

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

Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses					
Enlace	Psic. Samantha Olivares Canales			15 de Marzo al 15 de Abril 2018	
Grupos atendidos	2	Número total de personas	17 personas	Total de horas	6 horas
Responsable	Mtro. Nestor Reyes Rubio				

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. 48% % de funcionariado que manifiesta darse cuenta de tener desgaste por empatía como consecuencia por su trabajo profesional.
3. 24 % de funcionariado que reconoce que su afectación emocional interfiere en su desempeño laboral.
4. 24 % 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. 0 % 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. 48% % 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 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 (Sí) (No)<sup>1</sup>

14. 0 % 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?

Lo que se abordó en esta primera sesión fueron los cambios que se realizaron al programa, la manera en la que se estará trabajando y se realizó un ejercicio de distensión. Por lo que medir el impacto sobre el estado emocional del funcionariado, solo fue de concientización de su estatus actual del mismo.

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

Los funcionarios con mayor desgaste por empatía en la zona metropolitana con las áreas de psicología, criminalística, trabajo social, químico forense y medicina legal (forense), entre otras, esto percibido desde la directora administrativa, dirección general y desde mi enlace, y lo referente a las delegaciones regionales es todo el personal en general.

## 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. 48 % de funcionariado que no hacía ningún tipo de actividad física y ha iniciado alguna actividad de manera regular.

5. 0 % de funcionariado que hacía algún tipo de actividad física y ha incrementado dicha actividad.

6. 28 % 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

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

## Informe mensual de Actividades

ahora los tiene de manera regular.

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: NO
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. 100 % 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.

Hace un par años aproximadamente, la institución contrato a un preparador físico, que pasaba por cada una de las áreas para que el personal dejara de realizar sus actividades laborales para ejecutar algunos ejercicios de distensión (ya no continuo por falta de recurso). En la actualidad lo que he dado cuenta es que cuando alguien de los funcionarios cumple años, se le lleva un pastel y conviven por un rato. Me ha tocado ver que se dan el tiempo de coincidir y compartir comedor, donde echan chascarrillos y las risas son manifiestas

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.

## Informe mensual de Actividades

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?

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

Realizo actividades de recreación tales como: Salir con mi pareja, ir al cine, ver deportes, desayunos familiares... Actualmente duermo entre 5 y 6 horas, en definitiva me falta mayor descanso (8 hrs). A manera de relajación toco la guitarra y escucho música instrumental.

¿Cuáles han sido los principales retos en tu trabajo?

Uno de los principales retos fue y es el ganarme la confianza de los funcionarios y funcionarias del IJCF, ya que por el tipo de dependencia, la cual está sujeta a los exámenes de control de confianza y así como a una experiencia previa (no muy grata) con una colega, la suspicacia y sospechosísimo siempre están latentes en ellos. Otro reto es el de cumplir el visiteo de las delegaciones regionales completas, ya que están olvidadas en este tipo de programas. Los horarios de trabajo en campo han obstruido una afluencia mayor en los talleres desde que se implementó el programa, pero a pesar de ello, algunos de esos funcionarios y funcionarias han estado al pendiente de la ejecución de estos talleres por medio del acercamiento con mi persona (empatía).

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

El acercamiento a cada de una de las áreas con el funcionariado y no solo con los jefes de área, para poderles dar la confianza para que asistan a los talleres. Ser resolutivo y sobre todo el emprendedurismo de acuerdo a las necesidades de la institución.

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

Logísticamente por parte de: Mi enlace, Dirección Administrativa, Capacitación y Dir. De Delegaciones Regionales.

Comentarios adicionales

Se abordó un primer grupo de Gdl donde se les socializó las modificaciones del programan y ya se visitó la primera delegación (Tepatitlán)

## Informe mensual de Actividades

--

ATENTAMENTE:

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)

MTRO. NESTOR REYES RUBIO

