

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)

Procuraduría Social

Enlace	Lic. Esmeralda Larios Fernández			Fecha del 15 al 30 de marzo 2018	
Grupos atendidos	7	Número total de personas	36 personas	Total de horas	21 horas
Responsable	Martha Guadalupe Franco Sánchez				

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. 50 % 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. 50 % 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. 70 % 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. 70 % de funcionariado que puede evaluar abiertamente su sentido de autoeficacia en laboral.
11. 50 % de funcionariado que expresa su frustración ante algunos casos y pide ayuda.
12. 50 % 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. Si 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)

Informe mensual de Actividades

Informe Cualitativo

Describe cómo es que el funcionariado, 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.

¿qué tipo 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?

Se trabajó con funcionarios del área de Representación Social y Defensoría, refieren que tratan todo tipo de casos incluidos la atención a receptoras de violencia, pero que son pocos los casos que identifican como tales, manifiestan que su trabajo es 50% expediente y 50% contacto con usuarios y usuarias así como con sus familiares, que hay casos muy fuertes que a algunos les quitan el sueño el apetito, otros son agotadores porque tienen que revisar expedientes de varios tomos, la falta de personal también provoca que tengan que quedarse horas extras o llevarse trabaja a casa para poder cumplir con los términos de los oficios, la manera de enfrentar ésta situación es apoyándose entre compañeros, buscar realizar alguna actividad que los distraiga al salir del trabajo o pasar tiempo con sus familias los fines de semana, aunque algunos refieren que durante sus periodos de descanso están pensando en las actividades que tienen que hacer al día siguiente.

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

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

2

14. 20 % de funcionariado que ha mencionado la necesidad de asistir a terapia.

Informe mensual de Actividades

Los comentarios han sido muy generalizados, las manifestaciones físicas que son identificadas entre el funcionariado ya como un problema de salud son, dificultad para dormir y malos hábitos alimenticios en la mayoría porque dicen que incluso "ya no sienten hambre" o se les olvida comer, el año pasado a un grupo de alrededor de 20 personas se les invito a un retiro para manejar el estrés, es la única vez que se ha realizado, pero manifiestan la necesidad de implementar ese tipo de actividades con todo el personal, ya que reconocen el trabajo que hacen por la ciudadanía y quisieran compensarles de alguna manera pero el exceso de trabajo y la falta de personal dificulta que se pueda participar en éstas actividades, esperan que con la implementación del programa se pueda alcanzar a la mayoría del personal.

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. 0 % de funcionariado que asiste a dichos análisis de casos.

3. 0 % de funcionariado que pide apoyo por este medio.

4. 10 % de funcionariado que no hacía ningún tipo de actividad física y ha iniciado alguna actividad de manera regular.

5. 10 % de funcionariado que hacía algún tipo de actividad física y ha incrementado dicha actividad.

6. 0 % de funcionariado que no tenía espacios o momentos de esparcimiento detectados y ahora los tiene.

7. 0 % de funcionariado que tenía de manera esporádica espacios de esparcimiento y ahora los tiene de manera regular.

Informe mensual de Actividades

8. 0 % 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) ☒ (NO) ☐
Frecuencia: _____
10. 0 % de funcionariado que asiste de manera regular a dichas actividades.
11. 0 % 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 0 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. 0 % 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. 0 % de funcionariado que ha comenzado a realizar actividades de recreación artística/cultural (visita a museos, exposiciones, teatro, realización de trabajo cultural y recreativo).
15. 80 % 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

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

Institucionalmente no se han tomado medidas para reducir el estrés, entre compañeros muestran su apoyo para ayudarse a cumplir con los términos de presentación de oficios o revisión de expedientes, se cubren para presentarse a las audiencias o para que puedan retirarse temprano en caso de alguna urgencia o problema familiar, en las áreas que se han visitado los jefes si dan permisos para salir temprano si algún funcionario se siente mal o cansado pero esto no ocurre muy seguido, sino cuando de verdad tienen síntomas graves o es necesario acudir al médico, la mayoría en sus propias palabras: "aguanta lo más que puede". En cuanto a los horarios la mayoría cumple con sus horarios de entrada y salida, el problema es que aun así se llevan trabajo a casa, otros se quedan horas extras si tienen audiencias o necesitan presentar algún oficio ya que algunos usuarios y usuarias se presentan en la fecha límite y a veces una hora antes para contestar sus demandas.

Informe mensual de Actividades

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.

La mayoría refiere que solo buscan distraerse en lo que sea o salir los fines de semana con sus familias, no cuentan con actividades recreativas, ni ejercicio, la falta de tiempo libre es un factor en común en el funcionariado con el que se ha trabajado.

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?

Entre más trabajo en esto con el funcionariado, más me hago cargo de mi misma, sobre todo por congruencia

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

Sobre todo cuido mi alimentación y mis horas de sueño, de 7 a 8 horas, hago ejercicio 3 o 4 veces a la semana, considero que me gustaría hacer más, antes hacía ejercicio todos los días, tengo varias actividades recreativas, estoy retomando clases de música, salgo con amigos, mínimo una vez a la semana escucho meditaciones guiadas, asisto a la iglesia y hago oración eso es importante para mí y me ayuda a sentirme fortalecida en el trabajo que desempeño.

¿Cuáles han sido los principales retos en tu trabajo?

Que al inicio algunos funcionarios muestran resistencia o disgusto por que consideran que es una pérdida de tiempo, conforme avanza la sesión se van convenciendo de la importancia y necesidad de hacer cambios en sus vidas.

La distancia de los edificios por ejemplo para ir a Ciudad Judicial tengo que prevenirme con más de una hora para evitar llegar tarde debido al tránsito intenso, ya que además no tengo vehículo y tengo que tomar el transporte público.

Informe mensual de Actividades

<p>¿Cuáles son las habilidades que te han ayudado a afrontar dichas situaciones de manera exitosa?</p> <p>Mi experiencia y el conocimiento que tengo y que sigo adquiriendo.</p>
<p>¿Qué tipo de apoyo y de quién necesitarías para tener un mejor desempeño?</p> <p>Considero que estoy explorando la institución, aún no identifico con claridad que podría facilitar mi desempeño, el funcionariado me está conociendo, espero que cuando ya me identifiquen sea más fácil el acercamiento.</p>
<p>Comentarios adicionales</p> <p>He trabajado con pocas personas y aun así me doy cuenta de la enorme responsabilidad que tienen y de la necesidad de hacer cambios en su vida personal para poder sobrellevar sus actividades laborales, porque institucionalmente es más difícil hacer mejoras, (contratar más personal, mejoras en las instalaciones, etc.)</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 QUINCUAGESIMO OCTAVO, FRACC. I, DE LOS (LGPICR)

<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - He trabajado con profesionistas y servidores públicos y por experiencia personal conozco la necesidad de trabajar e implementar un programa de autocuidado para prevenir desgaste físico, emocional y espiritual que puede ocasionar el trabajo directo con víctimas, receptoras de violencia entre otros. - Los funcionarios de la Procuraduría social recibieron con agrado el programa el año pasado aún que solo se trabajó con poco personal del área de trabajo social y ayudantía, se corrió la voz y otras áreas solicitaron que se les incluyera en lo sucesivo. - Anteriormente lograron ajustar en medida de lo posible sus agendas para darse el tiempo necesario para participar en las actividades. - Se cuenta con el apoyo de los directores de área para llevar a cabo la implementación del programa - Cada área proporcionará un espacio que se adecuará para llevar a cabo las actividades. 	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los funcionarios reconocen la necesidad de la implementación del programa y están dispuestos a participar. - Generar en los funcionarios la conciencia de la necesidad de proteger su salud integral, por medio de sesiones grupales donde se abordarán temas como: técnicas de manejo del estrés, ejercicios de relajación y descarga de emociones, que tomen conciencia de la necesidad de modificar hábitos alimenticios, de descanso y de esparcimiento, entre otros que vayan surgiendo según sus necesidades, por ejemplo el buscar ayuda - Se les proporcionará un correo electrónico para dar seguimiento a las actividades sugeridas y dudas que puedan surgir. - La Procuradora del Estado la Maestra Consuelo del Rosario González Jiménez mostró interés y su apoyo para la implementación del programa.
<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Son varias áreas y están ubicadas en diferentes es - pacios físicos (Ciudad Judicial, Edificio Alcalde, Edificio Hidalgo, CEFERESO, Calle 14 y delegaciones regionales) por lo que se debe dividir al funcionariado para participar sin que se descuiden sus funciones. - Las audiencias o contestación de oficios tienen término por lo que algunos tendrán que cancelar su participación o ser re-agendados para otra sesión. - El exceso de trabajo dificulta que puedan cumplir con los objetivos de autocuidado dentro de su horario de trabajo (comer a sus horas, tiempos fuera cada hora, etc.) - Algunos tienen problemas personales, lo 	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - La falta de personal así como de prestadores de servicio y practicantes que los apoyen. - El aumento de trabajo y las actividades que no pueden postergarse (por ejemplo las audiencias) dificultan que acudan a las actividades programadas. - Por ser año electoral se encuentran a la expectativa de cambios. - La falta de espacios dentro de cada instalación que pueda facilitar el logro de los objetivos (por ejemplo, algunos no cuentan con espacios para tomar sus alimentos, otros se encuentran en edificios cerrados que ni siquiera tienen vista hacia la calle, no hay áreas verdes o algún espacio que pueda ser

cual afecta su desempeño laboral.

acondicionado para tiempos fuera,
momentos de relajación o descanso.

ESTRATEGIA

En coordinación con los directores de cada área se formaran grupos de acuerdo a su disponibilidad para no entorpecer sus actividades diarias, se pretende que sean grupos de 5 a 12 personas por sesión, y se llevaran a cabo 2 sesiones máximo por grupo durante el periodo que dure la aplicación del programa, por lo que se le dará seguimiento por medio de correo electrónico para conocer los cambios que vayan logrando los funcionarios ya sea en lo personal y por área.

Los temas que se abordarán en las sesiones incluyen el autocuidado, que conozcan definiciones tales como: Trauma Vicario o Fatiga por compasión, técnicas para manejar el estrés y que implementen cambios significativos en su vida personal y laboral.

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)