

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)

Guadalajara, Jalisco 8 de mayo 2018

Lic. Paulina Hernández Díaz
Secretaría Ejecutiva del Instituto Jalisciense de las Mujeres

Por medio del presente, me permito enviarle un cordial saludo, y además entregarle a usted el informe correspondiente al tercer periodo del 15 de abril al 15 de mayo, dentro de las actividades realizadas en el Programa de Contención Emocional y Autocuidado en la Fiscalía Central del Estado.

Nombre de la Institución
Fiscalía General del Estado

Enlace	Lic. Patricia Gutiérrez			Fecha del 15 de abril al 15 de mayo de 2018	
Grupos atendidos	5	Número total de personas	51	Total de horas	5 hrs
Responsable	Jorge Alejandro Fierro Moncayo				

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

Indicador: aumento de conciencia:

1. 12.5 % 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. 16 % de funcionariado que manifiesta darse cuenta de tener desgaste por empatía como consecuencia por su trabajo profesional.
3. 12.5 % de funcionariado que reconoce que su afectación emocional interfiere en su desempeño laboral.
4. 12.5 % 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. 8.33 % de funcionariado que pueden identificar situaciones que son generadoras de confusión, desesperanza, agobio, estrés, etc.
6. 16 % de funcionariado asistente al grupo que pueden identificar implicaciones específicas en su desempeño laboral y atención a receptoras de violencia.
7. 91 % de funcionariado que pueden identificar implicaciones específicas en su estado de ánimo.
8. 16 % 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. 8.33 % de funcionariado que puede expresar abiertamente si tiene desgaste por

Informe mensual de Actividades

empatía.

10. 8.33 % de funcionariado que puede evaluar abiertamente su sentido de autoeficacia en laboral.
11. 8.33 % de funcionariado que expresa su frustración ante algunos casos y pide ayuda.
12. 8.33 % 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)¹
14. 8.33 % 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 realizó una actividad inicial, para dar a conocer el reinicio del programa de contención emocional y autocuidado pero con el énfasis en la prevención del autocuidado. Dicha actividad consistió en una exposición mediante power point de las características de presentar evidencias de autocuidado o no, como efecto de trabajar con víctimas de violencia de género.

Algunos funcionarios a petición expresa de mi parte, expresaron de qué manera se han visto afectados como consecuencia de su actividad laboral, específicamente mencionaban un cansancio físico y mental.

El principal detonador expresado es la carga de trabajo excesiva, falta de apoyo de los jefes, falta de cooperación de parte de las víctimas para no proseguir con los procesos legales, y que consideran necesario conocer estrategias que les permitan enfrentar situaciones desagradables y estresantes.

También se expresó por parte de algunos funcionarios que las formas que utilizan para afrontar las situaciones que viven en su trabajo es el dormir, pasear, atender el jardín, pero ninguna persona hizo algún comentario sobre técnicas específicas de distensión

Se dieron cuenta de que las acciones antes citadas, si bien son saludables, no se aplican en la jornada laboral, por lo que indicaron su deseo de conocer estrategias que puedan llevar a cabo en su sitio de trabajo

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

Informe mensual de Actividades

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 identifican en primer término el cansancio, por atender un alto número de víctimas de violencia, así también como por los horarios de trabajo que se prolongan más de las 8 horas. Combinado con malos hábitos de alimentación y poco tiempo para dormir en algunas ocasiones.

Frustración por dar atención a las víctimas, darle seguimiento al caso, para enfrentar la decisión de las víctimas de no continuar con el proceso por diversos motivos entre ellos el que las víctimas perdonan a sus victimarios.

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) X.

En caso de que la respuesta sea afirmativa:

Frecuencia con la que se realizan dichos análisis : _____ NO _____

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. ____100____% de funcionariado que no tenía espacios o momentos de esparcimiento detectados y ahora los tiene.

7. ____100____% 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) X (NO)
Frecuencia: _Una vez a la semana_____
10. ____91.66____% 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 ____1____ 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. ____o____% 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.

Identificación informal y formal de signos de Desgaste por Empatía, así como la solicitud y atención del funcionariado.

Contención emocional y psicoterapia al personal que así lo solicitaba o lo requería

Autorización e implementación de la segunda fase del programa de contención emocional y autocuidado., con la característica de sesiones grupales y con énfasis en el autocuidado

Inicio del programa de autocuidado emocional, con el apoyo institucional en cuanto a instalaciones, horarios y asistencia del funcionariado a las sesiones.

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.

Asistencia a las sesiones de capacitación en autocuidado
Están realizando acciones de distensión empleando la respiración y la fantasía dirigida, en momentos en que se dan cuenta de estar experimentando tensión.

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?

Ha aumentado mi confianza en poder contribuir en facilitar en el funcionariado los conocimientos y habilidades del autocuidado. Darme cuenta de la trascendencia de mi trabajo me motiva. Y el meditar e investigar sobre actividades que contribuyan al logro de los objetivos del programa me alienta.

Al estar preparando las sesiones refuerzo mis conocimientos sobre el tema Soy más consciente de la tensión corporal, ritmo de respiración, emociones y sensaciones que estoy experimentando, así como identificando mis necesidades. También mi capacidad de darme cuenta del tipo de pensamientos estresantes, y llevar a cabo estrategias para neutralizarlos.

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

Han aumentado los indicadores de acción, específicamente, al estar preparando las sesiones, me permite meditar en mí mismo, en primer lugar sobre los indicadores de falta de autocuidado, y en segundo sobre que actividades he estado desarrollando para prevenir y minimizar los efectos del desgaste, en específico salgo a caminar todos los días por 30 minutos en un parque, y los fines de semana, salgo con mi familia, y de ser posible me reúno con mis amigos para compartir el escuchar musica

¿Cuáles han sido los principales retos en tu trabajo?

El trabajar en un sitio que es un pequeño auditorio, en donde tengo que adaptarme a las condiciones de espacio, y adecuar algunas actividades representa un reto. Lograr y mantener el interés y expectativas del funcionariado para adoptar hábitos de autocuidado en sus vidas, modificando actitudes y pensamientos.

Lograr la participación y asistencia de las jefaturas en las sesiones

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

La capacidad de solución de problemas, flexibilidad, optimismo, pensamiento creativo. Y sobre todo habilidades sociales expresión de argumentos, exposición y demostración de los beneficios

Informe mensual de Actividades

del autocuidado.

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

Que las jefaturas se involucren y participen en las sesiones, que sirva como ejemplo para el resto del funcionariado.

Que el funcionariado tenga un compromiso y responsabilidad para asistir a las sesiones por convicción y no por obligación

Comentarios adicionales

Que es muy grato conocer instituciones que se preocupan por el autocuidado emocional de sus funcionarios.

El funcionariado que ha asistido expresa su deseo de acudir a estas sesiones, pero considero que la directora debería hacerse presente para reforzar el ejemplo de involucrarse y participar en el programa

Sin más por el momento quedo de usted .

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)

Dr. Psicoterapia Jorge Alejandro Fierro Moncayo