

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
SEDE QUITO**

**CARRERA:  
PSICOLOGÍA**

**Trabajo de titulación previo a la obtención de título de:  
PSICÓLOGA**

**TEMA:  
SISTEMATIZACIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN CON DOCENTES  
EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL SAN PATRICIO EN EL AÑO  
LECTIVO 2018- 2019, DESDE UN ENFOQUE SISTÉMICO FAMILIAR PARA LA  
PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO**

**AUTORA:  
KARLA STEFANY CRUZ HOYOS**

**TUTORA:  
CATYA XIMENA TORRES CORDERO**

**Quito, agosto de 2019**

### Carta de cesión de derechos de autor

Yo, Karla Stefany Cruz Hoyos con documento de identificación N° 171905255-5, manifiesto la voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de soy autora del trabajo de titulación intitulado: *"Sistematización del proyecto de intervención con docentes en la Unidad Educativa Fiscomisional San Patricio en el año lectivo 2018- 2019, desde un enfoque sistémico familiar para la promoción del buen trato"* mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de Psicóloga en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en condición de autora me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.



Nombre: Karla Stefany Cruz Hoyos

Cedula: 171905255-5

Fecha: 16 de Agosto de 2019

### **Declaratoria de coautoría del docente tutor/a**

Yo, declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de titulación SISTEMATIZACIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN CON DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL SAN PATRICIO EN EL AÑO LECTIVO 2018- 2019, DESDE UN ENFOQUE SISTÉMICO FAMILIAR PARA LA PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO ; realizado por la Srta. KARLA STEFANY CRUZ HOYOS con documento de identificación No 1719052555; obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana para ser considerados como trabajo final de titulación.

Quito, agosto de 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Torres', is written over a faint, larger blue signature that is mostly obscured.

Mgst. Catya Ximena Torres Cordero

1712628625



UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL "SAN PATRICIO"  
Quito- Ecuador  
Dirección: La Tola Calle Don Bosco 227 y Los Ríos  
Teléfono: 2955260  
Acuerdo Ministerial N° 4204



Quito, 19 de febrero del 2019

Para: Universidad Politécnica Salesiana  
De: P. Nelson Sacancela SDB.

**Asunto:** Autorización del Uso y publicación de la información

Por medio del presente documento, pongo a su conocimiento la autorización del uso y publicación de la información necesaria con fines académicos, para el Proyecto de tesis, de la srta. Karla Stefany Cruz Hoyos, con CI 1719052555, estudiante de la Universidad Politécnica Salesiana carrera de Psicología mención Educativa.

Atentamente,

Nelson Sacancela SDB.  
Director de la UESPA



## Índice

Introducción.....	1
Primera parte.....	3
1. Datos informativos del proyecto .....	3
1.1 Nombre del proyecto.....	3
1.2 Nombre de la Institución.....	3
1.3 Tema que aborda la experiencia.....	3
1.4 Localización .....	6
2. Objetivo de la sistematización.....	6
3. Eje de la sistematización .....	6
3.1 Estructura familiar.....	7
3.1.1 Roles.....	7
3.1.2 Límites.....	8
3.1.3 Interacción familiar.....	8
3.1.4 Alianzas.....	8
3.1.5 Coaliciones.....	8
3.1.6 Triangulaciones.....	9
3.1.7 Chivos expiatorios.....	9
3.2 Redes de apoyo.....	9
3.3 La comunicación.....	9
3.4 Buen trato en el contexto institucional.....	10
3.5 Cómo se puede fomentar el buen trato.....	11
4. Objeto de la sistematización.....	11
5. Metodología de la sistematización .....	12
6. Preguntas clave.....	12

6.1	Preguntas iniciales.....	13
6.2	Preguntas interpretativas.....	13
6.3	Preguntas del cierre.....	13
7.	Organización y procesamiento de la información.....	14
8.	Análisis de información.....	15
	Segunda parte.....	19
1.	Justificación.....	19
2.	Caracterización de los beneficiarios.....	21
2.1	Beneficiarios directos:.....	21
2.2	Beneficiarios indirectos:.....	21
3.	Interpretación.....	22
4.	Principales logros del aprendizaje.....	27
4.1	Lecciones aprendidas.....	27
4.2	Productos que generó el proyecto de intervención.....	27
4.3	Objetivos logrados.....	28
4.4	Elementos de riesgo identificados en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención.....	30
4.5	Elementos innovadores identificados en la experiencia.....	31
4.6	Impacto que tienen los elementos innovadores para los grupos poblacionales con los cuales se trabajó.....	31
4.7	Impacto a nivel de salud mental que se evidenció como consecuencia del proyecto.....	32
	Conclusiones.....	33
	Recomendaciones.....	34
	Referencias.....	35

## **Índice de tablas**

Tabla 1 Matriz de síntesis de la interacción Institución – Familia del Docente.....	15
Tabla 2 Matriz de resumen de análisis de interacción familiar Docente- Institución .....	16
Tabla 3 Matriz de datos en torno a los resultados obtenidos.....	18

## **Índice de Figuras**

Figura 1 Ubicación de la Institución (Google maps, 2019).....	6
---	---

## **Resumen**

Este documento sistematiza los aprendizajes logrados en un proceso de acompañamiento a docentes, realizado en la Unidad Educativa Fiscomisional San Patricio (UESPA), en el año 2019.

La carencia de espacios para descarga de tensiones, ansiedad y angustia propias de la vida cotidiana de los y las docentes motivó el desarrollo de un proyecto de acompañamiento donde se propició el diálogo, contención y aprendizaje a partir de las propias experiencias de vida en la familia, con la finalidad de generar buen trato en diversas dimensiones de la interacción del docente.

La falta de recursos económicos, el entorno laboral, el entorno social de los estudiantes, la indisciplina, son factores estresores en las relaciones dentro del proceso de enseñanza, siendo el bienestar físico, emocional y social de los y las docentes relevante para que este proceso camine hacia el buen trato.

Los espacios individuales y grupales facilitaron a los docentes la búsqueda de estrategias adecuadas, para el afrontamiento situaciones personales, familiares y laborales, desde la reflexión, pasando por el discurso hacia un nuevo comportamiento.

Es así que resulta importante recuperar esta experiencia para analizar la interacción entre las diversas estructuras (individuo, familia, institución) y la modificación de las formas de relación.

Para el análisis de la experiencia antes descrita, se maneja bajo el enfoque sistémico, dentro de él, se toma como referencia a Minuchin (1997), entre otros; que permitan reflexionar en torno a los roles asumidos en la institución, la interacción con las familias, las redes de apoyo de los docentes y el manejo de crisis.

**Palabras Claves:** Acompañamiento, interacción familia-institución, roles, comunicación y buen trato, docentes.

## **Abstract**

This document systematizes the learning achieved in a process of accompaniment to teachers, carried out in the Educational Unit San Patricio (UESPA), in the year 2019.

The lack of spaces for the discharge of tensions, anxiety and anguish characteristic of the daily life of the teachers motivated by the development of an accompaniment project where dialogue, contention and learning were fostered based on one's own experiences of life in the family, with the purpose of generating a good deal in different dimensions of the teacher's interaction.

The lack of economic resources, the work environment, the social environment of the students, the indiscipline, the stressors in the relationships within the teaching process, being the physical, emotional and social well-being of the teachers relevant to this process walk towards good treatment.

The individual and group spaces provided teachers with the search for adequate strategies for coping with personal, family and work situations, from reflection to discourse towards a new behavior.

It is thus important to recover this experience to analyze the interaction between the different structures (individual, family, institution) and the modification of the forms of relationship.

For the analysis of the experience described above, it is managed under the systemic approach, within which Minuchin (1997), among others, is taken as a reference; that allow reflecting on the roles assumed in the institution, the interaction with families, teacher support networks and crisis management.

**Key words:** Accompaniment, family-institution interaction, roles, communication and good treatment, teachers.

## **Introducción**

En la actualidad el Ministerio de Educación, promueve el desarrollo educativo integral de los niños, niñas y adolescentes, mismo que es respaldado tanto por el Código de la niñez y la adolescencia (2011) , como por la LOEI (2011). No obstante en la promoción del desarrollo educativo integral, no se toma en consideración la labor de los y las docentes, ni la influencia que tiene su bienestar y/o su familia, en el ámbito laboral.

Por consiguiente, surge la necesidad de visibilizar este pilar educativo y realizar un proyecto de intervención, donde a partir de un proceso de acompañamiento individual y grupal con los y las docentes de Unidad Educativa Fiscomisional San Patricio (UESPA) en el año lectivo 2018- 2019, se promueva el buen trato, desde los planteamientos del enfoque sistémico.

Este proyecto de acompañamiento, está dividido en dos partes donde individualmente se abordó en un primer momento: estructura familiar, redes de apoyo, dinámica familiar y en un segundo momento: comunicación y crisis, tanto las fuentes teóricas como la información recabada es contrastada con los planteamientos teóricos de Salvador Minuchin (1997), entre otros.

La finalidad de llevar a cabo la sistematización es la de recuperar toda la experiencia del proceso de acompañamiento a docentes, para ello, este presente documento, está dividido en dos partes:

Un primer acápite donde se realiza una descripción detallada de los datos informativos tanto de la institución como del proyecto, seguida de una parte operativa, en la que se detallan los objetivos que se establecieron para alcanzar la meta propuesta, el eje de acción que permitirá identificar el enfoque con el que se abordó el proceso, los objetos que se van abordar, la metodología que se va a utilizar, las preguntas claves que se

generaron para desarrollar la intervención, finalmente la organización, el procesamiento y el análisis de la información que sirvió para la construcción de la sistematización.

Una segunda parte, que aborda la experiencia del proyecto en sí, es decir es ella se justifica las razones por las que se ejecutó el proyecto, se describe a los beneficiarios directos e indirectos, se realiza una interpretación de la experiencia, tomando en consideración la interacción de los actores (docentes, pasante) y su influencia personal, los logros alcanzados en base a los objetivos planteados, las amenazas encontradas, que darán paso a las conclusiones y por último a las recomendaciones necesarias para futuras intervenciones.

## **Primera parte**

### **1. Datos informativos del proyecto**

#### **1.1 Nombre del proyecto.**

*Sistematización del proyecto de intervención con docentes en la Unidad Educativa Fiscomisional San Patricio en el año lectivo 2018- 2019, desde un enfoque sistémico familiar para la promoción del buen trato.*

#### **1.2 Nombre de la Institución.**

El proyecto se realizó en la Unidad Educativa Fiscomisional San Patricio (UESPA), misma que forma parte del proyecto salesiano “Chicos de la Calle”, este establecimiento Salesiano, brinda escolarización a niños, niñas, jóvenes y adolescentes vulnerables y/o en situación de calle.

#### **1.3 Tema que aborda la experiencia.**

La experiencia se realizó en torno a la posibilidad de generar bienestar en el docente para propiciar el buen trato a nivel familiar e institucional. Para ello, el modelo ecológico desarrollado por Bronfenbrenner en los años 90, manifiesta que existen cinco sistemas en los que el ser humano desde su nacimiento se va acomodando, tanto a los de su propio desarrollo como a los de su entorno:

- **Microsistema:** “corresponde a las actividades, roles y relaciones interpersonales que la persona en desarrollo experimenta en un entorno determinado en el que participa” (García A. , 2001, pág. 2).
- **Mesosistema:** comprende las “interrelaciones de dos o más entornos (microsistemas) en los que la persona en desarrollo participa” (García A. , 2001, pág. 2).

- Exosistema: se refiere a los propios entornos (uno o más) en los que “la persona en desarrollo no está incluida directamente, pero en los que se producen hechos que afectan a lo que ocurre en los entornos en los que la persona si está incluida” (García A. , 2001, pág. 2).
- Macrosistema: se refiere a los marcos culturales o ideológicos que afectan o pueden afectar transversalmente a los sistemas de menor orden” (García A. , 2001, pág. 2).

De esta manera el ser humano es capaz de desenvolverse en distintos ambientes simultáneamente, lo que provoca que se vea influenciado directamente en su desarrollo cognitivo, moral y relacional (García A. , 2001). Pero a su vez el individuo también influye sobre el ambiente.

Según Taborda, Leoz , & Dueñas, los y las docentes tiene sentimientos de malestar pues dicen sentirse desamparados, no ser entendidos, ni atendidos y de no verse acompañados tanto por administrativos como por padres/ madres de familia, estudiantes, quienes finalmente son los beneficiarios de su labor (2018).

Taborda et al. (2018), sugieren que los docentes manifiestan tener “la sensación de haber caído en una especie de trampa que consiste en que los prepararon para hacer algo que no es lo que tienen que hacer y nadie los escucha cuando lo dicen” (pág. 5). Ya sea de forma verbal o través de un síntoma.

Como tal el trabajar con el conflicto interno que mantienen los docentes, es de vital importancia pues muchas veces este malestar consume progresiva y casi imperceptiblemente el deseo del docente de ejercer adecuadamente su labor Taborda et al. (2018).

Por otra parte uno de los factores actualmente estresantes de los y las docentes, es la evaluación de su desempeño laboral, éste, en un momento determinado, puede verse influenciado negativamente por un componente afectivo vulnerado, que repercute en su

adecuado desempeño tanto a nivel individual, familiar e institucional (Basto, 2017). Este factor muy pocas veces es tomado en cuenta, pues se considera que el/la docente debe manejar sus situaciones personales fuera de su jornada de trabajo.

Si se continua invisibilizando las necesidades de los/las docentes, fácilmente podrían adquirir el Síndrome Burnout, también conocido como “Estrés Laboral” o “Agotamiento laboral”, este síndrome, es una de las principales causas de deterioro laboral que padecen las personas que están sometidas a estrés por períodos de tiempo prolongados (Gil, 2001).

En el ámbito escolar, debe ser prioridad de autoridades, los/las docentes, personal administrativo propiciar un espacio de bienestar físico y emocional para toda la comunidad educativa, principalmente de quienes están vulnerados sus derechos.

El reconocer que todos somos diversos y que provenimos de familias diversas permitirá que los encargados de brindar una educación de calidad también propicien un clima afectivo y un contexto social basado en el buen trato (García & Martínez, 1999).

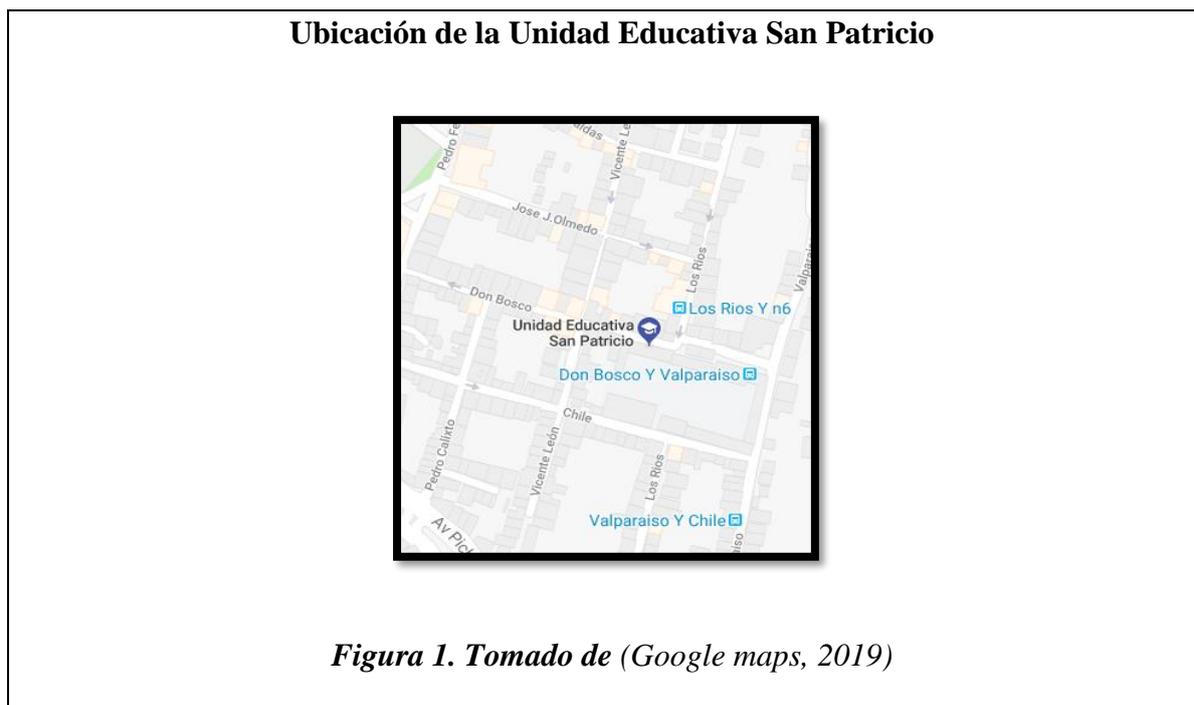
La familia por su parte, es el principal eje socializador y de enseñanza con el que cuenta el niño/a al nacer, razón por la cuál es importante conocer la realidad tanto de la población a la que está dirigida el proyecto salesiano, como los docentes que laboran en la Unidad Educativa Fiscomisional “San Patricio” (UESPA), provienen de diferentes tipos de familia. Actualmente en el Ecuador, según los últimos datos obtenidos por el Anuario de Estadísticas de Matrimonios y Divorcios publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el 2015 se registraron 25.692 divorcios, frente a 11.725 divorcios efectuados en el 2005, es decir existe un incremento del 119,1% (INEC, 2016).

Datos que permiten identificar la dinámica familiar, el tipo de familia, la estructura de funcionamiento, como es el sistema relacional y el momento evolutivo, entendiéndose a este, por el momento actual que atraviesa la familia (Zuluaga, 2007).

Para poder trabajar conjuntamente familia e institución, en la promoción del buen trato.

#### **1.4 Localización**

El proyecto se llevó a cabo en: La Unidad Educativa Fiscomisional “San Patricio” (UESPA), ubicada en el barrio “La Tola”, calle Don Bosco 27 y los Ríos de la ciudad de Quito.



#### **2. Objetivo de la sistematización**

El objetivo de la sistematización recuperar la experiencia del proyecto de acompañamiento con docentes en la Unidad Educativa Fiscomisional “San Patricio” (UESPA), para el análisis de la interacción entre estructura familiar del docente y su relación con la institución en la que presta sus servicios, desde el enfoque sistémico.

#### **3. Eje de la sistematización**

La sistematización tiene como eje central la interacción de la estructura familiar, redes de apoyo y manejo de la comunicación del docente en la construcción del buen trato en el contexto institucional

### **3.1 Estructura familiar.**

Para comprender que es la estructura familiar, primero hay definir que es la familia, González, define a la familia como un grupo de personas que conforman la unidad social primaria, caracterizada porque a través del tiempo, elabora pautas de interacción de sus miembros y rige el funcionamiento de los mismos dentro y fuera del sistema (2005). Dentro de la familia existen:

#### **3.1.1 Roles.**

El rol, es el papel que cada integrante desempeña dentro de la familia, estos se asumen de manera inconsciente y son influenciados por patrones de conducta, valores y la educación que la familia ejerce sobre cada miembro

La clara definición de roles dará mejor estabilidad familiar, evolución sana, y como lo mencionó Oropeza, propiciará un “ambiente de amor, felicidad, responsabilidad y respeto, que en diferentes situaciones beneficiará a la familia para adaptarse a cambios que se presenten para el núcleo familiar” (2014, pág. 5).

Los roles en la familia son:

- **Rol de padre:** las funciones dentro de este rol son la de “proveer a la familia de protección, alimentación, cuidado, seguridad, amor, respeto, lugar donde vivir y sustento” (Oropeza, 2014, pág. 6).
- **Rol de madre:** este rol, maneja mucho las emociones en comparación a las del padre, el rol maternal es más delicado pues es el encargado de crear un espacio especial de crianza, cuidado, protección, amor, también contribuye económica al hogar (Oropeza, 2014).
- **Rol fraternal:** este es el rol que desempeñan los hermanos, pues son los encargados de crear un ambiente de complicidad y apoyo mutuo (Oropeza, 2014).

- **Rol filial:** este rol es desempeñado por los hijos “pero aquí su función es aprender, crecer, respetar y evolucionar como seres humanos” (Oropeza, 2014, pág. 6).

### **3.1.2 Límites.**

Oropeza, menciona que cada familia es la encargada de plantear los límites y las reglas que deben cumplirse, unas pueden ser muy estrictas y otras por el contrario muy flexibles, pero esto dependerá de la decisión de cada familia, por consiguiente para que existe un adecuado funcionamiento familiar, es fundamental que se considere y reconozca la individualidad de cada integrante especialmente en la toma de decisiones, de manera que al fortalecer los límites del núcleo familiar, favorecerá a su desenvolvimiento con el mundo exterior (2014).

### **3.1.3 Interacción familiar.**

La participación que se da entre los miembros de una familia, es conocida como interacción familiar, ésta define aquellos rasgos del comportamiento familiar que son detectables, es decir que se pueden observar, aislar y registrar durante la actuación de los miembros de la familia. Por los beneficios que propician los rasgos del comportamiento en la interacción familiar, algunos son construidos por la propia familia y otros el individuo los adquiere del entorno social ( Fairlie & Frisancho, 1998).

### **3.1.4 Alianzas.**

Las alianzas es “la unión de dos personas por interés común, independiente de una tercera persona” ( Fairlie & Frisancho, 1998, pág. 65).

### **3.1.5 Coaliciones.**

Las coaliciones, son un “proceso de acción conjunta de dos personas contra una tercera” ( Fairlie & Frisancho, 1998, pág. 65).

### **3.1.6 Triangulaciones.**

Es el tipo coalición más recurrido, se da cuando una persona queda atrapada en medio del conflicto de dos personas, generalmente se da la triangulación del hijo/a, frente a sus dos padres que se encuentran en una situación de conflicto. Fairlie & Frisancho citan a Bowen, quién menciona que por tanto el hijo/a pasa a ser la persona triangulada y por ende la que manifiesta el síntoma de la familia (1998).

### **3.1.7 Chivos expiatorios.**

Cuando los padres presentan grandes conflictos entre sí, designan a menudo un chivo expiatorio que casi siempre es el hijo/a, este miembro será el encargado de asumir los males de la familia y por ende ser el portador del síntoma (Carreras, 2014).

### **3.2 Redes de apoyo.**

Todo sujeto a lo largo de su vida, genera vínculos que van más allá de la familia nuclear, es decir estable vínculos laborales, sociales, escolares que le permiten interactuar de forma distinta con otros miembros que no son los de su familia, a estos vínculos se les conoce como redes de apoyo. Mientras más amplia es la red de apoyo de un individuo, mejor será su interacción familiar y social (Ortega, 2016).

### **3.3 La comunicación.**

La comunicación como lo menciona Sánchez, no solo es la transmisión de un mensaje, lo realmente importante en la comunicación, es que los involucrados participen activamente con la finalidad de que la comunicación sea efectiva para todos. Para ello, se debe tomar en consideración la coherencia existente entre el lenguaje verbal como el lenguaje no verbal, debido a que el lenguaje no verbal expresa lo que con el lenguaje verbal no siempre se puede manifestar, por ende su aporte en la comunicación es vital (2010).

### 3.4 Buen trato en el contexto institucional.

El buen trato, es toda forma de relación bidireccional, que promueve el descubrimiento y la valoración de las personas en la vida cotidiana, la construcción de proyectos de vida y la vivencia pacífica. En el ámbito institucional, el buen trato se debe fomentar a partir de cinco principios fundamentales:

- **Reconocimiento:** Entendiéndola como la necesidad que tienen todas las personas niños, jóvenes, adolescentes, docentes, de ser aceptados desde su individualidad, como seres diferentes, únicos e irrepetibles. Si este reconocimiento no se da en las instituciones, fácilmente se puede caer en la exclusión (García & Martínez, 1999).
- **Empatía:** Es la capacidad que posee una persona para percibir y comprender los sentimientos de otra persona como si fuesen propios, mientras más fácil sea reconocer y aceptar nuestros sentimientos, más fácil será reconocer y aceptar los de la otra persona. La falta de empatía entre docentes y estudiantes o viceversa, genera maltrato, rechazo (García & Martínez, 1999).
- **Colaboración y cooperación:** García & Martínez, mencionan que la cooperación se da cuando surge un “encuentro durante el cual se intercambian ideas y opiniones, se realizan tareas y se responde adecuadamente a los sentimientos y preocupaciones que se plantean” (1999, pág. 35). Si este principio no se cumple, difícilmente se alcanzarán las metas propuestas como institución.
- **Comunicación efectiva:** La comunicación efectiva se da cuando por una parte existe libertad para expresar y por la otra parte existe respeto a la opinión, capacidad de escucha. García & Martínez, mencionan que en las instituciones donde existe autoritarismo, rigidez, la comunicación no es efectiva (1999).
- **Negociación y mediación:** Se usa cuando ha surgido un conflicto y se intenta llegar a un acuerdo, para ello se pretende que los involucrados busquen soluciones

y adquieran las habilidades necesarias para relacionarse adecuadamente (García & Martínez, 1999).

### **3.5 Cómo se puede fomentar el buen trato.**

La mejor forma de fomentar el buen trato, es a través de la concordancia entre lo que decimos y lo que hacemos, así generamos buen trato cuando:

- Enseñamos a respetar a todas las personas sin importar las diferencias sociales.
- Se acompañan las palabras con el ejemplo.
- Somos capaces de decir: por favor, gracias, discúlpame.
- Enseñamos que los problemas, se pueden solucionar de forma amable.
- Haces sentir con tus palabras, caricias, abrazos, gestos, que la otra persona es amada, respetada y aceptada.
- Reconoces que tienes errores y enseñas a la otra persona a admitir sus equivocaciones.
- Respetamos su ideología, religiosidad.
- Le llamamos por su nombre (Rohn, 2012).

## **4. Objeto de la sistematización**

El objeto de la sistematización será la información recopilada de los y las docentes de la UESPA en los procesos de acompañamiento individual y grupal, durante los meses de noviembre de 2018 a marzo de 2019.

Para ello se tomará en consideración la información obtenida en el diagnóstico, en el diseño, en la elaboración y en la ejecución del proyecto de intervención:

- La realidad de los docentes dentro de la institución, en base a las entrevistas realizadas en noviembre de 2018 cuando inició la ejecución del proyecto.
- La estructura familiar de los docentes y los roles que los mismos desempeñan, información que es obtenida a través de los acompañamientos individuales.
- Las memorias de los dos talleres grupales ejecutados entre noviembre de 2018 y marzo de 2019.

## **5. Metodología de la sistematización**

La metodología utilizada en la sistematización del proyecto es cualitativa de carácter exploratorio e interpretativo.

De carácter exploratorio debido a que usa la indagación, para descubrir y/o ampliar la información, pues su finalidad es obtener datos que produzcan nuevos conocimientos (Roldán, 2018). También es interpretativa porque aparte de tener un orden y una secuencia, alimenta la experiencia de los investigadores a partir de los discursos de los actores principales, para lo cual el rol que cumple el investigador es importante, pues es quién debe diferenciar la información relevante de la menos relevante (Fernández, 2006).

También se apoya en la investigación documental de los registros levantados en la ejecución del proyecto, desde un enfoque sistémico, mismo que nos permite comprender el funcionamiento de la familia en la sociedad (Schmukler, 2017).

Por lo antes mencionado se considera el uso y aplicación de ésta metodología debido a que permite obtener una mejor comprensión de las experiencias de los actores involucrados, y de sus distintas perspectivas.

## **6. Preguntas clave**

Las preguntas claves que fueron de vital importancia para el proceso, están divididas en tres categorías:

### **6.1 Preguntas iniciales.**

- ¿Cuál es la demanda personal?
- ¿Cuáles son las demandas institucionales prioritarias?
- ¿Qué componente de la comunidad educativa está siendo invisibilizado?
- ¿Existe un espacio de diálogo para los docentes?
- ¿Cuáles son las demandas que tienen los docentes en torno a la institución?
- ¿Qué factores influyen en el comportamiento del docente y cómo lo hacen?
- ¿Cuál es el nivel de estabilidad emocional que tienen los docentes?

### **6.2 Preguntas interpretativas.**

- ¿Existe interacción entre las familias de los docentes y la institución?
- ¿Cuál es la estructura familiar de los docentes?
- ¿Qué rol ejercen los docentes en sus hogares?
- ¿Tienen los docentes redes de apoyo?
- ¿Cómo aborda la institución las necesidades de los docentes?
- ¿Cómo es la relación entre docentes?
- ¿Cómo es la relación docente- estudiante?
- ¿Qué genera malestar en los docentes?
- ¿Los docentes generan resistencia al proceso?
- ¿Cómo manejan los docentes las crisis?

### **6.3 Preguntas del cierre.**

- ¿Cuál era el estado de bienestar del docente y cuál es el estado actual?
- ¿Cuentan los docentes con herramientas para superar una crisis?

- ¿Qué beneficios trajo la intervención?
- ¿Se debe fomentar más espacios para docentes?
- ¿Qué cambios surgieron en los docentes?
- ¿Qué cambios surgieron entre la institución y los docentes?
- ¿Cómo benefició la intervención al proceso de enseñanza?
- ¿Qué nuevas demandas surgieron?
- ¿Qué propuestas se evidenciaron en el cierre del proceso?

## **7. Organización y procesamiento de la información**

Después de haber realizado un diagnóstico previo e identificar a partir del mismo que existía una escasa promoción de buen trato, en noviembre del 2018, se plantea este proyecto, con la finalidad de responder a la principal demanda de los y las docentes de la UESPA.

Posterior a definir la demanda, se desarrolló un cronograma de actividades tanto individuales como grupales, un cronograma de recursos y metodologías a usar en cada sesión que permitieron identificar las actividades realizadas hasta el cierre de la intervención ejecutada en marzo del 2019.

Una vez obtenida la información, con la finalidad de facilitar la lectura, se ordenaron y se clasificaron los datos sintetizados en matrices, considerando las variables, estructura familiar, redes de apoyo, dinámica familiar, comunicación y crisis.

Posteriormente se procede a realizar el análisis de las matrices.

El análisis de las matrices, se realiza a partir de lecturas verticales y horizontales, es decir por variable y por actor respectivamente, para realizar una confrontación teórica.

**Tabla 1 Matriz de síntesis de la interacción Institución – Familia del Docente**

DOCENTE	INSTITUCIÓN	FAMILIA
<b>D1</b>	No es reconocida por sus logros (Docente, 2018, pág. 1).	Es reconocida por sus logros (Docente, 2018, pág. 1).
<b>D2</b>	Es directiva con los estudiantes (Docente, 2018, pág. 2).	No es directiva con sus hijas (Docente, 2018, pág. 2).
<b>D3</b>	Propicia el diálogo en ciertas situaciones (Docente, 2018, pág. 3).	Propicia el diálogo en ciertas situaciones sobre todo con sus hijos (Docente, 2018, pág. 3).
<b>D4</b>	Actitud activa con los estudiantes (Docente, 2018, pág. 4).	Actitud pasiva con su esposa (Docente, 2018, pág. 4).
<b>D5</b>	Se considera un pilar fundamental en la institución (Docente, 2018, pág. 5).	Se considera la oveja negra de la familia (Docente, 2018, pág. 5).
<b>D6</b>	Tiene más afinidad con una compañera mayor a ella (Docente, 2018, pág. 6).	Tiene más afinidad con su hermana menor (Docente, 2018, pág. 6).
<b>D7</b>	Pone límites cuando la situación lo amerita (Docente, 2018, pág. 7).	No sabe cómo poner límites en su familia de origen (Docente, 2018, pág. 7).
<b>D8</b>	Sabe cuál es su rol (Docente, 2018, pág. 8).	No tiene bien definido su rol dentro de su familia de origen (Docente, 2018, pág. 8).
<b>D9</b>	Siempre está acompañado (Docente, 2018, pág. 9).	Se aísla con facilidad (Docente, 2018, pág. 9).

**Nota:** Esta matriz es una síntesis de la información individual de los y las docentes, proporcionada en relación a la interacción Institución – Familia. Abreviaturas utilizadas, D = Docente. Elaborado por Karla Cruz (2019).

## **8. Análisis de información**

La información obtenida tanto en la ejecución de los cinco procesos de acompañamiento individuales como en los dos talleres grupales, se analiza a través de matrices de medición que permitan identificar y comparar el nivel de bienestar que manifiestan los docentes al inicio, y al final del proceso de acompañamiento.

**Tabla 2 Matriz de resumen de análisis de interacción familiar Docente- Institución**

DOCENTE	PARÁMETROS	FAMILIA DOCENTE	INSTITUCIÓN
<b>D1</b>	Estructura familiar	Es visibilizada por sus logros (Docente, 2018, pág. 1).	No son visibilizados su logros (Docente, 2018, pág. 1).
	Comunicación	Acepta la comunicación (Docente, 2018, pág. 1).	No existe coherencia entre el contenido y la relación (Docente, 2018, pág. 1).
	Redes de apoyo	Tiene redes apoyo (Docente, 2018, pág. 1).	No tiene amigos en el lugar de trabajo (Docente, 2018, pág. 1).
<b>D2</b>	Estructura familiar	No es directiva con sus hijas (Docente, 2018, pág. 2).	Es directiva con los estudiantes (Docente, 2018, pág. 2).
	Comunicación	Imposibilidad de no comunicarse (Docente, 2018, pág. 2).	Usa el síntoma como comunicación (Docente, 2018, pág. 2).
	Redes de apoyo	-	Socializa con todos en especial con dos personas menores (Docente, 2018, pág. 2).
<b>D3</b>	Estructura familiar	Tiene alianza con uno de sus hijos (Docente, 2018, pág. 3)	Con todos los docentes maneja la misma relación (Docente, 2018, pág. 3)
	Comunicación	Guarda coherencia entre el contenido y la relación (Docente, 2018, pág. 3)	Acepta la comunicación sobre todo con su esposo (Docente, 2018, pág. 3)
	Redes de apoyo	Tiene redes de apoyo (Docente, 2018, pág. 3)	Tiene redes de apoyo (Docente, 2018, pág. 3)
<b>D4</b>	Estructura familiar	Actitud pasiva con su esposa pero no con su hija ni su nieta (Docente, 2018, pág. 4).	Actitud activa con los estudiantes y docentes (Docente, 2018, pág. 4).
	Comunicación	No existe coherencia entre el contenido y la relación (Docente, 2018, pág. 4).	Acepta la comunicación (Docente, 2018, pág. 4).

	Redes de apoyo	Escasas redes de apoyo (Docente, 2018, pág. 4).	Socializa con todos (Docente, 2018, pág. 4).
<b>D5</b>	Estructura familiar	Se considera un pilar fundamental en la institución (Docente, 2018, pág. 5).	Se considera la oveja negra de la familia (Docente, 2018, pág. 5).
	Comunicación	Desconfirma (Docente, 2018, pág. 5).	Acepta la comunicación (Docente, 2018, pág. 5).
	Redes de apoyo	No tiene redes de apoyo (Docente, 2018, pág. 5).	Socializa con todos, pero en especial con dos personas una mayor y la otra menor (Docente, 2018, pág. 5).
<b>D6</b>	Estructura familiar	Tiene más afinidad con una compañera mayor a ella (Docente, 2018, pág. 6).	Tiene más afinidad con su hermana menor (Docente, 2018, pág. 6).
	Comunicación	Desconfirma (Docente, 2018, pág. 6).	Rechaza la comunicación (Docente, 2018, pág. 6).
	Redes de apoyo	Sin referencia	Socializa con todos (Docente, 2018, pág. 6).
<b>D7</b>	Estructura familiar	Pone límites cuando la situación lo amerita (Docente, 2018, pág. 7).	No sabe cómo poner límites en su familia de origen (Docente, 2018, pág. 7).
	Comunicación	Imposibilidad de no comunicar (Docente, 2018, pág. 7).	Acepta la comunicación (Docente, 2018, pág. 7).
	Redes de apoyo	No tiene redes de apoyo (Docente, 2018, pág. 7).	Socializa con cuatro docentes mayores (Docente, 2018, pág. 7).
<b>D8</b>	Estructura familiar	Sabe cuál es su rol (Docente, 2018, pág. 8).	No tiene bien definido su rol dentro de su familia de origen (Docente, 2018, pág. 8).
	Comunicación	Acepta la comunicación (Docente, 2018, pág. 8).	Imposibilidad de no comunicar (Docente, 2018, pág. 8).
	Redes de apoyo	Tiene redes de apoyo (Docente, 2018, pág. 8).	Socializa con tres docentes (Docente, 2018, pág. 8).
<b>D9</b>	Estructura familiar	Siempre está acompañado (Docente, 2018, pág. 9).	Se aísla con facilidad (Docente, 2018, pág. 9).
	Comunicación	Desconfirma (Docente, 2018, pág. 9).	Acepta comunicar (Docente, 2018, pág. 9).
	Redes de apoyo	Sin referencia	Socializa con todos (Docente, 2018, pág. 9).

**Nota:** Esta matriz es un resumen de análisis de interacción familiar Docente- Institución. Abreviaturas utilizadas, D = Docente. Elaborado por Karla Cruz (2019).

**Tabla 3 Matriz de datos en torno a los resultados obtenidos**

PARÁMETROS	INSTITUCIÓN
<b>ESTRUCTURA FAMILIAR</b>	Los y las docentes son más participativos en la institución pues, dan sus opiniones, puntos de vista, interactúan con sus pares mientras que en sus familias lo hacen en menor medida.
<b>REDES DE APOYO</b>	Sus principales redes de apoyo son las que generaron en el lugar de trabajo y sus familias.
<b>DINÁMICA FAMILIAR</b>	Al tabular el Apgar familiar, se obtuvo que los docentes cuatro docentes tienen una dinámica familiar funcional, mientras que dos docentes tienen una disfunción leve en su dinámica familiar.
<b>COMUNICACIÓN</b>	Los y las docentes en la institución, mantienen una comunicación circular con sus pares.
<b>CRISIS</b>	De los y las siete docentes que respondieron, cuatro han buscado alternativas que les ayuden a superar una crisis mientras que tres docentes, no superan aún una crisis significativa.
<b>TALLER GRUPAL 1</b>	De los ocho docentes, cuatro están atravesando por la etapa del nido vacío, mientras que tres docentes, aun no atraviesan esta etapa.
<b>TALLER DE CIERRE GRUPAL</b>	Los ocho docentes conocen que es una crisis, las etapas y los recursos que les puede ayudar a superarla

**Nota:** Esta matriz es un resumen de los datos obtenidos en torno a los resultados generados. Abreviaturas utilizadas, D = Docente.

Elaborado por Karla Cruz (2019).

## Segunda parte

### 1. Justificación

Como parte del proceso de formación profesional a los estudiantes de Psicología, la Universidad Politécnica Salesiana sede Girón, oferta varias plazas donde realizar sus prácticas, para ello, evaluando la ubicación, se optó por realizarlas en la UESPA, ubicada en Quito, en el sector de La Tola, lugar donde una vez identificadas las necesidades institucionales, se procedió a priorizarlas según su nivel de importancia. Posteriormente, se procedió a elaborar un diagnóstico en torno a que existe una escasa promoción de buen trato a docentes, por consiguiente surge la idea de llevar a cabo el *“Proyecto de intervención con docentes en la Unidad Educativa Fiscomisional San Patricio en el año lectivo 2018- 2019, desde un enfoque sistémico familiar para la promoción del buen trato”*.

En el proyecto, participaron nueve docentes de los cuales, cinco son mujeres y cuatro son varones. Este consistió en realizar un proceso de acompañamiento para los docentes, donde en un primer momento se abordó la estructura familiar, las redes de apoyo y la dinámica familiar de los y las docentes, bajo un enfoque sistémico.

Una vez finalizada la primera parte del proceso de acompañamiento, se realizó un taller de Psico - educación grupal para los y las docentes, cuya finalidad era ampliar y responder a las dudas que puedan surgir en torno al proceso o a la información obtenida en cada una de las sesiones, además para identificar el nivel de satisfacción que presentan los docentes en torno al proceso, de ello se obtuvo que seis docentes consideraron la intervención como excelente y tres docentes como muy buena.

En la segunda parte del proceso individual, se abordó la comunicación y la crisis, como una necesidad grupal de generar bienestar en aquello que antes no había sido procesado o que necesitaba ser procesado de otra manera.

Al finalizar la segunda parte del proceso de acompañamiento, se llevó a cabo un taller de cierre grupal, cuya finalidad era identificar los recursos de los y las docentes, de ello se obtuvo que al iniciar el proceso, los y las docentes negaban la existencia de conflictos en el contexto familiar, sin embargo al finalizar el proceso los y las docentes aceptaron la existencia de conflictos y consideran llevar a cabo un proceso terapéutico externo a la Unidad educativa para trabajarlos con un profesional que les brinde apoyo en el proceso.

También se evaluaron los logros generados antes, durante y después del acompañamiento, obteniéndose que los y las docentes en un inicio presentaban dudas, miedos, curiosidad al proceso, sin embargo a medida que el proceso iba avanzando podían despejar sus dudas, para finalmente sentirse a gusto con el proceso, haber despejado sus dudas en torno a ello y haberle encontrado un nuevo sentido a su vida, mismo que les permitirá continuar con sus actividades de mejor manera.

Por lo antes mencionado se considera que el llevar a cabo una sistematización del proyecto es importante pues esta nos permite ordenar la información de manera que los resultados obtenidos cobren sentido y puedan brindar información útil a posibles interesados en el tema para que mejoren sus prácticas futuras en torno al buen trato que las instituciones deben propiciar con los docentes.

## **2. Caracterización de los beneficiarios**

El proyecto de intervención con docentes en la Unidad Educativa Fiscomisional San Patricio (UESPA), en el año lectivo 2018- 2019, desde un enfoque sistémico familiar para la promoción del buen trato, tiene como beneficiarios a:

### **2.1 Beneficiarios directos:**

- *Los y las Docentes que laboran en la UESPA.*

Los y las docentes que se benefician del proyecto son 9, de los cuales 5 son mujeres y 4 son hombres, que oscilan entre los 25 y 57 años de edad, que trabajan en la institución, mismos que han prestado sus servicios profesionales de 2 a 15 años al Proyecto Salesiano, el 100% de los y las docentes, tienen estudios de tercer nivel concluidos, de los cuáles siete tienen formación académica en Pedagogía y dos en Psicología (Cruz, 2019).

### **2.2 Beneficiarios indirectos:**

- *Las familias de los/ las docentes de la UESPA.*

De los y las siete docentes, respondieron a la información, se obtuvo que cuatro son casados cuyas familias son de corte tradicional, dos son separados y una es soltera siendo estos tres docentes quienes manejan el paradigma actual de post modernidad (Cruz, 2019).

Los esposos y las esposas de las docentes, se encuentran en un rango de edad de 27 a 57 años de edad, tres de ellos posee educación superior culminada y una con estudios inconclusos (Cruz, 2019).

- *Los y las estudiantes de la UESPA*

Los/ las estudiantes de la UESPA, son niños, niñas, adolescentes y jóvenes de entre 7 a 17 años de edad, con rezago escolar y/o en situación de calle, provenientes en su mayoría de hogares reestructurados, con ingresos económicos menores al sueldo básico unificado (Archivo institucional UESPA,2018).

Colaboradores de la institución:

- ***Los directivos***

Los directivos de la UESPA, tienen edades comprendidas entre los 40 y los 65 años de edad, en su mayoría tienen formación como sacerdotes y han colaborado con el proyecto salesiano a lo largo de su formación académica, residen en la comunidad salesiana de Quito, ubicada dentro de las instalaciones de la UESPA, brindan apoyo a otros proyectos Salesianos (Archivo institucional UESPA,2018).

- ***Personal administrativo***

El personal administrativo de la UESPA está constituido por dos personas una mujer de 35 años con estudios superiores concluidos y un varón de 55 años con estudios inconclusos (Archivo institucional UESPA,2018).

- ***Analistas***

Los y las Analistas, son profesionales con formación académica en Psicología y Trabajo social, tienen edades entre 30 y 65 años, sus ingresos son superiores al sueldo básico unificado (Archivo institucional UESPA,2018).

### **3. Interpretación**

El proyecto que se desarrolló, está dirigido a los y las docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional San Patricio. A continuación, se hace una interpretación de la información recopilada, en base a todos los temas abordados desde el enfoque

sistémico, considerando que todos los elementos de un sistema están interrelacionados entre sí, por ende trata de comprender el funcionamiento de la familia y de la sociedad, desde una perspectiva holística e integradora, en donde lo importante son las relaciones entre los componentes (Schmukler, 2017). Por ello reconocer que todos provenimos de una familia y que esta es el principal eje socializador y de enseñanza con el que cuenta el niño/a al nacer (García & Martínez, 1999). Es de vital importancia para conocer y entender la dinámica familiar.

En la Matriz 1 y 2 se puede evidenciar lo que surgió durante todo el proceso:

En la primera parte del proceso

- **Proceso de acompañamiento 1:** *Estructura Familiar.*

Se pudo evidenciar como los y las docentes buscan compensar en la institución las cosas que no son visibilizadas dentro de la familia y viceversa con la finalidad de mantener un equilibrio. Al respecto, García señala que, cada vez que alguien tiene un desequilibrio causado por el daño que ha ocasionado el sistema familiar, designa a alguien, más joven, para compensar en él ese desequilibrio, la finalidad es que el dolor causado sea sanado de alguna forma (2011).

- **Proceso de acompañamiento 2:** *Redes de apoyo.*

Debido a que los docentes laboran 8h diarias en la institución, más el trabajo extra que realizan en casa como elaboración de planificaciones, evaluaciones, su tiempo para socializar con otras personas es reducido a sus compañeros de trabajo y entorno familiar. Aguilar, manifiesta que la existencia de redes de apoyo, tanto formales como informales, “protege socialmente a las personas, familias y grupos de sufrir exclusión social” (2016, pág. 1).

Entre los beneficios de contar con una red de apoyo, están: que estimulan la actividad física, favorecen al rendimiento laboral, proporcionan mejores relaciones comunicacionales entre el individuo y su entorno y favorecen a que el estado de salud no se deteriore (Minuchin, 1997).

- **Proceso de acompañamiento 3:** *Dinámica familiar.*

En cuanto a la dinámica familiar, se obtuvo que los/las ocho docentes se encuentran en la etapa de adultez, del ciclo de vida individual de donde surge la preocupación de cuidado por el otro.

En la pareja, siete docentes están atravesando por un matrimonio con hijos dependientes y un docente atraviesa por la etapa del matrimonio sin hijos en el hogar donde su principal preocupación es la del nido vacío.

Y en el ciclo de vida familiar, cinco docentes están ingresando a la etapa del retiro de la vida económicamente activa donde su principal preocupación es la de qué hacer si ya no hay hijos a quién cuidar y no hay un trabajo al cual ir.

Al respecto Elkaim, propone que si bien la red primaria constituye el primer conjunto de relaciones interpersonales y es el primer tejido social con el que cuenta el individuo, también es la principal gestora de desequilibrios emocionales, por tanto para que exista un equilibrio emocional, laboral y familiar, es importante que se intervenga a la red primaria con la finalidad de sanear la dinámica individuo/ red (2000). Y por ende propiciar el equilibrio emocional.

- **Taller grupal 1:** *Psico educación a docentes de la UESPA*

En este taller se hizo una explicación de la estructura familiar, de las redes de apoyo y de la dinámica familiar, temas que fueron abordados de forma individual, según la planificación.

El tema de mayor importancia a tratar con fines educativos fue el de identificar a la familia como sistema, para ello se realizó una explicación bajo el enfoque sistémico, mismo que sugiere que el comportamiento que cada sujeto efectúa dentro de la familia, está conectado a la interacción de otros sujetos miembros de la familia con la finalidad de mantener la dinámica familiar (Carrasco, 2014).

Minuchin, 1997 citado en Carrasco, sugiere que si se desea realizar un cambio en la estructura y dinámica familiar es importante que se generen cambios en las formas de relacionarse entre los miembros de la familia y no en la composición familiar (2014).

*En la segunda parte del proceso*

- **Proceso de acompañamiento 4: Comunicación.**

Se hace evidente por el tipo de ciclo de vida de pareja en el que se encuentran los y las docentes, surge un deterioro en la comunicación conyugal y una lucha de poder en la toma de decisiones, por ende la comunicación se torna simétrica.

También se resalta que los docentes a fin de evitar conflictos con la pareja, en la toma de decisiones, prefieren asumir el rol de hijos y no el de pareja. Sin embargo en el contexto institucional los y las docentes compensan su situación asumiendo un rol directivo con los estudiantes. Nieto, considera que “el individuo en un momento determinado, puede ser influenciado por personas que tienen autoridad sobre él, pero este siempre decidirá cómo actuar de acuerdo a sus criterios” (Nieto, 2013, pág. 128).

- **Proceso de acompañamiento 5: Crisis.**

Desde distintas perspectivas los y las docentes de la UESPA han atravesado en algún momento de su vida crisis que han considerado imposibles de atravesar entre ellas la pérdida de un ser querido, sin embargo han dejado que el tiempo, el apoyo de familiares, amigos, el conversar sobre lo sucedido, les ayude a la superación de las

mismas. A las crisis deben entenderse como las rupturas que se da en el flujo continuo de la existencia, lo que obliga al sujeto a realizar un replanteamiento vital, que le permita construir un nuevo sentido de vida (González J. , 2001).

- **Taller grupal 2:** *Cierre del proceso de acompañamiento a docentes de la UESPA desde un enfoque sistémico familiar*

Para esta segunda parte como cierre del proceso de acompañamiento se abordó las herramientas con las que cada docente inició el proceso, cómo iba adquiriendo herramientas y finalmente como puede emplear estas herramientas a futuro para la superación de una crisis.

Se logró también que los y las docentes se dieran cuenta (Insigth) de que hay cosas que necesitan ser trabajadas y que si no hacen, terminará por afectar su rendimiento en el ámbito laboral.

A este Insigth, se le conoce como el fenómeno que corresponde con la idea de darse cuenta de algo que no ha sido antes revelado y que permite comprenderlo (Castillero, 2019).

Finalmente el proceso de acompañamiento cumplió con el objetivo de generar buen trato al docente debido a que se lo consideró como un ser holístico donde en primera instancia se abordó la parte individual, posteriormente se trabajó con la parte familiar y finalmente con el aspecto institucional, todo esto bajo el enfoque sistémico, mismo que plantea que los cambios pequeños si se mantienen durante un tiempo prolongado, generan grandes cambios y eso es lo que finalmente pretende este proyecto, generar cambios positivos de buen trato en el ámbito educativo.

#### **4. Principales logros del aprendizaje**

Para una mejor explicación, los logros de aprendizaje están divididos por categorías que permiten identificarlos fácilmente.

##### **4.1 Lecciones aprendidas.**

La sistematización del proyecto consintió en priorizar las demandas de acuerdo a las necesidades institucionales y la forma en que estas podrían ser abordadas.

Como el tener empatía al iniciar un proceso, beneficia para que los actores principales se sientan escuchados y con la confianza de brindar información.

Como el guía debe ser un buen observador, para identificar la coherencia existente entre la comunicación verbal y la no verbal, con la finalidad de identificar datos relevantes para el proyecto.

Permitió sustentar la información bajo el enfoque sistémico con el cual se desarrolló el proyecto, mismo que permitió conocer sobre la estructura familiar, la dinámica familiar, las redes de apoyo, el manejo de crisis, la comunicación en la familia y también permitió profundizar sobre el ciclo de vida individual, familiar, de pareja y el nido vacío, temas que resultaron de interés para los participantes.

A los docentes, el procesar la información sobre la estructura familiar, les permitió identificar como en ciertos momentos se puede llegar a conectar con niños en los que se ven proyectadas experiencias pasadas e intentan solucionarlo de dos formas posibles: una intentando reparar el dolor y no replicarlo, y otra generando dolor.

##### **4.2 Productos que generó el proyecto de intervención.**

- Elaboración del diseño del proyecto, como resultado del diagnóstico previamente realizado en la UESPA, mismo que está enfocado en promover el

buen trato de los/las docentes mediante el acompañamiento terapéutico individual y grupal.

- Un proceso de acompañamiento familiar con docentes en el contexto institucional.
- Un espacio grupal con los y las docentes para generar una retroalimentación de los temas tratados de forma individual.
- Un proceso de evaluación individual para identificar el nivel de satisfacción.
- Un proceso de evaluación grupal para medir la evolución de los participantes.
- Espacios de coordinación con autoridades para retroalimentar sobre los procesos realizados.

#### **4.3 Objetivos logrados.**

Los logros que se alcanzaron a través de los cuatro objetivos planteados para el proyecto fueron:

- En cuanto a los primeros dos objetivos, “Ejecutar un proceso de acompañamiento familiar a docentes, en el marco institucional” y “Generar un espacio grupal de contención para los docentes”, estos fueron alcanzados debido a que estaban planteados en base a la demanda de los/las docentes de la UESPA, que principalmente era la comunicación ineficaz y la falta de visibilización por parte de las autoridades. Una vez que se priorizaron las demandas institucionales, se procedió a trabajar con los y las nueve docentes, para ello se implementó un espacio en el que se pudieron abordar temas personales y familiares con enfoque sistémico, se llevaron a cabo cinco sesiones individuales y dos sesiones grupales.

- De los nueve docentes con los que se trabajó desde un inicio, uno salió del proceso por despido laboral y una docente presentó resistencia a la mayor parte del proceso, sin embargo los y las ocho docentes concluyeron el proceso de acompañamiento grupal.
- De los ocho docentes con los que se continuó la segunda parte del proceso, tres concluyeron el proceso en su totalidad y cinco dejaron el proceso inconcluso, cabe mencionar que en todo momento se respetó su deseo por participar o no en las distintas sesiones.
- Por otra parte, el tercer objetivo, evaluar el proceso implementado con los docentes en la institución, responde a la necesidad de evaluar el nivel de satisfacción de los y las docentes con respecto a la información proporcionada, para ello se obtuvo que de los nueve docentes, seis consideraron que el trabajo realizado era excelente y tres consideran que fue muy bueno, dando como resultado que la mayor parte de docentes consideraban excelente la intervención.
- Y por último, el cuarto objetivo mantener espacios de coordinación con autoridades y supervisión del proceso de acompañamiento a docentes, gracias al apoyo tanto de los docentes como de los directivos durante la ejecución del proyecto, este último objetivo fue cumplido satisfactoriamente, debido a que continuamente se mantuvo una comunicación asertiva y de escucha con las autoridades de la institución, manteniéndolos al tanto de los avances del proyecto. Se concretaron nueve reuniones con autoridades, tanto para solicitar autorización como para dar constancia de cómo se estaba llevando a cabo el proceso y el impacto se estaba dando en los y las docentes de la UESPA.

- Durante todo el proceso se hizo un manejo adecuado de la comunicación tanto con los docentes como con las autoridades, con la finalidad de generar bienestar y buen trato.

#### **4.4 Elementos de riesgo identificados en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención.**

En el proceso de intervención se pudo evidenciar como elementos de riesgo:

- Al iniciar la segunda parte del proceso, surgió el despido de un docente, lo que provocó que se modifique el trabajo llevándose a cabo el resto del proceso con ocho docentes, de los cuáles cinco era mujeres y tres eran varones.
- Una docente presentó resistencia al proceso cuando se le informó que se abordarían temas relacionados a la familia. Abellan considera que la resistencia surge cuando aquello con lo que se está trabajando, se asocia con lo que en algún momento hemos vivenciado y que afecta nuestra identidad (2018). Resultado que se de una falta de continuidad al proceso.
- Los y las docentes no se someten a intervención terapéutica a pesar de que se dan cuenta que hay procesos que necesitan ser trabajados. Al respecto, Abellan menciona que cuando una persona evita el impacto emocional que un acontecimiento le pudiese generar, es porque está haciendo resistencia (2018).
- Falta de tiempo de los docentes debido a la cantidad de trabajo acumulado que tenían en ciertos días, no permite que el proceso se realice de forma secuenciada.
- Cambio de docente a mediados del año lectivo, como tal no se pudo llevar a cabo el proceso de acompañamiento con los y las nueve docentes como inicialmente se planteó, sin embargo este riesgo no afectó en el desarrollo del proceso.

#### **4.5 Elementos innovadores identificados en la experiencia.**

- En las sesiones en grupo, los docentes se contuvieron, especialmente sobre los temas que abordaron la estructura familiar y las crisis, debido a que el hablar sobre aquello que causa malestar provoca en el individuo un sentimiento de renovación, relajación ayudándole a continuar con las labores cotidianas (Hope, 2018).
- Que una pasante de la Universidad Politécnica Salesiana se haya interesado por abordar el estado emocional de los y las docentes en relación a las condiciones laborales. La teoría de los eventos afectivos, postula que las condiciones laborales, son aspectos estresores que conllevan a reacciones conductuales o actitudinales que pueden tener un impacto negativo sobre el desempeño laboral y el ambiente familiar (Feldman & Blanco, 2006).
- Feldman & Blanco, consideran a pesar de existir una disonancia emocional en los docentes respecto a cómo se sienten y como se tiene que comportar en el contexto institucional, los y las docentes rescatan siempre cosas positivas que les aporta el ambiente laboral (2006).

#### **4.6 Impacto que tienen los elementos innovadores para los grupos poblacionales con los cuales se trabajó.**

- Que los efectos que puede causar el síndrome de Burnout en los y las docentes se disminuyan considerablemente si se trabaja oportunamente los procesos familiares que necesitan mayor atención.
- Que los y las docentes cuenten con un grupo de apoyo institucional que los pueda contener en caso de ser requerido.
- Coherencia entre su bienestar mental y su aspecto comportamental, actitudinal.

#### **4.7 Impacto a nivel de salud mental que se evidenció como consecuencia del proyecto.**

- Considero que el impacto que tuvo el proyecto a nivel de salud mental, principalmente está enfocado en que los y las docentes se sintieron escuchados, identificados, valorados, respetados, lo que les generó mayor confianza en sí mismos y bienestar en su lugar de trabajo debido a la apertura que tuvieron los directivos para que se brinde un espacio de acompañamiento a los docentes.
- Equilibrio emocional y laboral debido a que el proceso de acompañamiento les ofreció la oportunidad de identificar y trabajar procesos que son necesarios para generar bienestar.
- Conocimiento que el desgaste emocional, afecta a la salud mental y el bienestar tanto familiar como institucional.

## Conclusiones

- Una vez realizada la intervención y las lecturas correspondientes de todo el proceso, se puede concluir que, la ejecución de un proceso de acompañamiento familiar para docentes en el marco institucional, es importante para evitar resonancias que afecten el desempeño laboral.
- El generar un espacio grupal de contención para los y las docentes, brindó la oportunidad de compartir experiencias, identificar conflictos y obtener mejores formas de afrontamiento ante dificultades o crisis.
- El proceso de evaluación planteado, permitió hacer una comparación del nivel de bienestar inicial en comparación del nivel de bienestar final con el que concluyeron los y las docentes de la UESPA.
- Mantener espacios de coordinación con autoridades y supervisión del proceso de acompañamiento, propició a que se genere una comunicación asertiva y un buen trato con la comunidad educativa.
- Del grupo de trabajo, se puede concluir que los docentes presentan un buen nivel de resiliencia, esto tomando en consideración que el contexto educativo en el que ejercen sus actividades, no favorece a un adecuado equilibrio emocional.
- Los y las docentes trabajaron en conjunto pues realizaron contención entre sus pares más cercanos, durante todo el proceso.
- El uso de la empatía, es uno de los pilares educativos pertinentes para que se genere buen trato.
- Las instituciones al no visibilizar las necesidades de los y las docentes y la de sus familias, desconocen la influencia negativa que se ejercen en su bienestar.

## **Recomendaciones**

- Para futuras intervenciones con los y las docentes de la UESPA, es importante que se ejecuten estrategias de acompañamiento en base al tiempo libre de los docentes, donde se tome en consideración que tienen otras actividades que realizar durante este tiempo y que como tal no siempre es factible trabajar en estos espacios.
- En caso de que se genere resistencia por parte de un participante, se recomienda acompañarlo en el proceso de forma interna y externa, con la finalidad de que se sienta apoyado y por ende pueda continuar en el proceso.
- Que la institución educativa se asocie a redes externas que brinden servicios de atención psicológica.
- Que la institución busque articular la esfera laboral con la familiar para manejar los factores estresantes de los docentes.
- Y finalmente que la idea de este espacio de acompañamiento se mantenga de forma permanente en la institución.

## Referencias

- Fairlie, A., & Frisancho, D. (1998). Teorías de las interacciones familiares. *Revista de investigación en Psicología*, 44-74.
- Abellan, S. (4 de mayo de 2018). *Salud terapia*. Obtenido de <https://www.saludterapia.com/articulos/a/2578-resistencias-en-el-proceso-terapeutico.html>
- Aguilar, M. J. (11 de octubre de 2016). Recuperado el 09 de julio de 2019, de <https://mariajoseaguilaridanez.wordpress.com/2016/10/11/la-importancia-de-las-redes-de-apoyo/>
- Basto, R. (2017). Recuperado el 18 de noviembre de 2018, de <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjymuDi-d7eAhXSrFkKHUjUAhkQFjANegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fwww.comie.org.mx%2Fcongreso%2Fmemoriaelectronica%2Fv14%2Fdoc%2F2030.pdf&usg=AOvVaw0podU1urgOrBvH-tCMSRMK>
- Carrasco, F. (2014). Apuntes, estructura y organización familiar. (N. Cerviño, Ed.) 1, 10.
- Carreras, A. (2014). Roles, reglas y mitos familiares. 1-15.
- Castillero, O. (2019). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/insight>
- Congreso Nacional. (2011). *Código de la niñez*. Quito: Congreso Nacional.
- Cruz, K. (22 de enero de 2019). Registros de campo. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Docente, I. (Noviembre de 2018). Estructura familiar. (K. Cruz, Entrevistador)
- Elkaim, M. (2000). *Las prácticas de la terapia de red*. Barcelona: Gedisa S.A.

Feldman, L., & Blanco, G. (diciembre de 2006). LAS EMOCIONES EN EL AMBIENTE LABORAL: UN NUEVO RETO PARA LAS ORGANIZACIONES. *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-04692006000200002](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002)

Fernández, L. (octubre de 2006). *Butlletí LaRecerca*. Barcelona: Universidad de Barcelona. Obtenido de [http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj-raTr9MTjAhWt1VkkHR5EDhAQFjAGegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ub.edu%2Fice%2Frecerca%2Fpdf%2Fficha7-cast.pdf&usg=AOvVaw2-Z6oMJCNV\\_GfOCdfD4ksn](http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj-raTr9MTjAhWt1VkkHR5EDhAQFjAGegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ub.edu%2Fice%2Frecerca%2Fpdf%2Fficha7-cast.pdf&usg=AOvVaw2-Z6oMJCNV_GfOCdfD4ksn)

Fichas UESPA. (Enero de 2018). Archivo institucional UESPA. Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 08 de Noviembre de 2018

García, A. (noviembre de 2001). *Conceptualización del desarrollo y la atención temprana desde las distintas escuelas psicológicas*. Madrid: Real patronato sobre discapacidad. Recuperado el 06 de junio de 2019, de [http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=18&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjI3qezn9XiAhVEuVkkHTHSAjcQFjARegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fwww.sld.cu%2Fgalerias%2Fpdf%2Fsitios%2Frehabilitacion-temprana%2Fmodelo\\_ecologico\\_y\\_modelo\\_integral\\_de\\_int](http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=18&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjI3qezn9XiAhVEuVkkHTHSAjcQFjARegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fwww.sld.cu%2Fgalerias%2Fpdf%2Fsitios%2Frehabilitacion-temprana%2Fmodelo_ecologico_y_modelo_integral_de_int)

García, A. (24 de septiembre de 2011). Obtenido de <http://andreagarciasencion.blogspot.com/p/compensar-como-y-para-que.html>

García, J., & Martínez, V. (12 de marzo de 1999). Recuperado el 06 de junio de 2019

Gil, P. (25 de julio de 2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención.

*Psicopedia Hoy*. Recuperado el 16 de marzo de 2019, de <http://psicopediahoy.com/burnout-teoria-intervencion/>

González, J. (septiembre de 2001). Psicoterapia de la crisis. *Scielo*, 79. Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0211-57352001000300004](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352001000300004)

González, M. N. (2005). La terapia familiar. *Avances coordinación de investigación*(75), 21. Obtenido de <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjLsrjqktDiAhURm1kKHcuuAfsQFjACegQIABAC&url=http%3A%2F%2Fwww.uacj.mx%2FDGDCDC%2FSP%2FDocuments%2Favances%2FDocuments%2F2005%2FAvances%252075.%2520Maria%2520Nieves%2>

*Google maps*. (22 de enero de 2019). Obtenido de <https://www.google.com/maps/search/don+bosco+27+y+Los+Rios,+Quito/@-0.2203569,-78.5065178,18z/data=!3m1!4b1>

Hope, R. (01 de febrero de 2018). *Family doctor*. Obtenido de <https://es.familydoctor.org/lacarga-emocional-en-el-trabajo-y-como-esta-afecta-la-salud/>

INEC. (20 de JUNIO de 2016). *INEC*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/el-numero-de-divorcios-en-ecuador-crecio-1191-en-diez-anos/>

Ministerio de Educación. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI*. Quito: Ministerio de Educación.

Minuchin, S. (1997). *Las locuras y las instituciones*. Barcelona: Gedisa S.A.

Nieto, C. (20 de abril de 2013). Obtenido de [http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwizo\\_e7uP7iAhVDuVkkHRtfBpEQFjAAegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.co%2Fpdf%2Fean%2Fn74%2Fn74a09.pdf&usg=AOvVaw1uyjV4RSylSICCe5pHSbHg](http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwizo_e7uP7iAhVDuVkkHRtfBpEQFjAAegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.co%2Fpdf%2Fean%2Fn74%2Fn74a09.pdf&usg=AOvVaw1uyjV4RSylSICCe5pHSbHg)

- Oropeza, N. (08 de octubre de 2014). *Los roles dentro de a familia*. Recuperado el 30 de abril de 2019, de <http://primerofamilia.com/los-roles-dentro-de-la-familia/>
- Ortega, J. (2016). *Xiass cat*. Sant Pau de Barcelona. Obtenido de <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=15&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjHhty39dTIAhVquVkKHVanCngQFjAOegQIBhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.xiass.cat%2Fwp-content%2Fuploads%2FIntervenci%25C3%25B3n-en-Redes.pdf&usg=AOvVaw2zocqKqsbAPvRMWoPDFgpf>
- Rohn, J. (04 de junio de 2012). *Acciones de desarrollo - Coaching*. Recuperado el 06 de junio de 2019, de <http://accionesdesarrollo.com/buen-trato-entre-personas/>
- Roldán, M. J. (05 de enero de 2018). *Recursos de auto ayuda*. Recuperado el 30 de abril de 2019, de <https://www.recursosdeautoayuda.com/investigacion-exploratoria/>
- Sánchez Mena, H. (2010). *Administración educativa y liderazgo*. Quito: Abya- Yala.
- Schmukler, Y. (27 de enero de 2017). *INCAE*. Recuperado el 30 de abril de 2019, de <https://www.incae.edu/es/blog/2017/01/26/el-enfoque-sistemico-y-sistematico-en-un-proyecto.html>
- Taborda, A., & al, e. (marzo de 2018). Recuperado el 11 de junio de 2019, de [https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwikz9bNz-HiAhWF2FkKHxK1AK8QFjAGegQIBxAC&url=https%3A%2F%2Fperio.unlp.edu.ar%2Ftpm%2Ftextos%2Fschvarstein\\_Tensiones.pdf&usg=AOvVaw3Ss107iJeHcbpLEM9w-el7](https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwikz9bNz-HiAhWF2FkKHxK1AK8QFjAGegQIBxAC&url=https%3A%2F%2Fperio.unlp.edu.ar%2Ftpm%2Ftextos%2Fschvarstein_Tensiones.pdf&usg=AOvVaw3Ss107iJeHcbpLEM9w-el7)
- Zuluaga, B. (09 de febrero de 2007). *Realaciones familiares*. Recuperado el 25 de abril de 2019, de <https://beatrizzuluaga.wordpress.com/2007/02/09/las-relaciones-de-pareja-y-su-influencia-en-los-hijos/>