

## Informe mensual de Actividades

Guadalajara, Jalisco a 8 de Mayo de 2018

Lic. Paulina Hernández Diz  
Secretaria Ejecutiva del Instituto Jalisciense de las Mujeres

Por medio de la presente, envié un cordial saludo y la vez aprovecho para hacer llegar a usted el informe que corresponde al tercer periodo del 15 de abril al 15 de mayo, de las actividades realizadas en el programa de contención emocional en Secretaria de Salud. Dicho informe se describe a continuación.

### Secretaria de Salud

Enlace	Lic. Otilia Bibiana Domínguez Barbosa			Fecha del 15 de abril al 15 de mayo 2018	
Grupos atendidos	5	Número total de personas	27 asistencias, 23 funcionarios diferentes	Total de horas	13 horas y media
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. 59 % 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. 82 % de funcionariado que reconoce que su afectación emocional interfiere en su desempeño laboral.
4. 82 % 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. 76 % de funcionariado que pueden identificar situaciones que son generadoras de confusión, desesperanza, agobio, estrés, etc.
6. 76 % de funcionariado asistente al grupo que pueden identificar implicaciones específicas en su desempeño laboral y atención a receptoras de violencia.
7. 76 % de funcionariado que pueden identificar implicaciones específicas en su

## Informe mensual de Actividades

estado de ánimo.

8. 59 % 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. 82 % de funcionariado que puede expresar abiertamente si tiene desgaste por empatía.
10. 59 % de funcionariado que puede evaluar abiertamente su sentido de autoeficacia en laboral.
11. 65 % de funcionariado que expresa su frustración ante algunos casos y pide ayuda.
12. 47 % 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 los jefes/as en que se considere realizar algún tipo de cambio a nivel de la institución para mejorar su estado emocional (Sí) (No)<sup>1</sup>
14. 11 % de funcionariado que ha mencionado la necesidad de asistir a terapia.

## 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 han realizado dos actividades que permitieron conocer si el funcionariado identificaba las consecuencias del trabajo con las mujeres víctimas de violencia: la aplicación de instrumentos y una actividad donde tenían que plasmar en papel rota folio las consecuencias tanto negativas como positivas del trabajo con receptoras de violencia.

Las y los funcionarios identificaron impacto en su salud física, en su estado emocional y también afectación en sus relaciones interpersonales, todas estas como consecuencias de su desempeño laboral.

Dentro de los principales detonantes, identifican el recibir amenazas constantes por parte de las parejas de las mujeres que sufren violencia, es decir, por parte del violentador. Generalmente son amenazas verbales, y en algunas ocasiones vigilan al funcionario a las afueras de su espacio laboral. Sienten desesperanza y frustración al saber que el resultado depende del trabajo de otras instituciones, y que no hay seguridad de que lo realicen, o cuando las mujeres deciden permanecer con sus parejas que las violentan.

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

## Informe mensual de Actividades

Solo lograron identificar que en las ocasiones en las que sufren de amenazas, las medidas que utilizan son las redes de apoyo, generalmente lo comentan con alguien de su trabajo, y les dan ideas sobre cómo manejarlo, sin embargo están conscientes de que el riesgo es potencial. Aunque la coordinadora del programa está al tanto de esto, solo les ha recomendado dejar constancia de los hechos por escrito, generalmente en los expedientes. El funcionario se percibe solo ante esta situación, ya que los médicos que son quienes tendrían que firmar la orden del ministerio público, se niegan a hacerlo, y las y los psicólogos son quienes firman por su compromiso a ayudar a las usuarias. De manera particular una psicóloga comentaba que ante las amenazas de la pareja de una de sus usuarias, el hospital en el que labora al enterarse de la situación, dieron indicaciones al guardia del ingreso para cuidar que no entrara, sin embargo considera que esta estrategia es parcialmente efectiva, ya que mientras se encuentran dentro de la dependencia se sienten un poco más seguros por la red de apoyo dentro del lugar de trabajo, sin embargo, una vez saliendo y durante el trayecto a su casa, percibe más el miedo.

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

Las y los funcionarios identifican más los síntomas físicos, como por ejemplo, dolor de cabeza, musculares, así como malos hábitos de sueño y alimenticios, sin embargo también expresan que esto se debe en mayor razón a las exigencias de cumplimiento de metas (poco reales).

### 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. 11 % de funcionariado que no hacía ningún tipo de actividad física y ha iniciado alguna actividad de manera regular.

5. 11 % 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. \_\_\_\_ 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-)

☒ (SI) ☐ (NO)

Frecuencia: 1 o 2 veces al mes

10. 41 % 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. 59 % 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.

Dentro del departamento de salud reproductiva (espacio donde se encuentra el programa de violencia), se realiza un espacio de convivencia cuando una funcionaria o un funcionario cumple años, en el que se parte un pastel. Estos espacios se realizan durante la mañana, por lo que el personal que está en el turno vespertino (dos psicólogos), no comparten estos espacios. Otro momento que comparten es desayunar juntos, esto generalmente lo realizan los días viernes.

Por otro lado, el personal de oficinas centrales generalmente si cumplen sus horarios de entrada y salida, sin embargo las y los funcionarios de los servicios especializados (regiones sanitarias foráneas) y la coordinadora generalmente salen horas después de su horario de trabajo, esto debido al número de actividades que le corresponde realizar o para lograr acercarse a las metas establecidas de número de pacientes atendidas por día.

## 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.

Son pocos los funcionarios que han expresado realizar algo para mejorar su nivel de estrés, y las medidas van dirigidas a mantener actividades de distracción, hacer ejercicio o evitar saturarse de actividades, y realizar solo aquellas que sean viables por realizar de acuerdo al tiempo disponible.

### 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?

Observar que asisten menos funcionarios de los que están citados me hace sentir un poco de desesperanza, con respecto a que el programa no está llegando a todos los funcionarios, sin embargo, reflexiono sobre qué tanto es mi responsabilidad y hasta donde puedo hacer, y llego a la conclusión de que las condiciones no favorecen la asistencia, como el que la mayoría de los funcionarios sean foráneos, cubrir los gastos del traslado con recursos propios, solicitar permisos por toda la jornada laboral para que no les soliciten regresar a trabajar.

Por otro lado, durante la sesión del día viernes 27 de abril, una compañera que venía de Autlán, me aviso que no podría asistir a la sesión, debido a que camino a Guadalajara una camioneta los había impactado, a pesar de referir encontrarse bien, y mencionar que solo fueron daños materiales, me quedo una leve sensación de responsabilidad. A lo largo del día, dicha sensación fue disminuyendo, sin embargo fue inevitable no sentir un poco de empatía hacia la compañera.

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

Considero que me mantengo constante, realizo actividades de recreación (visitar a mi familia fines de semana, salir con amigos y pareja, ver películas), así como actividades para el cuidado de mi salud (ejercicio de 3 a 5 días por semana, comer en mis horarios, y dormir de 7 a 8 horas). Adicionalmente, realizo con frecuencia ejercicios de relajación.

¿Cuáles han sido los principales retos en tu trabajo?

El espacio para llevar a cabo las sesiones. Dentro de oficinas centrales es difícil contar con un espacio para trabajar, el auditorio y la sala de lactancia son las dos opciones disponibles, sin embargo la sala de lactancia es un espacio reducido, y el auditorio se debe apartar con días de anticipación, aun así no es seguro disponer de él. Por ejemplo, el auditorio fue apartado mediante oficio para el viernes 27 de abril, sin embargo días antes me avisaron que el Secretario de Salud, utilizaría el espacio, por lo que se requirió buscar otro lugar fuera de las instalaciones de Secretaría de Salud.



## Informe mensual de Actividades

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

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.

Habilidades sociales, para solicitar espacios en otros lugares fuera de secretaria de salud, como por ejemplo, en Centro de Estudios de Género, Cruz Roja, e instalaciones de CTM.

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

En este caso ya se contó con el apoyo del enlace, para permitir que en los oficios se cubra toda la jornada laboral, y así asegurar asistencia y puntualidad de los participantes.

También es necesario el apoyo en cuanto a la logística por parte del enlace, para lograr que se preste el espacio.

Comentarios adicionales

La mayoría de los funcionarios son operativos, hay un mando medio, es una psicóloga que coordina a los funcionarios que atienden los grupos de reeducación, y ella asiste a las sesiones con los funcionarios que están a su cargo. Por otro lado, la coordinadora estatal del programa, quien es también el enlace en mi dependencia solo asistió durante 30 minutos a una de las sesiones, al igual que la jefa del departamento de salud reproductiva, pese a que ambas consideran que deben asistir regularmente a las sesiones del programa.

Sin más por el momento, me despido reiterando el cordial saludo.

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 (LGPIOR)

Atentamente  
Mtra. Psic. Ofelia Citlalli López Jiménez