

Informe mensual de Actividades

EL PRESENTE DOCUMENTO CONTIENE DATOS PERSONALES IDENTIFICATIVOS, POR LO QUE SE EMITE EN VERSIÓN PÚBLICA DE CONFORMIDAD CON LOS ART. 2 FRACC. V, 4 FRACC. V Y VI, 20 Y 21, DE LA (LTAIPEJM) Y LINEAMIENTO QUINCUGÉSIMO OCTAVO, FRACCIÓN I, DE LOS (LGPICR)

Secretaría de Salud

Enlace	Lic. Otilia Bibiana Domínguez Barbosa			Fechadel 15 de marzo al 15 de abril 2018	
Grupos atendidos	3	Número total de personas	20 personas	Total de horas	5 horas
Responsable	Mtra. Ofelia Citlalli López Jiménez				

De la siguiente lista señala los indicadores que se presentaron en la Institución que estás apoyando.

Indicador: aumento de conciencia:

1. 0 % del funcionariado que indica que existen compañer@s que presentan desgaste por empatía como consecuencia de las labores de contacto/atención a receptoras de violencia?
2. 0 % de funcionariado que manifiesta darse cuenta de tener desgaste por empatía como consecuencia por su trabajo profesional.
3. 50 % de funcionariado que reconoce que su afectación emocional interfiere en su desempeño laboral.
4. 50 % de funcionariado que manifiestan que el desgaste por empatía interfiere en su vida privada (familia, recreación, descanso, tiempo libre, momentos para sí mismo/a).
5. 0 % de funcionariado que pueden identificar situaciones que son generadoras de confusión, desesperanza, agobio, estrés, etc.
6. 0 % de funcionariado asistente al grupo que pueden identificar implicaciones específicas en su desempeño laboral y atención a receptoras de violencia.
7. 0 % de funcionariado que pueden identificar implicaciones específicas en su estado de ánimo.
8. 20 % de funcionariado que han nombrado la intención de realizar cambios en su manera de afrontar el estrés/agobio sin importar que haya sido exitoso o no el intento.
9. 0 % de funcionariado que puede expresar abiertamente si tiene desgaste por empatía.
10. 20 % de funcionariado que puede evaluar abiertamente su sentido de autoeficacia en laboral.
11. 0 % de funcionariado que expresa su frustración ante algunos casos y pide ayuda.
12. 0 % de funcionariado de distintas áreas que menciona la intención de realizar trabajo en conjunto con otras áreas y profesionistas de otras áreas de conocimiento.
13. NO Identificar algún comentario en un contexto formal o informal por parte de

Informe mensual de Actividades

los jefes/asen que se considere realizar algún tipo de cambio a nivel de la institución para mejorar su estado emocional (Sí) (No)¹

14. _____ o _____ % de funcionariado que ha mencionado la necesidad de asistir a terapia.

Informe Cualitativo

Describe cómo es que elfuncionariado, si es el caso, se ha dado cuenta del impacto de su labor(contacto/atención a receptoras de violencia) sobre su estado emocional. Considera en esta reflexión los siguientes puntos.

¿quétipo de impacto percibe?

¿cuáles son los principales generadores/detonadores que han nombrado?

¿cuáles son las principales formas en las que afrontan dichas situaciones?

¿Si son efectivas las estrategias usadas para mitigar el desgaste por empatía?

Por el momento solo se han realizado tres grupos, los cuales el tema a tratar fue presentar los cambios del programa, la manera en la que se estará trabajandoy en uno de ellos, la aplicación de los instrumentos de evaluación. Para finalizar las sesiones se realizó un ejercicio de distensión.

Por lo mencionado anteriormente, tanto los porcentajes, como la mayor parte del reporte se encuentran sin datos.

Describe los comentarios o información que se maneja en el contexto institucional sobre las implicacionesrelacionadas con el desgaste por empatía en el personal.

La funcionaria que es el enlace, percibe que existe un desgaste por empatía más marcado en el personal que labora en los servicios especializados (regiones sanitarias), debido a que son el personal que trabaja directamente con las mujeres víctimas de violencia.

Por otro lado, en uno de los grupos se expresó verbalmente la necesidad y aceptación de trabajar en temas de autocuidado.

¹En caso de contestar afirmativamente a algún cambio, profundizar en la parte cualitativa.

Informe mensual de Actividades

Indicador: disposición de Acción:

1. Existe o se ha implementado en el ámbito institucional algún análisis/discusión/seguimiento de tipo colectivo (semanal, quincenal o mensual) sobre casos complejos (sí) (~~no~~)

En caso de que la respuesta sea afirmativa:

Frecuencia con la que se realizan dichos análisis : NO

2. o % de funcionariado que asiste a dichos análisis de casos.

3. o % de funcionariado que pide apoyo por este medio.

4. o % de funcionariado que no hacía ningún tipo de actividad física y ha iniciado alguna actividad de manera regular.

5. o % de funcionariado que hacía algún tipo de actividad física y ha incrementado dicha actividad.

6. o % de funcionariado que no tenía espacios o momentos de esparcimiento detectados y ahora los tiene.

7. o % de funcionariado que tenía de manera esporádica espacios de esparcimiento y ahora los tiene de manera regular.

8. o % de funcionariado que utiliza tiempos fuera dentro de su centro de trabajo con apoyo de sus jefes en situaciones estresantes (recuerda nombrar en el relato cualitativo las estrategias que utilizan durante estos tiempos para la distensión/contención).

9. Se realizan actividades de distensión en el ámbito organizacional (por grupos de trabajo, jefaturas, toda la organización -esto debe estar descrito en el espacio cualitativo-)

(~~sí~~) (NO)

Frecuencia: 1 o 2 veces al mes

10. 40 % de funcionariado que asiste de manera regular a dichas actividades.

11. o % de funcionariado que realiza actividades de distensión por su cuenta (en el espacio cualitativo detallar qué tipo de actividades y con qué frecuencia).

12. Número de o espacios creados de manera formal para la realización de ejercicios de distensión (en la sección cualitativa profundizar el tipo de espacios, cómo surgió la iniciativa, cómo fue explicado el objetivo y la frecuencia con la que se brindan estos espacios).

13. o % de funcionariado que ha mencionado cambios en algún aspecto para el cuidado de su salud (en la sección cualitativa mencionar ejemplos de los cambios y la razón).

14. o % de funcionariado que ha comenzado a realizar actividades de recreación artística/cultural (visita a museos, exposiciones, teatro, realización de trabajo cultural y recreativo).

15. 85 % de funcionariado que cumplen con los horarios de entrada y salida.
(En caso de no ser el 100% describir en la sección cualitativa las razones por las que estos horarios no se cumplen ¿es la institución quien lo exige o es la persona que decide quedarse más tiempo? ¿Con qué frecuencia se da?).

Informe mensual de Actividades

<p>¿Cuáles han sido los principales retos en tu trabajo?</p> <p>Que el personal coincida para formar los grupos, y el espacio para llevar a cabo las sesiones. Por un lado, el personal de oficinas centrales son 9, de los cuales, 3 de ellos realizan trabajo administrativo y generalmente se encuentran dentro de la oficina, pero las 6 personas restantes trabajan en grupos de reeducación, eso implica que su trabajo sea mayormente de campo, y solo asisten los viernes a la oficina. En el caso de las y los funcionarios de servicios especializados, no pueden asistir de manera frecuente a las sesiones, debido a que los gastos corren por su cuenta. Se planea hacer los grupos los días viernes, es decir, se realizarán 4 sesiones aproximadamente al mes (3 de oficinas centrales y 1 de las regiones sanitarias), porque el lugar es complicado solicitarlo con mayor frecuencia.</p>
<p>¿Cuáles son las habilidades que te han ayudado a afrontar dichas situaciones de manera exitosa?</p> <p>La capacidad de solución de problemas, para buscar varias opciones y determinar cuál es la mejor de acuerdo a las condiciones presentes y las necesidades.</p>
<p>¿Qué tipo de apoyo y de quién necesitarías para tener un mejor desempeño?</p> <p>Apoyo en cuanto a la logística por parte del enlace, para lograr que se preste el espacio.</p>
<p>Comentarios adicionales</p> <p>Aunque ya se realizó una sesión grupal, no se inició formalmente con el cronograma del programa, sino que, aprovechando que estaban reunidos las y los funcionarios, se llevó a cabo un ejercicio de distensión. Esta sesión inicial, ayudo para conocer si ese espacio prestado ese día podía ser útil o no.</p>

Eliminada una (FIRMA) DE CONFORMIDAD CON LOS ART. 2
FRACC. V, 4 FRACC. V Y VI, 20 Y 21, DE LA (LTAIPEJM) Y EL
LINEAMIENTO QUINCUAGÉSIMO OCTAVO, FRACC. I, DE LOS (LGPICR)

Mtra. Psic.  Ofelia Citlalli López Jiménez