

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)

Dirigido a Lic. Paulina Hernández

Nombre de la Institución

Ciudad niñez

Enlace	Lic. Yesica Aguilar			Fecha	
Grupos atendidos	2	Número total de personas	12	Total de horas	5
Responsable	Mtra. Maritza Alejandra Gutiérrez Cedillo				

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

Indicador: <u>aumento de conciencia:</u>	
1.	___70___% 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.	___70___% de funcionariado que manifiesta darse cuenta de tener desgaste por empatía como consecuencia por su trabajo profesional.
3.	___70___% de funcionariado que reconoce que su afectación emocional interfiere en su desempeño laboral.
4.	___70___% 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.	___70___% de funcionariado que pueden identificar situaciones que son generadoras de confusión, desesperanza, agobio, estrés, etc.
6.	___70___% 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.	___60___% 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.	___100___% de funcionariado que puede expresar abiertamente si tiene desgaste por empatía.
10.	___100___% de funcionariado que puede evaluar abiertamente su sentido de autoeficacia en laboral.
11.	___90___% de funcionariado que expresa su frustración ante algunos casos y pide ayuda.
12.	___100___% 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.	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

Informe mensual de Actividades

mejorar su estado emocional (Si) (No) ¹
14. 100 % de funcionariado que ha mencionado la necesidad de asistir a terapia.

Informe Cualitativo

Describe cómo es que el funcionariado, al estar en el trabajo, le ha dado cuenta del impacto de su labor (contacto/atención a receptores de violencia) en su estado emocional. Considera en esta reflexión los siguientes puntos.

Tengo programados grupos en 3 centros distintos de ciudad niñez

Ciudad niñez: iniciaré con el grupo de ciudad niñez el viernes 5 de mayo. esto por petición de la lic. Yesica Aguilar pues me había comentado que no hay espacios disponibles hasta estas fechas

CAMHHET Centro de Atención a las Mujeres, sus Hijos e Hijas "Estancia Temporal"

(refugio de mujeres que sufren violencia extrema): en este lugar se detecta un porcentaje de desgaste y trauma vicario muy significativo, es un espacio de trabajo de más o menos 11 personas, entre las necesidades y problemáticas identifica que:

- Viven con miedo porque no tienen seguridad pública ni privada suficiente para contener un ataque o alguna situación de riesgo en el interior
- No se respetan los filtros del perfil de mujeres que entran al lugar, por los que atienden sin haber tenido una adecuada capacitación, mujeres con problemas de adicciones, con problemas psiquiátricos fuertes, y a mujeres o familiares de personas con problemas de salud mental (no existe un protocolo de seguridad para esto)
- Están superadas por la capacidad de trabajo y actividades que tienen que realizar
- Sus perfiles de puesto no están delimitados muy claramente, por lo que hacen de todo
- No tiene vacaciones, falta personal para dar de alta y poder rotar los descansos y las vacaciones
- Se sienten violentadas por sus compañeras de trabajo y por los usuarios
- También ellas son generadoras de violencia hacia sus compañeras pero no son conscientes de ello
- El 100% de la población tiene Burnout
- El 100% de la población presenta trauma vicario
- Comentan que ya les habían mandado a alguien para la contención y que no fue bien recibida y que incluso "la corrieron" interpreto esta expresión como que el ambiente fue tan hostil que la psicóloga abandonó su cargo.
- La jefa de área esta muy dispuesta a participar, tiene 2 años ahí pero también muestra rezos de trauma vicario y de Burnout manifiesta que siente mucha presión de su jefa de CEPAVI y que ya no tiene una buena relación con ella por lo que esta solicitando ya su cambio de área
- También manifiestan que ven como gratificante su trabajo y que les gusta pero que trabajan en condiciones muy precarias y no se sienten reconocidas por su trabajo
- Manifiestan que buscan actividades de autogestión, que llevan su propio proceso psicoterapéutico y que realizan actividades de resiliencia, sin embargo, nada de eso es suficiente para mitigar su desgaste.
- 5 de las 11 personas que trabajan ahí llevan más de 10 años en sus cargos, y son las que muestran más resistencia y más desgaste.

Las chicas se mostraron muy resistentes en la primera sesión, tienen y manifiestan la necesidad de una contención fuera del lugar de trabajo, y mencionaron que no les ha tocado capacitación en

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

Informe mensual de Actividades

Tapalpa o Vallarta como en el caso de otro personal de Ciudad niñez, pues no pueden dejar el refugio solo.

Lo que les plantee es tratar de mejorar las condiciones del equipo de trabajo pues entre ellas mismas son agresivas y generan un ambiente muy hostil y desgastante.

Se acordó trabajar una vez por semana con ellas, y se trabajará en un espacio abierto de uno de los jardines del refugio.

CECOVIN: La situación en CECOVIN es un poco distinta pues ahí son menos personas, son 8 el grupo (aunque por esta ocasión solo participarán 4) se mostró respetivo y con menos resistencias, conscientes de que necesitan la contención emocional y dispuestos a participar, aunque todos siguen solicitando las contenciones individuales.

Observaciones

- Ellos tiene menos tiempo trabajando ahí, por lo tanto los indicadores de Burnout son menores
- hay quejas de sus condiciones laborales pero sobre todo, presentan violencia institucional
- se va a trabajar una vez por quincena con ellos, pues manifiestan que tienen otras actividades por realizar a la semana
- hay colaboración de los jefes

¿qué tipo de impacto percibe?

El 100% de ellas manifiesta que les gusta su trabajo y que les da mucha satisfacción, pero desde afuera se observa que su desgaste es tal que pondría mucho en duda la calidad de servicio que ellas y ellos dan, aunque se que hacen su mejor esfuerzo es evidente el desgaste y agotamiento sobre todo en el refugio.

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

Como lo menciono anteriormente sobre todo en el refugio es muy evidente que las funcionarias trabajan en condiciones precarias y de mucha violencia institucional, manifiestan que las tienen abandonadas y que los jefes que toman las decisiones están totalmente desconectados de sus necesidades, viven con miedo, sobreexplotadas y vulnerables pues no tienen ningún tipo de seguridad interna.

Las chicas se sienten violentadas por la institución pues les recortaron el presupuesto, el espacio físico del refugio es deprimente, y no cuentan con ninguna actividad para distracción dentro del espacio a excepción del festejo de los cumpleaños.

Aunque la jefa la Lic. Myrna tiene la mejor disposición para trabajar con su equipo, se siente muy presionada por ellas pues la responsabilizan de no responder a sus necesidades, también parece que la asocian con la institución y tienen una percepción negativa de ella, sin embargo mi impresión general es que ella se encuentra en medio de las exigencias de su equipo de trabajo y de su jefa la Lic. Yesica Aguilar, que a su vez también se siente presionada por sus superiores, es una cadena interminable de violencia, y que al final afecta la calidad de vida de las funcionarias y por su puesto la calidad de servicio que ofrecen.

Indicador: disposición de Acción:

Informe mensual de Actividades

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) <input checked="" type="checkbox"/> (no) <input type="checkbox"/> 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.
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-) <input checked="" type="checkbox"/> (SI) <input type="checkbox"/> (NO) Frecuencia: ____ Solo se celebran los cumpleaños con una comida mensual
10. ____o____% de funcionariado que asiste de manera regular a dichas actividades.
11. ____100____% 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 _____ 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. ____30____% 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

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.

CECOVIN

En este espacio las condiciones laborales son distintas, se ve que realizan actividades de autocuidado dentro y fuera de los espacios de trabajo, (aun no se tienen datos precisos) sin embargo mencionan que en ocasiones no tienen tiempo de comer a sus horas por lo que manifiestan algunas enfermedades físicas provocadas por el estrés.

El nivel de desgaste es mucho menor en comparación con el refugio pues este espacio tiene solo 2 años funcionando.

En tanto al CAMHHET

Aun no se cuentan con datos significativos sin embargo por las condiciones observadas, no se identifican actividades de distensión a excepción de la celebración de los cumpleaños que se celebra de manera mensual con una comida, junto con las mujeres y familias refugiadas.

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.

Por otra parte cuando les pregunté si tenían actividades de autocuidado, me dijeron todas que sí, que van a un proceso psicoterapéutico y que intentan realizar actividades de recreación con la familia y amigos, sin embargo estas actividades no son suficientes para combatir el desgaste.

Como observación personal pongo en duda que las chicas lleven su propio proceso psicoterapéutico y que hagan actividades de autocuidado externas que les permitan desconectarse del refugio pues es evidente que su desgaste es tal, que parece como si también hubieran abandonado los intentos por mejorar su calidad de vida.

Yo les pregunte que si estaban tan cansadas porqué seguían trabajando ahí, y respondieron que por necesidad económica y porque no han concentrado la posibilidad de cambiarse de trabajo, me llamó especialmente la atención un comentario de una de las chicas "somos como las mujeres que recibimos, pues somos violentadas y no dejamos al generador" es evidente la apatía y negación ante el programa de contención, ya que ellas manifiestan que necesitan mejores condiciones laborales y no una contención que es como un curita para una herida profunda.

Informe mensual de Actividades

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?

Me siento capaz de afrontar la situación con el equipo de trabajo de las chicas del refugio, sin embargo noté que fue muy desgastante asumir la contención en un lugar en donde hay tanta hostilidad y tanto desanimo, considero que hubo un aumento de estrés por empatía a las condiciones laborales e injusticias que viven, sin duda me identifico y considero que el sistema de gobierno tiene las condiciones laborales más deficientes que puede haber en una institución.

También identifico que la violencia institucional por parte de las coordinadoras de este proyecto hacia nosotros son el ejemplo perfecto de cómo el personal va aumentando las posibilidades de sufrir Burnout

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

Creo que por la intensidad del trabajo en el refugio, mi alimentación cambió estas semanas pues descuidé más mis comidas y es algo que noto cuando sufro de estrés. Por esta razón también he aumentado mis actividades de recreación y ejercicio

¿Cuáles han sido los principales retos en tu trabajo?

Las indicaciones confusas y respuestas hostiles de las coordinadoras del IJM
En el refugio, la hostilidad, apatía y negativa hacia mi y a la implementación del programa (ya no creen que exista algo que las pueda ayudar, hay una desesperación acompañada de desesperanza)
En Ciudad niñez, no teníamos los espacios necesario para trabajar hasta el mes de mayo

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

Mi formación terapéuticas sin duda, pues pude contener a las chicas del refugio y lograr algo de rapport y empatía hacia mi a pesar de su negatividad

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

Me gustaría que las coordinadoras de este proyecto fueran más asertivas, especialmente la Lic Paulina, considero que ella es la que genera la violencia y a su vez Luz la replica.

También necesito un poco de más supervisión por parte de las capacitadoras para trabajar con el equipo de funcionarias del refugio, ya que representa un rato realmente importante poder hacer algo por ellas, me gustaría dedicarles espacios individuales para contención ya que considero que sus diagnósticos revelan la necesidad de un atención más personal e individual, además de la grupal.

Por esta misma situación de su diagnostico (trauma vicario, desgaste profesional, desgaste por empatía), considero que el funcionamiento del refugio, y la calidad del servicio (además de la calidad de vida y la salud de las funcionarias) esta en riesgo si el personal sigue laborando de esa

Informe mensual de Actividades

manera.

Comentarios adicionales

¿Considerando las necesidades del refugio, pero también la intensidad del desgaste que implica, es recomendable ir cada semana o cada 15 días?

El refugio se encuentra a mas de 1 hora y media de mi casa, lo que también representa un desgaste para mí, aunque me ofrecen llevarme y traerme (creí importante mencionarlo)

Maritza Alejandra Gutierrez Cedillo

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