

INFORME FINAL CUALI/CUANTITATIVO

1. INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la IMEF: Instituto Jalisciense de las Mujeres

Entidad: Jalisco

Municipio: Guadalajara

Nombre del proyecto: Consolidando esfuerzos en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres en Jalisco

Folio del proyecto: 15-PAIMEF1401

Nombre de la meta: CV.1. Implementar un programa de autocuidado para 42 profesionistas que brindan atención directa a mujeres en situación de violencia, adscritas(os) al Instituto Jalisciense de la Mujeres, de manera grupal durante 6 meses en Guadalajara.

INDICE

1. INFORMACION GENERAL	1
2. INDICE.....	2
3. INFORMACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACION	3
4. INTRODUCCIÓN	5
5. OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	6
6. INFORMACIÓN DEL FACILITADOR	8
7. INFORMACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO	8
8. PRINCIPALES RESULTADOS.....	10
9. RECOMENDACIONES FUTURAS.....	22
10. RESULTADOS NÚMERICOS E IMPACTO DEL PROGRAMA.....	24
11. MEMORIA FOTOGRAFICA	32
12. BIBLIOGRAFIA	45
13. ANEXOS.....	46

2. INFORMACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN

Tipo de actividad (marca con un “x”)

Taller	<input type="checkbox"/>	Curso	<input checked="" type="checkbox"/>	Diplomado	<input type="checkbox"/>	Otro	(especifique)
--------	--------------------------	-------	-------------------------------------	-----------	--------------------------	------	---------------

Nombre de la actividad	Programa de autocuidado para 42 profesionistas que brindan atención directa a mujeres en situación de violencia, adscritas(os) al Instituto Jalisciense de la Mujeres, de manera grupal durante 6 meses en Guadalajara.
Antecedentes	<p>Sentirse bien siempre es importante, especialmente durante las jornadas laborales, ya que la actividad laboral es de suma importancia para la realización de cualquier persona, no solo porque provee el sustento para nuestra vida, sino de ella obtenemos fuente de desarrollo personal.</p> <p>El autocuidado empieza cuando llevamos a cabo acciones para satisfacer necesidades básicas; por ejemplo, si tenemos hambre buscamos comida, si tenemos frío nos abrigamos, si estamos en peligro corremos o peleamos. Con el transcurrir del tiempo, el desarrollo de la tecnología, la producción industrial y las civilizaciones modernas se han creado estrategias y estilos de vida que le apuestan al desarrollo integral del ser, lo cual, implica la satisfacción de toda una jerarquía de necesidades que van desde las más básicas como la comida y protección, hasta las más sofisticadas como la autorrealización.</p> <p>Martín Seligman (2014) propone que el bienestar está conformado por distintos niveles de bienestar y confort, como el placer sensorial, la buena vida que implica la satisfacción de las necesidades básicas, el bienestar que involucra el sentido y va proponiendo la consecución de metas para sentirnos plenos y el bienestar en la salud y el autocuidado.</p>

¿Qué es el autocuidado?

El autocuidado proviene de dos palabras Auto del griego AÚTO que significa “propio” o “por sí mismo” y por COGITÄTUS que significa “pensamiento”. Tenemos entonces el cuidado propio, cuidado por uno mismo o cuidarme a mí mismo.

Por lo tanto, será el conjunto de acciones propias con la intención de proveernos bienestar, felicidad, placer y estilos de vida saludables (López, 20016).

¿De qué tamaño es el problema?

Los estilos de vida de muchas trabajadoras y trabajadores se ven influenciados por la sobrecarga de trabajo, el tipo de trabajo que conlleva una carga significativa de estrés, los estilos de vida sedentarios, el clima de violencia en los que vivimos ha provocado que:

*México ocupe el 3er. Lugar en trabajadores con estrés laboral. ¹

*México ocupe el 2do. Lugar en Obesidad en personas adultas. ²

*Los climas organizacionales en estándares negativos de las organizaciones públicas vs organizaciones privadas. ³

*Se estima que cerca del 37% de los trabajadores mexicanos han sufrido algún tipo de acoso o violencia en el trabajo. ⁴

*Los psicólogos (as), abogadas (os), enfermeras (os), y trabajadores (as) sociales, se encuentran entre las profesiones de mayor burnout en nuestro país no solo por el tipo de profesión que de entrada es desgastan, si no por el reconocimiento económico (sueldo) que reciben por su trabajo. ⁵

¹ Informe de la OIT 2013

² Informe de la OMS 2005

³ Investigación sobre clima organizacional, un comparativos de las organizaciones públicas y privadas. López, 2015.

⁴ OCC mundial (2012).

⁵ Investigación sobre burnout y estrés laboral en profesiones del municipio de Guadalajara Jalisco, Fernández, 2013.

Introducción

Cuidarse, cuidar y ser cuidado son acciones naturales no solo de los seres humanos, sino de muchos animales que ya sea por inteligencia o por instinto establecen ciertas conductas que son necesarias para la supervivencia tanto del individuo como de la especie.

El auto-cuidado es la práctica de actividades que los individuos realizan en favor de sí mismos para mantener la vida, la salud y el bienestar. Es el poder de un individuo para dedicarse a actividades estimativas, de producción esenciales para la autoprotección y también la implicación para poder aumentar la capacidad de bienestar y así elevar la auto estimación.

Para ilustrar el concepto de autocuidado se parte de lo planteado por Heidegger, respecto al cuidado como forma de ser esencialmente ética. Es algo más que un acto y una actitud entre otras; plantea que el cuidado es existencialmente *a priori* a toda posición y conducta fáctica del ser ubicado, es decir, que se halla siempre en ella. Significa esto que el cuidado se encuentra en la raíz primera del ser humano, antes de que este actúe, y todo cuanto haga irá siempre acompañado de cuidado e impregnado de cuidado. Significa reconocer que el cuidado es un modo de ser esencial, es una dimensión frontal, originaria, ontológica, imposible de desvirtuar. En este orden de ideas, el autocuidado ubica el cuidado referenciado a sí mismo, teniendo en cuenta que la responsabilidad de proporcionarse una vida saludable se centra en cada persona a partir de su formación durante toda la vida.

Para implementar el autocuidado, vale la pena asumir las siguientes premisas:

1. Es un acto de vida que permite a cada persona convertirse en sujeto de sus propias acciones. Por tanto, es un proceso voluntario de la persona para consigo misma.

	<p>2. Debe ser una filosofía de vida y una responsabilidad íntimamente ligada a la cotidianidad y las experiencias vividas por las personas; a su vez, debe estar fundamentada en redes familiares y sociales de apoyo.</p> <p>3. Es una práctica social que implica un nivel de conocimiento básico para la elaboración de un saber que da lugar a intercambios y relaciones interindividuales.</p>
Justificación	<p>El programa de autocuidado para profesionistas que brindan atención directa a mujeres en situación de violencia, adscritas(os) al Instituto Jalisciense de las Mujeres, es pertinente ya que va a permitir que los(as) psicólogas(os), abogadas(os) y trabajadoras sociales obtengan herramientas de bienestar y autocuidado, para que de manera responsable ellas y ellos cuiden su salud y logren identificar detonantes emocionales que les pueden provocar situaciones de estrés y con ello tener, posiblemente, problemas interpersonales entre sus compañeras y compañeros de trabajo e incluso con su entorno social y familiar.</p> <p>Para el mejor manejo de las sesiones por el número de participantes y para no perjudicar la operatividad del trabajo de atención a mujeres en situación de violencia sus hijas e hijos, se desarrollan en dos grupos</p>
Objetivo general	<p>Que las y los profesionistas sean capaces de desarrollar habilidades para su autocuidado, adquiriendo conocimientos, herramientas y técnicas de bienestar y resiliencia para que continúen desarrollando sus labores institucionales de la manera más sana y que esto sea permeado en su vida personal.</p>
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Que las y los profesionistas comprendan y aprendan técnicas para manejar el estrés, para evitar en medida de lo posible el burnout. • Que las y los profesionistas comprendan y aprendan técnicas para mejorar la comunicación

	<p>humana y que sea eficaz y eficiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que las y los profesionistas comprendan y aprendan técnicas para ser resilientes. • Que las y los profesionistas comprendan y aprendan técnicas para lograr un mayor nivel de satisfacción con su vida laboral y personal. • Que las y los profesionistas comprendan y aprendan técnicas de coaching.
Lugar y fecha de realización	<p>Universidad del Valle de Atemajac (UNIVA), Zapopan, Jalisco</p> <p>Grupo “A” 3 de junio de 2016 15 de julio de 2016 12 de agosto de 2016 9 de septiembre de 2016 14 de octubre de 2016 11 de noviembre de 2016</p> <p>Grupo “B” 10 de junio de 2016 22 de julio de 2016 19 de agosto de 2016 23 de septiembre de 2016 21 de octubre de 2016 18 de noviembre de 2016</p>
Duración (horas y días)	<p>Cada grupo asistirá a seis sesiones (5 horas cada sesión) y el programa de autocuidado de cada grupo será de 30 horas. Es decir un total de 60 hrs. de todo el programa</p>

Número de sesiones	2 grupos de 6 sesiones cada grupo.
Número de participantes	Grupo "A" de 23 personas. Grupo "B" de 29 personas.

3. INFORMACIÓN DEL/LA FACILITADOR/A

Nombre	Dr. Efraín López Molina
Profesión y especialidad	Licenciado en Psicología. Maestría en Desarrollo Organizacional y Humano. Doctor en Ciencias del Desarrollo Humano. Más de 20 años como capacitador 4 diplomados Más de 15 años de experiencia como profesor universitario.

INFORMACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

Descripción del perfil de las/os participantes	Licenciados(as) en Psicología, Trabajo Social y en Derecho, que atienden a mujeres en situación de violencia sus hijos e hijas, tanto en la zona metropolitana como en diversas regiones del estado de Jalisco.
---	---

Participantes

Total	52	Mujeres	41	Hombres	11	Edad en años cumplidos	Entre los 23 y 52 años de edad.	Municipio de procedencia	
-------	----	---------	----	---------	----	------------------------	---------------------------------	--------------------------	--

Población beneficiada por rangos de edad																			
Mujeres										Hombres									
0-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-59	60 o +	0-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-59	60 o +
		3	13	9	8	3	3	2				2	5	2	1	1			

Procedencia		Total	Mujeres	Hombres
	Dependencia de gobierno	52	41	11
	OSC			
	Institución Académica			
	Centro de investigación			
	Empresa			

Orden de gobierno		Total	Mujeres	Hombres
	Federal			
	Estatat	52	41	11
	Municipal			
	Delegacional			

Nivel jerárquico		Total	Mujeres	Hombres
	Mando superior (MS)			
	Mando medio (MM)	1	1	0
	Operativo (NO)	51	40	11

4. PRINCIPALES RESULTADOS

4.1. Informe narrativo de la acción de capacitación y descripción de resultados de encuesta de salida

- **Alcances**

En el **MODULO DE ESTRÉS LABORAL Y BURNOUT**, se aplicó un test para conocer el nivel de estrés en el que se encontraba el personal, resultados elaboración de un diagnóstico sobre su situación de estrés laboral y que obtuvieran herramientas para su manejo y afrontamiento.

Resultados:

El test aplicado a los y las profesionistas del IJM, de manera global se encontró con un 72.5% de la población que asistió al módulo como personas con estrés laboral y por lo tanto, afectadas en cualquiera de sus dimensiones donde el estrés repercute, exponiendo y explicando distintas técnicas para su manejo y afrontamiento, observándose lo siguiente:

Grupo A

- Grupo abierto y entusiasta.
- Disposición de aprender y motivado para aplicar lo visto en su área de trabajo.
- Alto sentido de compromiso para consigo.⁶

Grupo B

- Grupo hermético pero mostraron posteriormente disposición de aprender.
- Con ciertas resistencias al cambio⁷

En el **MODULO DE LA COMUNICACIÓN HUMANA**, se planteó que los y las participantes comprendieran la importancia de la comunicación asertiva para con ello se logre un equilibrio al bienestar y desarrollo de las relaciones interpersonales.

Resultados:

Lo observado entre las y los participantes durante el módulo:

⁶ Apreciación del expositor

⁷ Apreciación del expositor

Grupo A: que lograron comprender y reflexionar sobre la importancia de la comunicación eficaz y eficiente, comprometiéndose a llevarlo a cabo en su vida personal y sobre todo en su ámbito profesional. Cabe mencionar que se observó entusiasmo y motivación en el grupo.⁸

Grupo B: Se logró reflexionar en ellos y ellas la importancia de mantener una comunicación abierta y frontal en su escenario laboral. Aunque el grupo durante el curso se mostró entusiasta, hubo una persona que no quiso participar en las dinámicas propuestas.

En el **MÓDULO DE LA RESILIENCIA**, se presentaron los conceptos y diversos ejemplos de cómo es el ser resiliente y al mismo tiempo, se invitó a participar en dinámicas vivenciales en las que se pudieran identificar áreas de oportunidades de las y los profesionistas tanto en su vida privada como en su vida laboral. Se hizo reflexiones sobre la responsabilidad de cada quien afronta las situaciones y en consecuencia sobre la toma de decisiones que como personas deben asumir

En el **MODULO DE PSICOLOGÍA POSITIVA, LA CIENCIA DE LA FELICIDAD** se planteó que las y los participantes comprendieran la importancia de la felicidad y cómo desde la ciencia podemos acceder a ella, aplicando las teoría del bienestar.

Grupo A:

- Un Grupo dispuesto
- Ameno y comprometido para poder llevar lo aprendido a la vida cotidiana.⁹
-

Grupo B:

- Un poco más resistente y un poco cansado, pero se logró generar las reflexiones pertinente para poder lograr que comprendieran la importancia de asumir la propia felicidad como un reto y un objetivo de vida personal y laboral.¹⁰

⁸ Apreciación del expositor

⁹ Apreciación del expositor

En el **MODULO DE COACHING 4X4** Se planteó que los y las participantes comprenderán la técnica de coaching y PNL y obtendrán herramientas de aplicación para obtención del bienestar y autocuidado en su trabajo y en su vida personal.

Grupo A:

- La asistencia no fue como en las sesiones pasadas (asistencia considerable).
- Grupo dispuesto y abierto.¹¹

En el **ACOSO MORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO** Se planteó como objetivo que él y la participante comprenderá la importancia de vivir sin violencia y acoso moral en el trabajo y como prevenirlo.

EVALUACIONES DE SATISFACCIÓN POR GRUPO

GRUPO A

Respeto al grado de satisfacción de los participantes del primer módulo (Contenidos):

Manifestaron a la pregunta ¿el tema fue abordado de una manera clara y objetiva? El 36% menciona que fue BUENO y el 64% menciona que fue EXCELENTE. Respecto a la pregunta ¿el expositor se mostró como experto en el tema y aclaró duda? El 36% menciona que fue BUENO y el 64% en EXCELENTE. Respecto a la pregunta ¿el tema fue pertinente para mi trabajo que desempeño IJM? Manifestaron un 57% que fue EXCELENTE y el otro 43% que fue BUENO.

¹⁰ Apreciación del expositor

¹¹ Apreciación del expositor

Respecto a la pregunta ¿El tema me ayudó para desarrollarme mejor como persona y profesional? El 43% manifestó que fue BUENO, y 57% que fue EXCELENTE. Respecto a la pregunta ¿se resolvieron todas mis dudas de manera profesional y adecuada? El 43% manifestó que fue BUENO y el 67% que fue EXCELENTE.

Respecto a las instalaciones y accesos:

Los participantes manifestaron a la pregunta ¿el aula donde se llevó a cabo el curso estaba limpia al iniciar el módulo? Y manifestaron con un 21% BUENO y el 79% EXCELENTE. Respecto al acceso a la universidad (lugar donde se llevó a cabo el módulo) manifestaron: 21% BUENO, un 72% EXCELENTE y 7% REGULAR¹².

Respecto a las instalaciones en general (baños, estacionamiento, etc.) lo consideraron: 43% BUENO y 57% EXCELENTE. Respecto al servicio de café en general fue: 43% EXCELENTE, 7% REGULAR, 43% BUENO y 7% MALO.

GRUPO B

Respecto al grado de satisfacción de los participantes del primer módulo (Contenidos):

Manifestaron a la pregunta ¿el tema fue abordado de una manera clara y objetiva? El 36% menciona que fue BUENO y el 64% menciona que fue EXCELENTE. Respecto a la pregunta ¿el expositor se mostró como experto en el tema y aclaró dudas? El 36% menciona que fue BUENO y el 64% en EXCELENTE. Respecto a la pregunta ¿el tema fue pertinente para mi trabajo que desempeño IJM? Manifestaron un 57% que fue EXCELENTE y el otro 43% que fue BUENO.

Respecto a la pregunta ¿El tema me ayudó para desarrollarme mejor como persona y profesional? El 43% manifestó que fue BUENO, y 57% que fue EXCELENTE. Respecto a la pregunta ¿se resolvieron todas mis dudas de manera profesional y adecuada? El 43% manifestó que fue BUENO y el 67% que fue EXCELENTE.

Respecto a las instalaciones y accesos:

Los participantes manifestaron a la pregunta ¿el aula donde se llevó a cabo el curso estaba limpia al iniciar el módulo? Y manifestaron con un 21% BUENO y el 79% EXCELENTE. Respecto al acceso a la universidad (lugar donde se llevó a cabo el módulo) manifestaron: 21% BUENO, un 72% EXCELENTE y 7% REGULAR¹³.

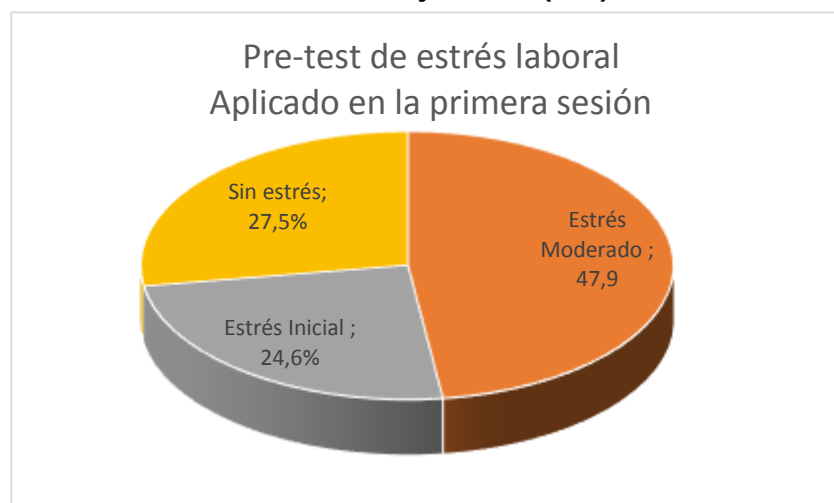
¹² Ver gráficos de anexos

¹³ Ver gráficos de anexos

Respecto a las instalaciones en general (baños, estacionamiento, etc.) lo consideraron: 43% BUENO y 57% EXCELENTE. Respecto al servicio de café en general fue: 43% EXCELENTE, 7% REGULAR, 43% BUENO y 7% MALO.

4.2 Resultados numéricos e impacto del programa

- Resultados sistematizados de las evaluaciones/cuestionarios pre y post a la capacitación
Resultados del Pre-test sobre estrés laboral a los trabajadores (ras) del IJM¹⁴

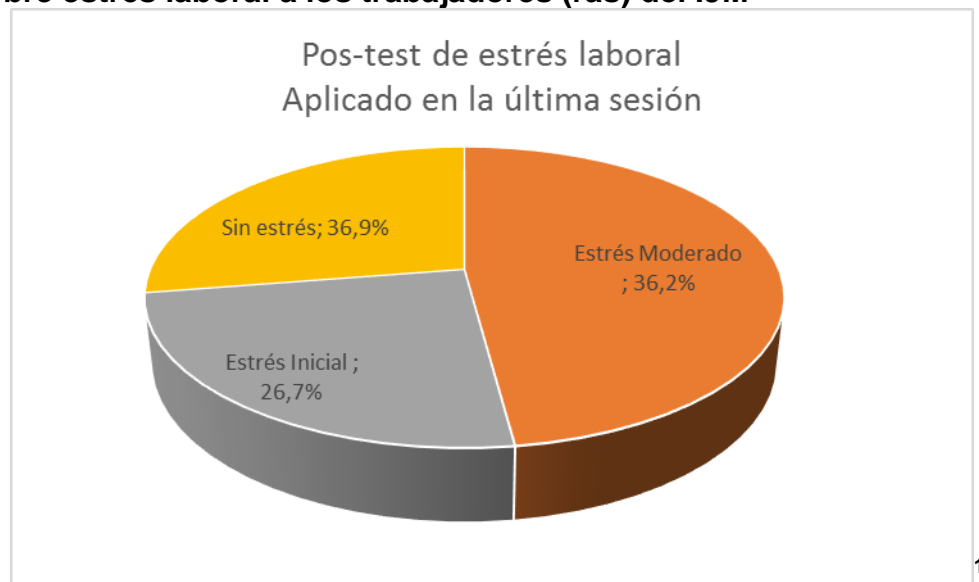


15

¹⁴ Test aplicado al principio del programa de BIENESTAR Y AUTOCUIDADO con la intención de medir el impacto (test de estrés laboral para trabajadores mexicanos de Medina, Preciado y Pando) 2007).

- Estrés Grave 0%
- Estrés Moderado 47.9 %
- Estrés Inicial 24.6 %
- Sin estrés 27.5

Resultados del Pos-test sobre estrés laboral a los trabajadores (ras) del IJM¹⁶



- Estrés Grave 0%

¹⁵ Grafica del pre-test de cuestionario de estrés laboral, ver anexo 6

¹⁶ Test aplicado al final del programa de BIENESTAR Y AUTOCUIDADO con la intención de medir el impacto (test de estrés laboral para trabajadores mexicanos de Medina, Preciado y Pando) 2007).

¹⁷ Grafica del pos-test del cuestionario de estrés, ver anexo 6

- Estrés Moderado 36.2 %
- Estrés Inicial 26.7 %
- Sin estrés 36.9

Podemos inferir que el estrés moderado baja significativamente al igual que las personas que pasaron de algún tipo de estrés a sin estrés, pero se incrementó ligeramente el estrés inicial.

Proyectos de **BIENESTAR Y AUTOCUIDADO** realizados por el personal del **INSTITUTO JALISCOENSE DE LAS MUJERES** ¹⁸

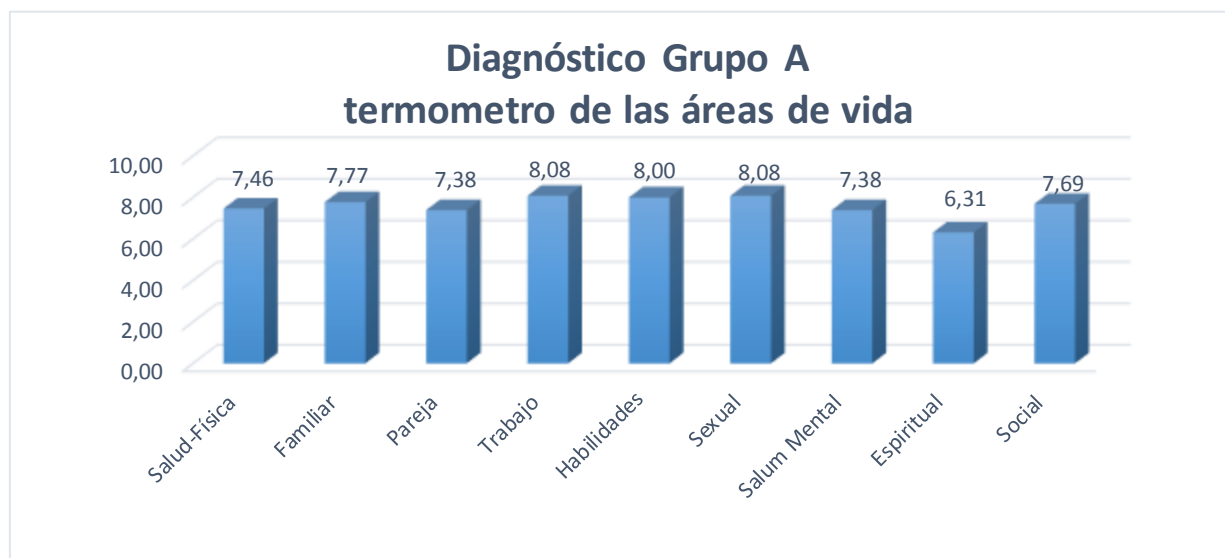
- Grupo A con 19
- Grupo B con 26

Nota: Los proyectos de BIENESTAR Y AUTOCUIDADO contemplan una serie de diagnósticos de estilo de vida, autoadministración y proyectos de plan de vida basado en las áreas de vida.

Diagnóstico del estilo de vida por grupo:

Respecto a los estilos de vida por grupo, el grupo A manifestó de manera general como mejor área de su vida el TRABAJO con un 8.08 de 10 y el área sexual con la misma calificación, y el área con mayor oportunidad fue la ESPIRITUAL con un 6.31 de 10, encontrando una constante en las demás áreas.

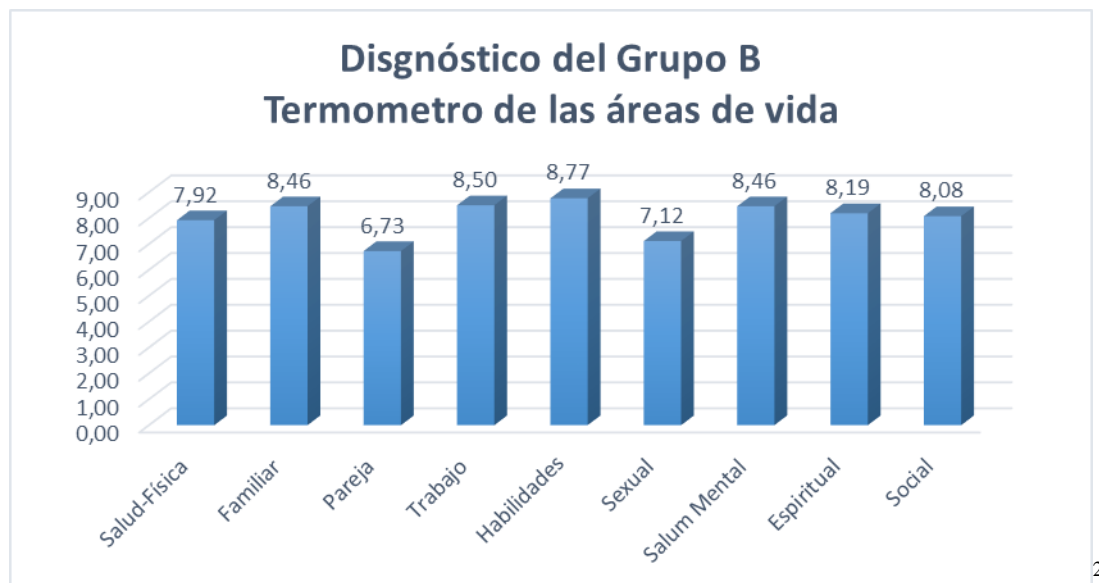
¹⁸ Producto: PROYECTO DE BIENESTAR Y AUTOCUIDADO elaborado para cada uno de los participantes del IJM. Entregados a la coordinación de Instituto Jaliscoense de las Mujeres.



19

Respecto a los estilos de vida por grupo, el grupo B manifestó de manera general como mejor área de su vida el HABILIDADES con un 8.77 de 10 y el área PAREJA con mayor oportunidad con un 6.73 de 10, encontrando una constante en las demás áreas.

¹⁹ Grafica general del estilos de vida sobre la situación actual del grupo A



20

Como dato comparativo el grupo B tiene mejor puntaje en el termómetro de áreas de vida, esto pudiera ser por el estilo de vida menos demandante y estresante.

²⁰ Grafica general del estilos de vida sobre la situación actual del grupo B

4.3 Resultados Cualitativos

De acuerdo a la pregunta manifestada en el PROYECTO DE BIENESTAR Y AUTOCUIDADO los participantes más representativos manifestaron que su principal aportación de este programa a su vida laboral fue:

Grupo A

- *“Darme cuenta que debo poner de mi parte para mejorar las áreas en las que no estoy conforme”.*
- *“Darme el tiempo y el espacio para darme cuenta de aspectos de mi vida no saludables y aspectos que están en mi modificar, cambiar para un mejor desempeño profesional y laboral”.*
- *“Mejorar el ambiente laboral y reducir el estrés”.*
- *“Crecimiento en el ambiente que se comparte con los profesionistas incrementando la eficacia del trabajo profesional”.*
- *“La importancia de poner límites, cuidar lo que es del otro y el estar bien primero”.*

Grupo B

- *“La reflexión y recordar elementos que ya sabía que eran necesarios pero que a veces con la saturación de actividades me había olvidado”.*
- *“Conocimientos y habilidades para eliminar el estrés”.*
- *“Es necesario mantener el bienestar y autocuidado de mi persona para que me permita estar bien”.*
- *“Herramientas de autoconocimiento para el bienestar”.*

Grupo A

¿Cuáles fueron las principales aportaciones de este programa a mi vida personal?

- *“Me ayudo a ser más consciente respecto a mis expectativas de vida”.*
- *“Poder realizar un cambio de pensamiento o actitudes ante algunas situaciones”.*
- *“Tomar las mejores decisiones para mi estado emocional y poder tener el control sobre mi vida”.*

Grupo B

¿Cuáles fueron las principales aportaciones de este programa a mi vida personal?

- *Me dieron herramientas para poder afrontar mejor las condiciones difíciles”.*

- *La reflexión para poder mejora mi vida y poder hacer mejor mi trabajo”.*
- *“Hacer un programa de bienestar para mi persona y poder enfocarme en mi misma para desarrollarme más plena”.*

Grupo A

Las palabras que describen el programa BIENESTAR Y AUTOCUIDADO del IJM:

- Soluciones
- Apoyo
- Crecimiento
- Confrontación
- Análisis
- Herramientas
- Reflexión
- Realidad
- Planificación
- Autoconocimiento
- Bienestar

Grupo B

Las palabras que describen el programa BIENESTAR Y AUTOCUIDADO del IJM:

- Apoyo
- Reflexión
- Crecimiento
- Autocontrol
- Bienestar
- Cooperación
- Habilidades

Respecto al objetivo general de: **Que las y los profesionistas sean capaces de desarrollar habilidades para su autocuidado, adquiriendo conocimientos, herramientas y técnicas de bienestar y resiliencia para que continúen desarrollando sus labores institucionales de la manera más sana y que esto sea permeado en su vida personal.**

Se cumplió en medida que el programa de BIENESTAR Y AUTOCUIDADO ayuda reducir el estrés moderado y a que los y las trabajadoras del IJM dejaran de tener estrés²¹. También se ve manifestado en los resultados que plasman en los autoproyectos que el programa de BIENESTAR Y AUTOCUIDADO respecto a los principales aprendizajes que les dejó este programa fueron: ²²

- La importancia de estar bien tanto físicamente como psicológicamente.
- Tener buenas relaciones en el trabajo.
- Estar organizados en los elementos de mi vida.
- Procurar y manejar los niveles de estrés.
- Tener una relación más estrecha con mis compañeros de trabajo.
- Mejor el clima organizacional
- Tener una vida emocional más sana y cuidarme en todos los aspectos.

Fortalezas detectadas:

- El equipo de la coordinación de servicios del IJM como facilitadora de los procesos administrativos.
- La coordinación dispuesta a procesar e implementar cambios para el mejoramiento de los y las profesionistas del IJM.
- La programación de los pago (fluye de mara correcta y de acuerdo a lo pactado).
- La organización del curso en cuanto a la logística, servicio de coffebraket, materiales e infraestructura de manera ordena, correcta y puntual.
- La relación de respeto entre los participantes y el expositor y viceversa.
- Puntualidad al inicio y termino de cada modulo

²¹ Ver graficas de pre-test y pos.test sobre estrés laboral.

²² Referencias de los aprendido en el Proyecto de BIENESTAR Y AUTOCUIDADO

Necesidades detectadas

- Una enorme necesidad de manejo de la ansiedad en algunos miembros del IJM. Puede ser originado por el tipo de trabajo (mujeres víctimas de violencia).
- Necesidad imperiosa de mejorar el clima organizacional.
- Necesidad de mejorar las condiciones contractuales de trabajo.
- Ansiedad por la incertidumbre laboral
- Manejo del estrés laboral

Recomendaciones para futuras formaciones

- Se recomienda en la medida de lo posible tener una relación contractual por parte del Instituto con cada uno(a) de los (as) trabajadores (ras) más estable, es decir contratos de mayor duración o tiempo que permita una mejor certeza laboral.
- Se recomienda contención de manera terapéutica para el personal que atiende a las víctimas de violencia ya que esto suele mermar la salud mental de los(as) trabajadores (res) del instituto.
- Se recomienda una serie de cursos de actualización profesional en tópicos de Derecho, Psicología y Trabajo Social que permita a los(as) trabajadores (res) del instituto estar actualizados y a la vanguardia con respecto a su profesión para poder brindar aún un mejor servicio.
- Se sugiere una serie de capacitación en el manejo del conflicto, clima organizacional, motivación laboral y desarrollo de planes de vida.
- Se recomienda dar seguimiento a los proyectos que elaboran los(as) trabajadores (res) del instituto. Con el fin de concretizar acciones de mejora.

- Se recomienda un programa permanente de Psicoterapias para los trabajadores como parte de sus derechos al trabajar IJM ya que su trabajo requiere de mucho desahogo o manejo de emociones personales provocado por el tipo de trabajo que realizan.
- Se recomienda un programa de coaching para el personal administrativo o personal que tenga personal bajo su cargo con la intención de eficiente el trabajo administrativo del IJM.

Comentarios y observaciones

En cada uno de los módulos no ha dejado de acercarse algún miembro de IJM al expositor con la intención de profundizar en algún tópico en particular o pedir una recomendación personal, y se ha canalizado de manera adecuada o se la ha sugerido algún material especializado o un servicio especial.

Dr. Efraín López Molina

Vo. Bo. Licda. Coral Chantal Zúñiga Nuño

Memoria fotográfica

Grupo "A"	
Sesión 1	
	
	

Sesión 2



Sesión 3





Sesión 4



Sesión 5



Sesión 6



Grupo "B"

Sesión 1



Sesión 2



Sesión 3





Sesión 4



Sesión 5



Sesión 6



Bibliografías

http://www7.uc.cl/sw_educ/enferm/ciclo/html/general/cic_frame.htm tomado el 20 de mayo del 2012[2]

<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd26/fulltexts/0467.pdf> tomado el 20 de mayo del 2012[3]

http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%208_5.pdf tomado el 20 de mayo del

2012[4]<http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-piramide-de-maslow> tomado el 20 de mayo del 2012

Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS, Medina S, Preciado M, y Pando M. (2007)

Informe de la OIT 2013

Informe de la OMS 2005

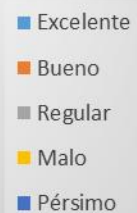
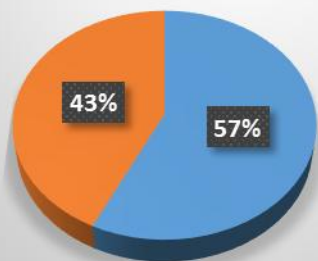
¹ Investigación sobre clima organizacional, un comparativo de las organizaciones públicas y privadas. López, 2015.

² OCC mundial (2012).

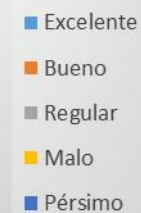
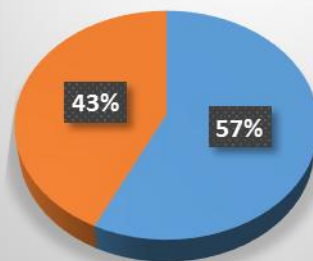
³ Investigación sobre burnout y estrés laboral en profesiones del municipio de Guadalajara Jalisco, Fernández, 2013.

Anexo 1 Evaluaciones de Satisfacción

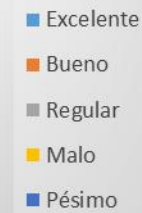
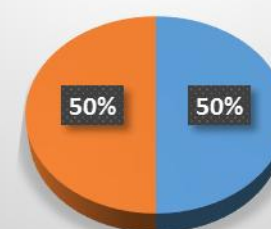
El tema fue abordado de una manera clara y objetiva



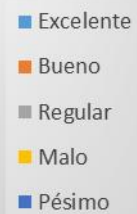
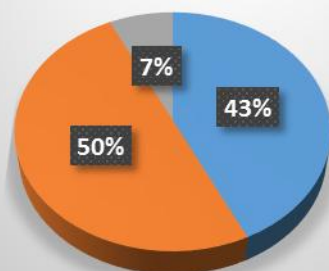
El tema fue abordado de una manera clara y objetiva



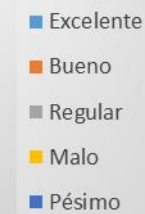
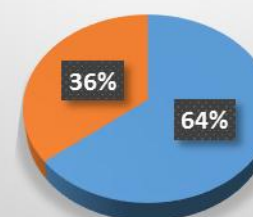
El tema fue pertinente para mi trabajo que desempeño en IJM



El tema me ayudó para desarrollarme mejor como persona y profesional



Se resolvieron todas las dudas de manera profesional y adecuada



Anexo 2

“CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS”, modificado como “ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL PARA TRABAJADORES MEXICANOS”

Samuel Medina Aguilar, María de Lourdes Preciado Serrano, Manuel Pando Moreno (2007)

1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
3	El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
5	El que mi supervisor no de la cara por mi ante los jefes me estresa?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
6	El que mi supervisor no me respete me estresa?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
1	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me	NUNCA	RARAS	OCASIONAL	ALGUNAS	FRECIENTE	GENERAL	SIEMPRE

3	estresa?		VECES	MENTE	VECES	MENTE	MENTE	
1 4	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
1 5	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
1 6	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
1 7	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
1 8	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
1 9	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
2 0	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
2 1	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
2 2	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
2 3	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
2 4	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
2 5	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL MENTE	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE