

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 QUINCUAGÉSIMO OCTAVO, FRACCIÓN I, DE LOS (LGPICR)

Informe Mensual de Actividades

Nombre de la Institución

Enlace	Lic. Paulina Hernández Diz			Fecha 15 de Marzo al 15 de Abril	
Grupos atendidos	Dos	Número total de personas	20	Total de horas	8
Responsable	Lic. Rubicela Ramírez Chávez				

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

Indicador: aumento de conciencia:

1. 50% 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. 60% 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. 60% de funcionariado que pueden identificar situaciones que son generadoras de confusión, desesperanza, agobio, estrés, etc.
6. 10% de funcionariado asistente al grupo que pueden identificar implicaciones específicas en su desempeño laboral y atención a receptoras de violencia.
7. 70% de funcionariado que pueden identificar implicaciones específicas en su estado de ánimo.
8. 10% 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. 10% 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. 10% de funcionariado que expresa su frustración ante algunos casos y pide ayuda.
12. 5% de funcionariado de distintas áreas que menciona la intención de realizar trabajo en conjunto con otras áreas y profesionistas de otras áreas de conocimiento.

- ✓ Ligeras asperezas de desgaste laboral entre las funcionarias administrativas, de nivel operativo, visibilizadas como fricción.

DIAGNÓSTICO CECOVIM

Se realizó la gestión con el enlace de la Lic. Maritza Gutiérrez (psicóloga del proyecto de Contención Emocional) en ciudad Niñez, donde vincula con la incipiente institución estatal Centro Especializado para la Erradicación de Conductas Violentas hacia las Mujeres, por sus siglas CECOVIM, ubicado en Ave. 5 de Febrero 1309, Quinta Velarde, C.P 44430 Guadalajara, Jalisco, horario de 9 a 16 horas, con personal comisionado de DIF JALISCO y del Instituto Jalisciense de las Mujeres, se comisiona a la Lic. Rubicela Ramírez Chávez para brindar contención Emocional, los días lunes en el mismo horario que labora el Centro.

En tanto a los fenómenos observados con base en el pilotaje , en el CECOVIM , se observaron los siguientes puntos.

- ✓ El bien inmueble donde se ubico el CECOVIM, es un bien inmueble que durante mas de una década fue utilizado por DIF JALISCO, como instalaciones de CEPAVI. Es un inmueble antiguo pero remodelado, amplio, adecuada iluminación y que comparte algunos pisos con SIPINNA.
- ✓ El personal comisionado de ambas instituciones DIF JALISCO e Instituto Jalisciense de las Mujeres son en total 8 personas, 4 de DIF, 3 de IJM. una de SSJ, mas 4 prestadores de servicio de diferentes universidades y carreras. Sin embargo trabajan como dos entidades diferentes, sin verse como un equipo de trabajo, trabajando desarticuladamente, cada uno con un cronograma o planeación diferente.
- ✓ El personal de DIF JALISCO, trabajo ambas modalidades, contención individual y grupal, sin embargo en el personal del IJM solo UNA sesión grupal, siendo el cierre.
- ✓ El personal comisionado de IJM informa a su jefa inmediata de la existencia de proyecto de Contención Emocional, viéndolo como algo que "gestionó" DIF JALISCO, generando desinformación, poca comunicación efectiva, asi como la llamada de atención a la psicóloga comisionada debido a la implementación de la comisión.
- ✓ El espacio que se brindó para las atenciones individuales era adecuado en tamaño, iluminación, ventilación y bienes, por lo que se pudo trabajar con confidencialidad y armonía.

<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <p>El Instituto Jalisciense de las Mujeres es el órgano rector generador del proyecto de Contención Emocional, por lo que se encuentra convencido y sensibilizado de la importancia de que el funcionariado estatal que atiende a las víctimas de violencia de género, reciba la atención adecuada en el área de Salud Mental, la ejecución del proyecto depende del mismo, así como el pago del personal comisionado, es quien dirige el proyecto y cuenta con la información cuanti y cualitativa , por lo que puede marcar la pauta de la ejecución, objetivos y alcances.</p>	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <p>Para la implementación del proyecto de Contención Emocional en el área de atención directa a usuarias, personal del Instituto comisionado a otras dependencias (CECOVIM, Centro de Justicia para la Mujer) que no haya sido atendido en el pilotaje del proyecto.</p> <p>Se considera esencial el seguimiento respecto a la contención individual de aquellas funcionarias que no cumplieron con las doce sesiones proyectadas en el pilotaje, ello debido a que se considera necesario realizar el cierre adecuado respecto a las emociones y situaciones personales trabajadas en el proceso, ya sea que debido a la operatividad (carga de trabajo) o que se hayan inscrito poco antes de que terminara el pilotaje (noviembre)</p> <p>Para el trabajo de Contención Emocional (grupal) es indispensable la presentación de un cronograma mensual para la optimización de la operatividad del espacio a utilizar (aula amplia , piso 5) ya que esta área de uso común, es utilizada por todo el Instituto, el cronograma permitirá en la medida de lo posible, el seguimiento calendarizado, para la aplicación del taller por sesiones.</p>
<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p>	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <p>Que los y las jefes inmediatos al no conocer el</p>

<p>No se cuenta con un espacio único adecuado, para la Contención Emocional (individual, crisis) un pequeño consultorio o área única, por lo que el material (pruebas, expedientes) así como la entrevista o asesoría debe realizarse en pasillo , lactario , terraza o comedor, siendo esto una situación incómoda, que de igual forma no facilita la confidencialidad de o la funcionario que acuda.</p> <p>De igual forma , ahora en esta segunda aplicación del proyecto NO se cuenta con un área para el taller grupal, pudiendo utilizar a medida que lo permita (agenda) el salón de usos múltiples del quinto piso.</p>	<p>proyecto de Contención Emocional, presenten resistencia natural para la aplicación del mismo, en su personal, pudieron visualizarlo como una “perdida de tiempo” y dificultar que el personal acuda o negando la asistencia al proyecto de taller grupal.</p> <p>Del personal de jefatura o coordinación de área en el primer pilotaje de Contención Emocional solo acudió una sola persona, a atención individual, por lo que sería necesario llevar el proyecto como una escalada de altos mandos a medios y posteriormente personal operativo.</p> <p>De igual forma este año 2018, es un año complicado electoral, lo que fomenta que exista en el personal apatía, nerviosismo preocupación y jornadas mas amplias debido a que la mayoría son personal de confianza (no basificados) , esta situación de elecciones, genera mayor índice de estrés y ansiedad, debido a desconocer su situación laboral.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PROYECTO CONTENCIÓN EMOCIONAL 2018 **IMPLEMENTACION (SEGUNDA PARTE)**

Objetivo General

Abordar el desgaste laboral en el funcionariado público de la administración pública estatal de Jalisco, para lo cual se sugiere la formación de un grupo de contención emocional integrado por servidoras(es) públicas(os) adscritos a las dependencias. Dicho grupo tendrá por finalidad fomentar a través del desarrollo de habilidades y estrategias el bienestar integral de las y los profesionales que abordan la temática de

la violencia en un marco de reflexión y autoconocimiento que les lleve a generar herramientas de autocuidado y resiliencia vicaria.

Objetivos Específicos

- 1.1. Atención de forma grupal en técnicas de autocuidado, manejo del estrés, síndrome de burnout, desgaste por empatía a personal de Gobierno del Estado, dar a conocer estrategias para reducir niveles altos de estrés y tener estilos de vida más saludables.
- 1.2 Atención en crisis al funcionario público en situación estresora, dentro de su horario de trabajo o derivado por el desarrollo del mismo.
- 1.3. Generar en el personal que acuda a la contención emocional, al menos una estrategia de autocuidado.

A considerar: atención de cierre de proceso breve individual, a aquellas funcionarias que participaron en el pilotaje del proyecto de contención emocional y que no hayan concluido su proceso de acompañamiento.

Estrategia de Implementación:

- Se trabajará en colaboración con la enlace Lic. Luz Orozco (IJM) para el diseño y planeación del cronograma mensual, gestión del espacio (piso 5, aula amplia) en el Instituto Jalisciense de las Mujeres.
- Gestión de trabajo en binas (enlace y psicóloga) en tiempo y forma del espacio en el Instituto, solicitud vía electrónica, con mínimo dos semanas de anticipación, pretendiendo por el uso del salón, sean el menor número de sesiones, canceladas o re-agendadas.
- Solicitud de recursos materiales para el taller, enlace y área de Administración
- Presentación en la semana del 9 a 13 de abril del proyecto con titulares de áreas y coordinaciones, sesión de información e implementación, así como la selección del personal a su cargo.
- Los horarios propuesta el mes de abril y mayo de 2018, son los siguientes lunes, martes y jueves horario matutino, una sesión por día, siendo consecutiva y miércoles y viernes pudiendo ser horario vespertino.
- Los grupos serán conformados idealmente por grupos de área y/o coordinación, se trabajara de manera separada con el personal operativo a los de jefes y jefas de área.

- Aplicación de los test de PROQOL e Inventario de Resiliencia y Autocuidado previo las sesiones grupales, o en las sesiones 1 y 2 , ello como una herramienta de medición y visibilización de los niveles de estrés, autocuidado y fatiga.
- Se realizara la presentación de los cierres de caso a la Mtra. Antia Mendoza y Lic. Sandra Cortes, para su visto bueno y autorización correspondiente del personal del pilotaje.
- El programa se cerrará sus actividades el día 30 de septiembre aproximadamente

METAS

Atención de manera grupal del personal del Instituto Jalisciense de las Mujeres, a través de sesiones grupales, grupos focales de mínimo 10 personas, máximo 20. Conclusión de al menos tres talleres de cinco sesiones cada uno. Derivación a atención psicológica o a instancias de salud mental, en caso de así requerirlo.

REQUERIMIENTOS

Un área específica, preferentemente un salón cerrado, en las instalaciones del Instituto Jalisciense de las Mujeres, al menos un día fijo por semana.

La autorización por parte de jefa/e inmediato para que el personal pueda acudir al curso-sesion grupal, una vez por semana, mismo día, duración dos a tres horas.

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)

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)

Informe Mensual de Actividades

- | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13. ____NO__ Identificar algún comentario en un contexto formal o informal por parte de los jefes/as en que se considere realizar algún tipo de cambio a nivel de la institución para mejorar su estado emocional (Sí) (No) ¹ |
| 14. ____20____ % de funcionariado que ha mencionado la necesidad de asistir a terapia. |

Informe Cualitativo

Informe correspondiente al mes de Marzo (16 de Marzo al 15 de abril 2018)

Se cuenta con un espacio en el quinto piso en el Instituto Jalisciense de las Mujeres, para la implementación de la segunda etapa del proyecto de Contención Emocional 2018, este mes se trabaja la gestión de la reservación del mismo el día 21 de Marzo de 2018, agendado los días lunes y martes de abril y mayo para las sesiones grupales en horario de 10 a 12:30, esperando que sea viable la mayoría de las ocasiones, haciéndolo con este periodo de anticipación para disminuir en la medida de lo posible la cancelación o re-agenda.

Periodo Vacacional Semana Santa

26 de marzo al 02 de Abril.

La mayoría del personal operativo y administrativo en el Instituto Jalisciense de las Mujeres estuvo de vacaciones en el periodo, del 26 de abril al 09 de marzo, contando con guardias específicas para seguir brindando el servicio.

El viernes seis de abril, se realizó una sesión informativa con coordinación y jefaturas, de manera individual, con cuatro coordinadores y coordinadoras, se entrega el proyecto de sesiones grupales vía electrónica. Coordinaciones informadas este día: políticas públicas, planeación, enlace municipal y vinculación y atención (encargada de guardia).

De la reunión informativa y presentación de proyecto, se logra concretar para el cronograma, iniciar el día lunes 16 de abril del presente con la coordinación de políticas públicas, en el quinto piso, edificio del Instituto Jalisciense de las Mujeres, por autorización de la titular de esta coordinación, siendo la primer coordinación que participará en contención grupal.

El lunes nueve de abril, se trabaja una sesión informativa con la Coordinación de Políticas Públicas contando con 13 personas operativas y la titular del área, por lo que se procede a en esta sesión a la los catorce asistentes aplicar las dos pruebas PROQOOL e inventario de resiliencia.

Se propone como día inicial el jueves para trabajar con las y los coordinadores de área, como un grupo focal, se envía correo electrónico el día 10 de abril de 2018, sin que exista respuesta de su parte al momento de la entrega del presente informe.

El martes diez de abril se tiene sesión informativa con la titular de la coordinación de Equidad de Género, misma que indica el interés de que el personal de su área comisionado a CECOVIM, y que no participó en el pilotaje de 2017, reciba la contención emocional grupal, se entrega proyecto via electrónica de igual forma el persona de esta área que labore en las instalaciones del Instituto puede acudir a las sesiones grupales los días martes iniciando 17 de abril.

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

Informe Mensual de Actividades

Se brinda seguimiento a la encargada de Vinculación y Atención , informando que debido a la carga horaria de esta área en específico el día mas viable para las sesiones grupales sería los días viernes, en horario vespertino, por lo que se realiza la adaptación correspondiente.

Se envía correo electrónico por parte del Enlace del Instituto Jalisciense de las Mujeres, a las seis coordinaciones antes mencionadas, para la selección de su personal en día martes y/o jueves, solicitando giren las instrucciones correspondientes y facilidades para el desarrollo del programa.

Se agenda con la titular de la coordinación de Vinculación y Atención el día jueves 12 de abril, la implementación de la sesión uno el 20 de abril en horario vespertino tentativamente de 14:30 a 17:00 horas.

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

Aunque algunas funcionarias reconocen el desgaste por empatía, la visualización sigue siendo un poco ajena al desarrollo de signos y síntomas, reconociendo la existencia del mismo tanto en personal operativo como administrativo.

Si bien dos coordinaciones en específico reconocen que existen programas de Contención Emocional para el personal a su cargo, uno de ellos desconoce temática e implementación del mismo ya que su personal se encuentra comisionado al Centro de Justicia para la Mujer, por otro lado la critica constructiva a la temática de la sesión por parte de la otra coordinación, es realizar algo mas de juego y riso terapia, no tan teórico.

La titular del área de vinculación y atención, percibe que existe un desgaste por empatía mayor en el personal de su área, debido a que son el personal que trabaja directamente con las mujeres víctimas de violencia.

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 : _____
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.

Informe Mensual de Actividades

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. ____% 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-)
(SI) (xNO)
Frecuencia: Se observó que el área de Vinculación y Atención cuenta con una propuesta de contención a través de distensión y activación mensual para el 2018, sin que hayan comenzado su implementación. _____
10. ____o____% 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. ____40____% 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 Cualitativo

Si bien se detectó en entrevista directa con titulares de área que han existido con anterioridad proyectos de activación y relajación, uno de ellos específico (yoga) no existe continuidad actualmente. Es mínimo el funcionariado que cuenta con un espacio verde en su lugar de trabajo.

Se observa que el personal administrativo tiene horario un poco mas específico para la ingesta de alimentos que oscila de 14 a 16 horas, aunque se cuenta con un área específica para ingerir alimentos (piso 6, cocineta), prefieren la ingesta de alimentos calientes comprados, y son ingeridos en su lugar de trabajo, aunque si logran comer en binas o tener interacción de contención en este espacio.

Informe Mensual de Actividades

El personal administrativo generalmente si cumplen sus horarios de entrada y salida, a excepción del enlace del Instituto, que generalmente sale varias horas después de su horario de trabajo, esto debido al número de actividades que le corresponde realizar o sobre carga de trabajo.

Describe cuáles son las principales acciones que ha tomado el funcionariado en el ámbito personal para reducir los niveles de estrés en el funcionariado. Profundiza en los indicadores cuantitativos que se registraron en la lista anterior.

Hasta el momento, no se ha abordado este tema, por lo que no se cuentan con datos de este indicador.

Autoseguimiento

De los indicadores de conciencia en el ámbito personal, es decir en tu propia vida ¿cuáles crees que han aumentado y cuál crees que sea la causa?

A partir de ser seleccionada como ejecutora de este programa de contención, haciendo una revisión de mis propias estrategias de autocuidado, tuve un nivel de conciencia respecto al desgaste laboral, por ejemplo la alimentación nutritiva y con horario , debido a que actualmente me encuentro embarazada y no puedo saltarme un alimento, así como el tiempo adecuado para el descanso y esparcimiento con mi familia. Me gusta mucho realizar yoga y relajación.

De los indicadores de acción ¿has notado que aumenten o disminuyan algunos en tu propia práctica? Profundiza un poco

Por las semanas de gestación que actualmente tengo ha disminuido la frecuencia e intensidad de ejercicio cardiovascular, debido a que mi cuerpo se cansa mas rápidamente, disminuyendo de cinco días por semana a dos.

¿Cuáles han sido los principales retos en tu trabajo?

Poder implementar el proyecto de contención emocional en sesiones grupales, existe por la naturaleza del inmueble, un solo espacio para todo el instituto, así como la solicitud del personal en la primer etapa, de que exista continuidad o cierre a sus sesiones, ya que ninguna de ellas realizó las doce sesiones inicialmente prospectadas.

¿Cuáles son las habilidades que te han ayudado a afrontar dichas situaciones de manera exitosa?

Comunicación, disponibilidad para el cambio , acercamiento a los y las coordinares.

¿Qué tipo de apoyo y de quién necesitarías para tener un mejor desempeño?

Personal operativo y administrativo para la asistencia a las sesiones, debido a que si viene algunos se perciben entusiastas (40%) el 60% restante no se ha inscrito a actividad alguna.

Informe Mensual de Actividades

Comentarios adicionales

En espera de lo que se considere a implementar con personal del Instituto Jalisciense de las Mujeres, comisionado en otras instituciones (CECOVIM, Centro de Justicia para la Mujer)

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 QUINCUAGESIMO OCTAVO, FRACC. I, DE LOS (LGPICR)

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 QUINCUAGESIMO OCTAVO, FRACC. I, DE LOS (LGPICR)

***PROYECTO DE CONTENCIÓN EMOCIONAL A
FUNCIONARIADO PÚBLICO DEL ESTADO DE JALISCO***

PERIODO FEBRERO A OCTUBRE DE 2018

SEGUNDA ETAPA

Instituto Jalisciense de las Mujeres

Responsable: Lic. Rubicela Ramírez Chávez

***ANALISIS FODA
Instituto Jalisciense de las Mujeres
(Febrero –Octubre 2018)***

Tal como lo menciona el Diagnostico Diagnóstico sobre Necesidades de Capacitación, Profesionalización y Especialización para el Funcionariado Público que Brinda Atención a Mujeres Receptoras de Violencia en la Administración Pública Estatal y Municipal (Suarez de Garay , M, Mendoza Bautista A y Gutiérrez Pérez P, 2016) en el capitulo 4, específicamente punto 4.1.5 CONTENCIÓN EMOCIONAL, es no solo necesario, si no una de las prioridades de autocuidado, sin embargo en la praxis no existía en la planeación (de ningún tipo, anual o semestral) la necesidad de integrar el tema de manejo de emociones, dentro de la currícula de profesionalización.

DIAGNÓSTICO DEL INSTITUTO JALISCIENSE DE LAS MUJERES

En el primer pilotaje implementado en las Dependencias Estatales seleccionadas (Septiembre-Diciembre 2017) se trabajó en el Instituto Jalisciense de las Mujeres, de manera individual, en turno vespertino después de las 14:00 horas a 19:00 horas de lunes a viernes, por lo que por día laborable, se podía atender en promedio 5 personas por día. Se brindó este horario debido a que esa oficina, era compartida por dos personas más, en el segundo piso, con computadoras y escritorio, por lo que el clima del bien inmueble no era el adecuado para brindar una contención, existía un escritorio de por medio, por lo que figuraba como una barrera entre la terapeuta y la funcionaria. De igual forma la actitud de las personas que tenían que retirarse (dos) para ocupar la oficina en dicho horario, presentaban apatía y ligera molestia, manifestado en su actitud y comentarios, así como el retrasar su salida de la oficina. Cabe señalar que con las funcionarias que se compartía la oficina para la Contención Emocional, ambas nunca solicitaron ninguna contención o entrevista.

La licenciada comisionada ante el Instituto Jalisciense de las Mujeres , inicialmente atendido por la Lic. Beatriz Villarreal, incorporándose la Lic. Rubicela Ramírez Chávez al mismo para Contención Emocional los días miércoles y viernes en turno vespertino, a partir del 25 de Septiembre de 2017. La agenda de Contención Emocional a partir del 15 de Octubre comenzó a crecer por lo que dos días eran insuficientes , llegando a tener de 12 a 15 pacientes, por lo que la Lic. Rubicela Ramirez Chavez gestionó a través de la Lic. Luz Orozco un espacio extra para la contención individual, agregando día jueves en horario vespertino, autorizando una bodega en el piso uno, con una pequeña mesa redonda y cuatro sillas, se contaba con archivos y un poco de desorden, sin embargo esto no interfirió con las funcionarias que acudían al servicio. En total el personal del IJM que se atendió en el primer pilotaje fueron 22 personas (hombres y mujeres) en lo individual representando el 33% del personal total del Instituto, de igual forma el día del servidor público (29 de

Septiembre se brindó al 98% del personal (62 hombres y mujeres) un taller de cinco horas de Autocuidado.

En tanto a los fenómenos observados con base en el pilotaje de la primera fase del programa de contención emocional, se observaron los siguientes puntos.

- ✓ Se observa malos hábitos alimenticios, horarios poco establecidos para la ingesta de alimentos, aunque existe un área específica (terraza /comedor) , con mesas, sillas y horno microondas, el 90% del personal, ingiere sus alimentos frente a su computadora o en sus escritorios, sin apropiarse del espacio adecuado para ello, áreas comunes administrativas con olor a comida y un poco de desorden.
- ✓ Reconocen el aumento de peso de 3 a 5 kilos en un promedio de un año, desde su ingreso al servicio público estatal.
- ✓ Existe una alta sensibilización respecto a procesos de autocuidado y contención individual, el funcionariado solicita su entrevista o asesoría, gestionando su cita, existe buena afluencia, continuidad y compromiso. Se realiza estrategia de intervención para cada caso (semanal y quincenal) en un proyecto de doce sesiones.
- ✓ Es muy poca la afluencia de asistencia para el proyecto de Contención Emocional de pilotaje, asistan jefas o jefes de área, contando con solo el 5% , solicitándolo casi al finalizar (mes de noviembre)
- ✓ El espacio brindado para la Contención Emocional es inadecuado, contando con horario específico en vespertino, inmuebles inapropiados, poca ventilación.
- ✓ La segunda área gestionada para la contención emocional (bodega , piso 1) de igual manera es inapropiada, contando con poca luz, materiales medianamente ordenados, pero excesivos, pobre ventilación, poco espacio para desplazamiento.
- ✓ Algunas de las titulares de coordinación, que directamente tienen que ver con la Atención a la violencia de género, llegaron a mencionar en reuniones y sesiones informativas que no creían en el proyecto de contención, aunque si autorizaron permiso para que el personal a su cargo, acudiera a la contención en día y hora programada.
- ✓ Existe cierta apatía y resistencia respecto a que sus compañeras del Instituto tengan conocimiento de que acuden a la contención emocional, ya que se encontraban en áreas comunes como la sala de espera.
- ✓ El 60% de ellos tiene rasgos de Burnout, pero tampoco reconoce un desgaste laboral significativo.
- ✓ La mayoría de las solicitudes de Contención Emocional individual era por motivos personales (problemas de pareja, ruptura, divorcio, abandono, infidelidad, violencia de pareja) más que laborales.
- ✓ Se observa a manera de percepción un doble discurso respecto a la operatividad vs implementación del proyecto de Contención Emocional.