbo inglés *to mob*, que significa 'atropellar, asediar, acosar en grupo'. De acuerdo con la RAE, el acoso laboral se define como "la práctica ejercida en el ámbito del trabajo que consiste en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación, en dispensar además un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente".

Existen varios tipos de *mobbing*, siguiendo a Leymann (citado en Villagrán, 2013): de forma horizontal, que se refiere a cuando se da entre pares o iguales; de forma vertical ascendente, cuando se practica desde un subordinado o más, en contra de una figura de mayor nivel; de forma vertical descendente, referido al acoso que proviene de un directivo o un jefe inmediato en contra de un grupo de trabajadores, y mixto, donde se presentan todas las formas de *mobbing*, que significa que la empresa entonces tiene serios problemas de toxicidad.

Las víctimas de *mobbing* pueden presentar diversos trastornos emocionales: trastorno de estrés postraumático (TSPT), trastorno de depresión mayor, trastorno de ansiedad generalizada y trastorno adaptativo. Existe la posibilidad de que los síntomas de estos trastornos se confundan con los del TSPT, lo cual complica la elaboración de un diagnóstico pertinente; por ello, es necesario antes de un posible tratamiento, realizar un diagnóstico diferencial (Ávila, Bernal y Alzate, 2016).

ing, término que se utiliza del concepto, Heinz y metodología realizada

lo siguiendo una investigación cuyo propósito fue el estudio de los animales

por Leymann (1990) citando un caso de síndrome psicótico causado por la violencia verbal en inglés *to mob*, que de acuerdo con la RAE, el término se aplica en el ámbito del trabajo para referirse a la intimidación psicológica para un trato vejatorio y desmoronarla psíquicamente”.

Leymann (citado en Virello, 2016) define a cuando se da entre compañeros de trabajo cuando se practica desde un nivel de agresión de mayor nivel; de forma directa o indirecta, por un superior o un colega, y mixto, donde se involucra a la empresa en-

diversos trastornos emocionales (PTSD), trastorno de depresión y trastorno adaptativo. Los trastornos se confunden con la ausencia de un diagnóstico claro y un posible tratamiento, realizar un estudio (Virello, 2016).

## Psicoeducación

La psicoeducación consiste en brindar educación a las personas que tienen una enfermedad, trastorno o problema psicológico, tales como: depresión, ansiedad y baja autoestima o personalidad. Esta herramienta ayuda a que el paciente adquiera la capacidad de entender y manejar la enfermedad que presenta, por medio de reforzar fortalezas, recursos y habilidades propias del paciente, para así contribuir a la salud y el bienestar del mismo (Pujals, 2009).

Continuando con Pujals (2009), la psicoeducación se está volviendo eficaz como parte de un proceso terapéutico, pues no se limita a la información, sino que logra intervenir en la modificación de actitudes y en la adaptación al trastorno del paciente, ya que éste adquiere las herramientas necesarias para contrarrestar los trastornos confluyentes del mobbing. Juárez, *et. al.* (2014) coinciden en que el término *psicoeducación* hace referencia a la educación, información y entrenamiento que se les ofrece a pacientes para el tratamiento de una enfermedad o cualquier situación adversa que una persona enfrente. La psicoeducación debe ser dirigida por un profesional de la salud mental que le integre los elementos educativos dependiendo cada tema. Se basa en lograr un empoderamiento, en adquirir competencias y fortalezas y en lograr la superación de la persona (León, 2016).

¿Por qué la psicoeducación? La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el Diario Oficial de la Federación del jueves 13 de noviembre del 2014, publicó en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, título tercero, capítulo segundo, artículo 43, que respecto a los factores de riesgo psicosocial del centro de trabajo, los patrones deberán:

- I. Identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral;
- II. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, y valorarlos clínicamente;
- III. Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los factores de riesgo psicosocial;
- IV. Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al personal ocupacionalmente expuesto a factores de riesgo psicosocial, según se requiera;



- V. Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial, y
- VI. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.

Son aspectos a considerar dentro de los factores de riesgo psicosocial que derivan de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo: las condiciones peligrosas inherentes al mismo; cuando se realiza bajo condiciones inseguras; que demanda alta responsabilidad, o requiere de una intensa concentración y atención por períodos prolongados.

La psicoeducación apoya para cumplir este inciso legal, el cual deben de observar todas las organizaciones. Surge además a partir de una necesidad clínica y educativa, pues al cubrirlas dotan al trabajador de herramientas que le permiten ser más productivo y ayudan al tratamiento de trastornos emocionales. La experiencia que dejó esta investigación es que debido a la falta de una logística pertinente, los resultados fueron menores a los pronósticos, por lo que ésta se califica como un actor principal de riesgo en la práctica psicoeducativa.

La psicoeducación debe generar un alto rendimiento académico y para lograrlo se ocupa de la participación y asistencia (Alvarado y García, citado en García Alvarado y Jiménez, 2000). Para conseguir esto, es de trascendencia que la participación y asistencia a las sesiones produzcan en los participantes una motivación y por ende un alto rendimiento. Por tal motivo es necesario insistir desde la autoridad correspondiente en comprometer la asistencia de los educandos y dejar la responsabilidad de la participación al psicoeducador.

## Método

La investigación se realizó en un Instituto de Seguridad Social del Estado de Zacatecas en el departamento de Servicios de Promoción y Prevención para la Salud de los Trabajadores, aparato auxiliar de prevención de la salud en trabajadores del IMSS. El sustento contractual para esta investigación es la última revisión del Contrato Colectivo de Trabajo (2015-2017), donde en el

alteraciones a la salud por al, y

ativas adoptadas y los re-  
cas.

ores de riesgo psicosocial  
del puesto de trabajo: las  
; cuando se realiza bajo  
responsabilidad, o requiere  
períodos prolongados.

ciso legal, el cual deben  
ás a partir de una nece-  
al trabajador de herra-  
rudan al tratamiento de  
esta investigación es que  
resultados fueron meno-  
como un actor principal

ndimiento académico y  
tencia (Alvarado y Gar-

Para conseguir esto, es  
a a las sesiones produz-  
de un alto rendimiento.  
idad correspondiente en  
jar la responsabilidad de

idad Social del Estado de  
noción y Prevención para  
prevención de la salud en  
a esta investigación es la  
(2015-2017), donde en el

Cap. IX, Sanciones Sindicales, se le agrega a la atención médica y oftalmológica, la psicológica.

El diseño de la investigación es aplicativo, prospectivo, longitudinal y analítico. Para tal efecto la investigación se dividió en tres etapas.

*Etapa 1.* Análisis de la encuesta EPICAVT 2015. Anualmente el SPPS-TIMSS realiza la Encuesta Epidemiológica y Calidad de Vida de los Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (EPICAVT); en el 2015 se les aplicó a 603 trabajadores. La encuesta abarca las áreas de *a)* Información general del trabajador, *b)* Estilo de vida, *c)* Salud sexual, *d)* Detección de tabaquismo y alcoholismo, *e)* Detección de mobbing, depresión y estrés y *f)* Indicadores antropométricos.

*Etapa 2.* *a)* Preparación y aplicación de los cursos. *b)* Durante la psicoeducación se pretendió aplicar pruebas de diagnóstico de mobbing, depresión y estrés, pero no fue posible debido a que dichos test no están aceptados por el IMSS. El director del Centro de Capacitación y Calidad del Instituto invitó a efectuar una evaluación del curso y del instructor en lugar de los cuestionarios mencionados, así que se agregó a este formato una pregunta abierta con referencia a la utilidad de los cursos de psicoeducación. *c)* Analizar si existen actores psicosociales de riesgo en la práctica docente e identificar cuáles son.

*Etapa 3.* Análisis de la encuesta EPICAVT 2016. Al realizar el análisis de esta encuesta, se midió el impacto que tuvieron los cursos impartidos en los educandos.

## Resultados

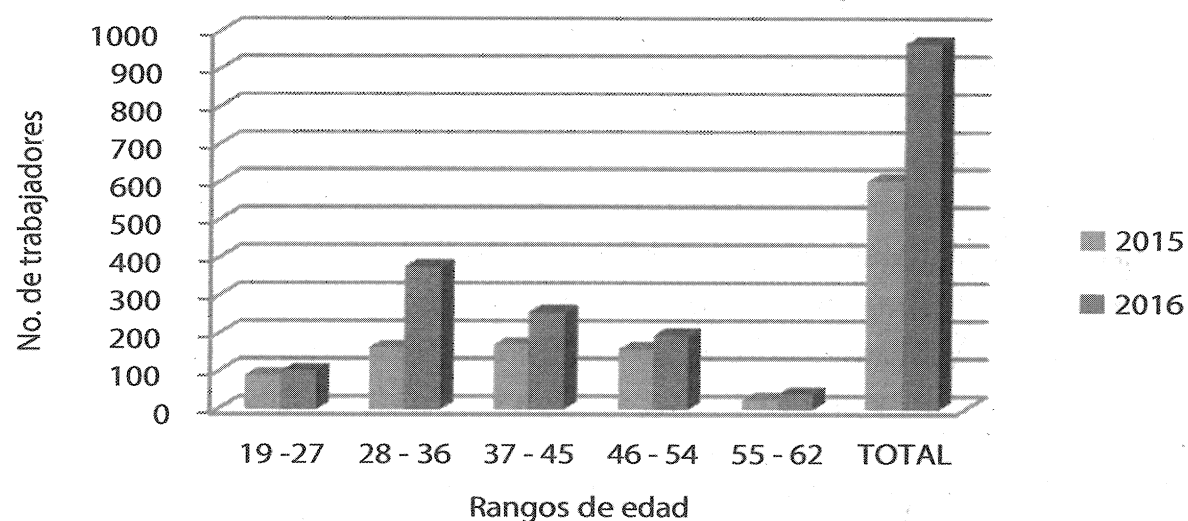
**Etapas 1 y 3.** Del análisis estadístico comparativo de las encuestas EPICAVT 2015 y 2016, se obtienen las siguientes tablas comparativas:

TABLA 1. *Edad*

<i>Rangos de edad</i>	<i>19 -27</i>	<i>28 - 36</i>	<i>37 - 45</i>	<i>46 - 54</i>	<i>55 - 62</i>	<i>TOTAL</i>
2015	89	162	170	158	24	603
2016	101	376	256	195	39	967

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICA 1. *Edad*



Fuente: Elaboración propia

Se puede observar en la tabla 1 y la gráfica 1, que la nómina general se incrementa 60%, concentrado principalmente en el rango de edad 28-36 años y en el que le sigue, 37-45.

TABLA 2. *Trastornos emocionales*

	<i>Trastornos emocionales</i>		
	<i>Depresión</i>	<i>Mobbing</i>	<i>Estrés</i>
2015	48 = 8%	46 = 8%	122 = 18%
2016	44 = 5%	47 = 5%	109 = 13%

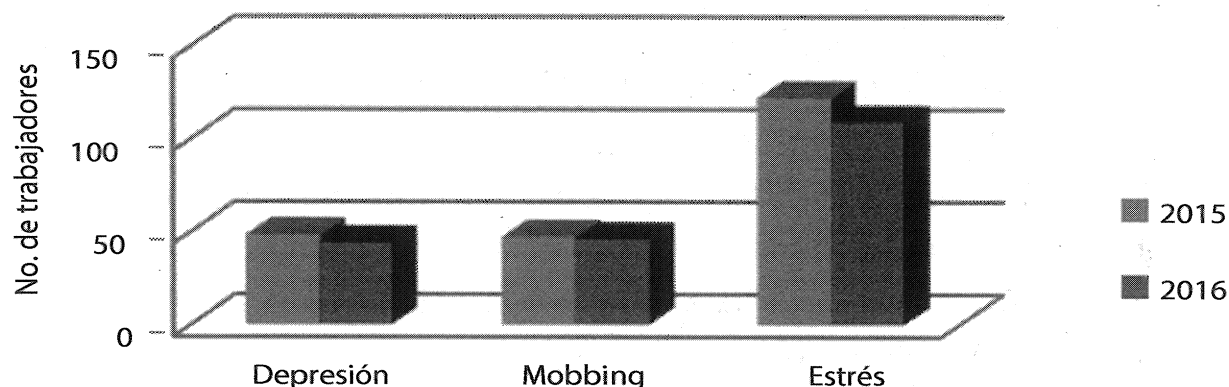
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 y gráfica 2 se estudian los trastornos emocionales.

*Depresión.* En este rubro se aprecia que a pesar del ingreso de 60% de personal a la aplicación de la encuesta EPICAVT 2016, después de llevar a cabo el taller de psicoeducación, el porcentaje de trabajadores afectados por la depresión se redujo tres puntos porcentuales.

*Mobbing.* El número de víctimas de mobbing sufre un decremento porcentual de tres puntos. Es notable la importancia de este porcentaje, si se toma en cuenta el crecimiento de la población respecto a la encuesta posterior.

GRÁFICA 2. Trastornos emocionales



Fuente: Elaboración propia

*Estrés.* Este rubro presenta una importante baja de 5% en trabajadores afectados por el estrés. Conviene recalcar que el estrés laboral puede ser consecuencia del mobbing, y también puede ser efecto del propio trabajo; de igual manera, el decremento del porcentaje de población afectada es de considerarse.

**Etapa 2.** Preparación y aplicación de los cursos durante esta etapa. Se acudió a los jefes de departamento, con el fin de concertar espacios y calendarizar los horarios pertinentes y aprovechar al máximo las sesiones.

En la tabla 4 se presentan las actividades realizadas en el taller.

TABLA 3. Trabajadores por cada departamento

No. de Depto.	Nombre Departamento	No. de trabajadores
1	RAYOS X	9
2	TRANSPORTES	12
3	LABORATORIO	21
4	PERSONAL	13
5	NUTRICIÓN	20
6	LAVANDERÍA	12
7	LIMPIEZA E HIGIENE	42



8	FINANZAS	7
9	CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO	14
10	SPPSTIMSS	3
11	UCIN (Enfermeras de Cuneros y Neonatos)	6
12	GÍNECO-OBSTETRICIA	9
13	ASISTENTES MÉDICAS	4
14	GOBIERNO	7
15	U.I.B.Z. (Unidad de Investigaciones Biológicas de Zac.)	19
16	TRABAJO SOCIAL	15
17	PATOLOGÍA	6
18	C.C.Y C. (Centro de Capacitación y Calidad) SNTIMSS	10
19	ENSEÑANZA	6
20	HEMODÍALISIS	7
21	ESTOMATOLOGÍA T.M.	5
22	ESTOMATOLOGÍA T.V.	4
23	SUBDELEGACIÓN	49
TOTAL		23 DEPARTAMENTOS
		300

Fuente: Elaboración propia

TABLA 4. Sesiones por cada tema

<i>No. de Sesión</i>	<i>Nombre de la Sesión</i>	<i>No. de Sesiones</i>
1	Introducción a la Psicoeducación	28
2	Estrés Laboral	28
3	Autoestima	28
4	Comunicación Asertiva y Reconocimiento de Emociones	25
5	Ansiedad	25
6	Depresión	24
7	Mobbing	24
8	Burnout	23
9	(TREC) Teoría Racional Emotivo-Conductual	34
TOTAL		228

Fuente: Elaboración propia



## Conclusiones

No se permite a los participantes la asistencia al área destinada a la realización de las sesiones, argumentando que el tiempo de traslado sumado a la duración de las sesiones resultaba excesivo. La situación se resuelve en llevar a cabo la psicoeducación en el área laboral, pero esto derivó en otro problema, ya que no era posible proyectar las diapositivas del material didáctico. El conflicto se soluciona elaborando trípticos acorde a cada uno de los nueve temas y entregándolos en cada sesión.

Durante el desarrollo del taller surgen tres aspectos importantes. 1. Los jefes de departamento sólo asistieron al taller en un 20%. 2. Los directivos son importantes para la investigación, pero no participan. 3. En dos departamentos se suspende el taller. 4. Un jefe manifestó no necesitar ese tipo de talleres. Estas cuatro situaciones se consideran como actores de riesgo psicosociales.

La psicoeducación se presenta como una herramienta intervencional adecuada y convincente para contrarrestar los síntomas de mobbing y además alcanza a disuadir de la misma manera a los mobbers. Para que la psicoeducación brinde mejores resultados es necesario erradicar algunos factores de riesgo para la práctica psicoeducativa, y para tal efecto se hacen las siguientes recomendaciones:

- a) Concertar espacios adecuados y el uso de tecnología básica para su impartición.
- b) Convenir un tiempo mínimo de 45 minutos para cada sesión, libres de traslado, y solicitar intervención con autoridad para evitar el ausentismo.
- c) Insistir en la participación de todas las figuras de bajo, medio y alto mando, además de la base trabajadora, y sensibilizar y comprometer a todos los departamentos para involucrarse en estas actividades, poniendo énfasis en los grupos detectados.

## Referencias

- Albarrán, A. y Macías, M. Aportaciones para un modelo psicoeducativo en el servicio de psiquiatría del Hospital Civil Fray Antonio Alcalde. *Investigación en Salud*, 9(2), pp. 118-124. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14290206>
- Aldrete, M., y Pando, M., Aranda, C. y Torres, T. (2006). Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género? *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11 (1), 53-63.
- Ávila, A., Bernal, V. y Alzate, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? *Revista Psiconex. Psicología, psicoanálisis y conexiones*, Medellín, Colombia, 8(3).
- Cassito, M., Fattorini, E; Gilioli R; Rengo, Ch. (2004). Sensibilizando Sobre el Acoso Psicológico. Milán, Italia. Ginebra. Recuperado de: <https://www.google.com/search?q=PREVELENCIA+MUNDIAL+DE+MOBBING&oq=PREVELENCIA+MUNDIAL+DE+MOBBING&aqs=chrome..69i57.9162j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- EPICAVT–Calidad de vida en el trabajo (2015). Dirección de Prestaciones Médicas Unidad de Atención Primaria a la Salud Coordinación de Salud en el Trabajo. Instituto Mexicano del Seguro Social. Zacatecas.
- García Jiménez, M., y Alvarado I, y Jiménez Blanco, A. (2000). La predicción del rendimiento académico: regresión lineal versus regresión logística. *Psicothema*, 12 (Su2), 248-252.
- Juárez Ramírez, C., Márquez Serrano, M., Salgado, N., Pelcastre-Villafuerte, B., Ruelas González, M. y Reyes M. (2014). La desigualdad en salud de grupos vulnerables de México. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 35(4), 284–90.
- León, Guerrero, P. Á. (2016). *Diseño de una intervención psicoeducativa sobre la atención centrada en la persona en el Hospital General de Temixco, Morelos*. Recuperado de <http://catalogoinsp.mx/files/tes/055137.pdf>
- Leymann, H. (1990). *Contenido y desarrollo del acoso grupal-moral: Mobbing*. Suecia: Universidad de Umea, pp. 165-184.

- Leymann, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal (“mobbing”) en el trabajo. *Bilbao European Journal*, 5 (2).
- Lorenz, K. (1976). *Sobre la agresión*. Madrid: Siglo XXI.
- Marcelo, C., y Mayor, C., y Murillo, P. (2009). Monográfico: Profesorado principiante e inserción profesional a la docencia. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 13 (1), 3-5.
- Morales, J. (2016). *Acoso psicológico laboral (mobbing) y su impacto en el desempeño laboral* (Tesis Doctoral). Universidad de León, España.
- Navarrete, S. (febrero, 2010). *Mobbing: ¿debemos seguir llamándolo así?* Ponencia presentada en el XI Congreso Virtual de Psiquiatría Interpsiquis, México.
- Piñuel, I. (2014). *Introducción al acoso laboral*, (Videoconferencia) parte 1 Madrid, España.
- Piñuel y Zabala (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico* España Salterrone Santander.
- Piñuel y Zabala (2005). *Secuelas del mobbing*. París, Francia.
- Pujals, M. (2009). *Enfoques dirigidos a mejorar situación psicoeducativa de los inmigrantes*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ramírez, A. (2017). *Psicoeducación y mindfulness para la disminución de la sobrecarga en los cuidadores informales de niños con cáncer*. (Tesis de pregrado).
- Tapia, A. y Coronel, K. (2017). Estudio descriptivo de la influencia de los talleres de terapias alternativas y psicoeducación para disminuir los síntomas de la ansiedad en adolescentes. (Tesis pregrado). Universidad del Azuay, Unidad Educativa de Jesús Cordero, Cuenca, Ecuador.
- Villagrán Rueda, S. (2013). *Mobbing y su impacto en la motivación, desempeño y permanencia laboral*. Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Psicología.
- Villagrán, S., Jasso, D., Aldaba, M., y Rodríguez, M. (2017). *Mobbing: impacto psicológico en docentes*.