

"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**PLAN DE PREVENCIÓN DE AGOTAMIENTO
PROFESIONAL – SÍNDROME DE BURNOUT DIRIGIDO
AL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE
ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON
ILUSIÓN"**

CHICLAYO

Introducción

En la actualidad, muchos servicios adscritos a la intervención en el ámbito social, están trabajando con recursos humanos insuficientes, atribuyéndose mayores responsabilidades y carga de trabajo al personal de los programas, generando estrés, agotamiento y en algunos casos hasta frustración. Todos ellos son síntomas que, pese a no ser visibles hasta que el profesional los somatiza, van perjudicando al rendimiento y capacidad de respuesta de los recursos de la administración en los que ejercen.

Los riesgos psicosociales a los que se exponen estos trabajadores se ven incrementados tanto por la delicadeza inherente a las problemáticas abordadas, como por los efectos que tiene sobre las niñas y adolescentes el proceso de intervención que implementen o las decisiones que se tomen (Heliz, Navarro-Soria, Tortosa y Jodra, 2015). Hechos que, sumados a la inevitable implicación psicológica por parte de dichos profesionales, hacen de este contexto laboral un entorno de alto riesgo (Jenaro, Flores y González, 2006).

Las estrategias personales que estos individuos emplean durante el desarrollo de su trabajo, pueden ser determinantes para padecer, o no, síndrome de burnout. Este último, fruto del estrés laboral crónico, es uno de los principales factores de riesgo psicosocial, a nivel laboral, que se detecta como causa del deterioro de las condiciones de trabajo, así como fuente de accidentalidad y absentismo (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).

En relación a lo descrito previamente, entendemos el concepto de factores psicosociales asociados al trabajo, como aquel conjunto de percepciones y experiencias del trabajador que influyen tanto en las condiciones del trabajo como en el medio en el que este se desarrolla (Moreno y Báez, 2010; OIT, 1984). Aquellos aspectos positivos que correlacionan con mayores cuotas de bienestar son los denominados factores protectores, mientras que, aquellas circunstancias o situaciones relacionadas con altos niveles de estrés y/o malestar se identifican como factores de riesgo ya que pueden afectar de manera negativa a la salud de los trabajadores.

Los indicadores de factores de riesgo psicosocial se agrupan en tres ámbitos: exigencias del trabajo (relacionadas con el adecuado cumplimiento de la tarea), el grado de autonomía sobre la ejecución de la tarea y las relaciones sociales en el trabajo (nivel de apoyo, reconocimiento del trabajo y situaciones de violencia sufridas) (Almodóvar, Galiana, Hervás y Pinilla, 2011).



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO

Lic. Alexis A. Espinoza Gastelo
PSICÓLOGO DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO

Lic. Jessica del R. Gutierrez Pec
EDUCADORA DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO

Lic. Cinthia Calderon Cieza
TRABAJADORA SOCIAL CAR

Lic. Liza Jacqueline Cherrres Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON ILUSIÓN



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO

El burnout o síndrome de quemarse por el trabajo presenta la siguiente sintomatología: falta de percepción de realización personal en el ámbito laboral, evaluación negativa de su actividad y de uno mismo; agotamiento emocional, sentir que existe imposibilidad de desarrollar su potencial afectivo, no poder dar más de sí mismo; despersonalización, desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas negativas hacia las personas beneficiarias de su trabajo (Maslach y Jackson, 1981; Moreno, Arcenillas, Morante y Garrosa, 2005).

Este síndrome está compuesto por tres dimensiones: Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (DP) y falta de Realización Personal (RP). El AE se describe como el desgaste paulatino, la pérdida de energía y la fatiga que experimentan los trabajadores y que hace que se sientan emocionalmente desalentados debido al contacto constante con los receptores de sus servicios. La DP se manifiesta mediante actitudes negativas, irritabilidad y respuestas imprecisas, frías e impersonales hacia dichos usuarios. Por último, la falta de RP hace referencia a una pérdida o disminución de los logros personales y sentimientos de competencia (Schaufeli y Peeters, 2000).

Hasta ahora, hemos visto las consecuencias ligadas a los factores negativos. Sin embargo, existe una forma de combatir el estrés laboral y la sensación de estar quemado en el trabajo, es el caso de las estrategias de afrontamiento. Estas, son las herramientas que emplea un trabajador para afrontar y encontrar solución a un problema, regular las emociones o lidiar con dificultades para minimizar sus efectos (López y López, 2015). Varios estudios han relacionado esta variable, el disponer o no de estrategias de afrontamiento, con una mayor o menor presencia de síntomas asociados al burnout (Anderson, 2000; Blanch, Aluja y Biscarri, 2002; Hernández, Olmedo e Ibañez, 2003; Jenaro-Río, Flores-Robaina y González-Gil, 2006). Las estrategias de afrontamiento se pueden dividir en centradas en el problema/orientadas a la acción y las centradas en la emoción/pasivas (Scheier y Carver, 1988). Investigaciones previas, han encontrado una relación positiva entre las estrategias centradas en el problema/orientadas a la acción y niveles bajos de sintomatología asociada al burnout (Anderson, 2000; Marsollier, y Aparacio, 2010). Lo mismo ocurre con variables ambientales como, por ejemplo, el apoyo entre iguales y el apoyo por mandos medios/superiores. Cuanto mayor es la red de apoyos y la calidad de estos a disposición del trabajador, menor cansancio emocional y menor despersonalización (Herbert, 2004). En cualquier caso, encontramos tanto estudios que concluyen que el hecho de hacer uso de un tipo u otro de estrategia no exime de sufrir agotamiento emocional (Anderson, 2000; Stevens y

Lic. Liz Jheline Chernes Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON ILUSIÓN



Lic. Alexis A. Espinoza Gastel
PSICÓLOGO DEL CAR

Lic. Jessica del R. Gutierrez Pacheco
EDUCADORA DEL CAR

Lic. Cinthia Calderon Cieza
TRABAJADORA SOCIAL CAR

Higgins, 2002), como los que afirman que estas son las variables principales para la gestión del síndrome de burnout (Jenaro-Río, Flores-Robaina y González-Gil, 2006; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Instrumentos

A fin de evaluar los niveles de burnout, se empleará el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) (Gil-Monte, 2011). El cuestionario está compuesto por 20 ítems agrupados en cuatro escalas: ilusión por el trabajo (It), Desgaste psíquico (Dp), Indolencia (In) y Culpa (C).

Objetivos

✓ Objetivo General.

- Diseñar un plan de prevención de Agotamiento Profesional – Síndrome de Burnout que contribuya a la mejora en la satisfacción de los profesionales de distintos recursos del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO “Creciendo con Ilusión”.

✓ Objetivos Específicos.

- Determinar los niveles del síndrome de burnout en los profesionales de distintos recursos del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO “Creciendo con Ilusión”.
- Contribuir en la detección de la severidad, prevalencia y persistencia del síndrome de burnout.
- Aplicar las estrategias de afrontamiento consideradas en el plan de intervención.

Lic. Liz Jaelene Chernes Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON ILUSIÓN



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Alexis A. Espinoza Gastelo
PSICÓLOGO DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Jessica del R. Gutiérrez Peche
EDUCADORA DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Cinthia Calderon Cieza
TRABAJADORA SOCIAL DEL CAR

Historia del síndrome de Burnout

Para empezar a entender el síndrome de Burnout, desde una revisión histórica y comprender este término, Martínez (2010) refiere que dicho término se empezó a utilizar en el año 1977 tras la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría aspectos organizacionales y sociales.

El síndrome se manifiesta igualmente como un estado de agotamiento emocional, mental y físico, que incluye sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo y baja autoestima. Dicho estado estaría causado por una implicación durante un tiempo prolongado en situaciones que son emocionalmente demandantes (Martínez, 2010).

Ahora bien, en el siglo XXI aparecen estudios sobre el SQT en todas las publicaciones de salud en el trabajo, consolidándose un gran impacto social del problema, como se muestra en el siguiente cuadro realizado por Gil-Monte y Peiró (1997).

Lic. Liz Jackeline Chernes Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON ILUSIÓN



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Alexis A. Espinoza Gastelo
PSICÓLOGO DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Jessica del R. Gutierrez Pache
EDUCADORA DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Cinthia Calderon Cieza
TRABAJADORA SOCIAL CAR



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO

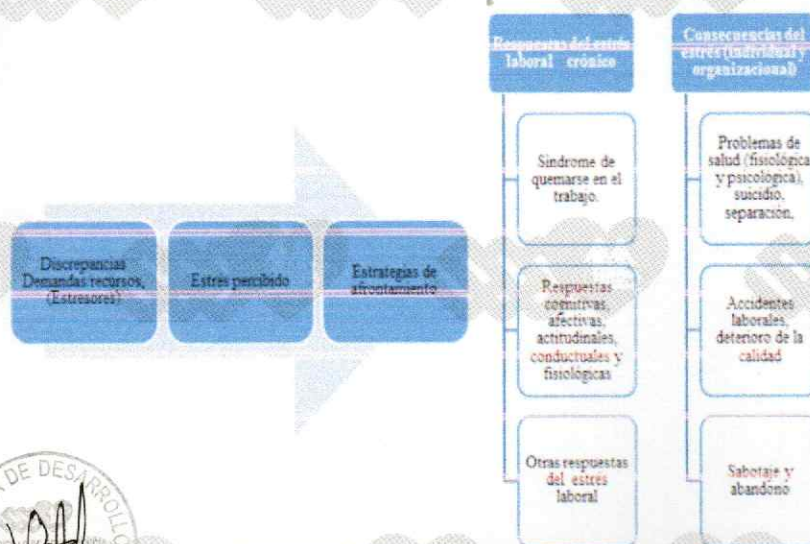


SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO

Proceso de Desarrollo del Síndrome de Burnout

El desarrollo del síndrome de Burnout ha sido estudiado principalmente en profesiones de ayuda, por ejemplo, médicos, enfermeras, docentes, entre otros. De acuerdo con Martínez (2010) en el síndrome se evidencian cuatro etapas: la primera, es el entusiasmo ante el nuevo puesto de trabajo acompañado de altas expectativas, la segunda aparece el estancamiento como consecuencia de un incumplimiento de las expectativas, la tercera es la frustración, y la

El SQT en el proceso de estrés laboral crónico



Lic. Liz Jackeline Chirres Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON ILUSIÓN



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Alexi A. Espinoza Gastelo
PSICÓLOGO DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Jessica del R. Gutierrez Peraza
EDUCADORA DEL CAR


SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Cinthia Calderon Cieza
TRABAJADORA SOCIAL CAR

Estadios del proceso del desarrollo del Burnout Feber (1991) cuarta etapa es la apatía como consecuencia de la falta de recursos personales del sujeto ante la frustración.

Algunos autores propusieron varios modelos para el proceso de desarrollo del síndrome de Burnout. El modelo propuesto por Faber (1991) describió seis estadios:

1. Entusiasmo y dedicación.
2. Respuesta de ira y frustración del trabajador ante estresores laborales.
3. No hay correspondencia entre el esfuerzo, los resultados y recompensas.
4. Se abandona el compromiso e implicación del trabajo.
5. Aumenta la vulnerabilidad del trabajador.
6. Agotamiento y descuido.

De otro lado, el modelo expuesto por Golembiewski et al (1995) destaca que el síndrome de Burnout no es exclusivamente para profesiones asistenciales, sino que puede darse en profesionales de otras áreas, como vendedores, directivos entre otros. Dado que el Burnout es un proceso progresivo y secuencial en el que un trabajador pierde el compromiso que tenía frente a sus funciones como reacción al estrés laboral. Este modelo acepta la despersonalización, bajo logro personal y cansancio emocional.



Lic. Liz Jacketne Cherres Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON ILUSIÓN



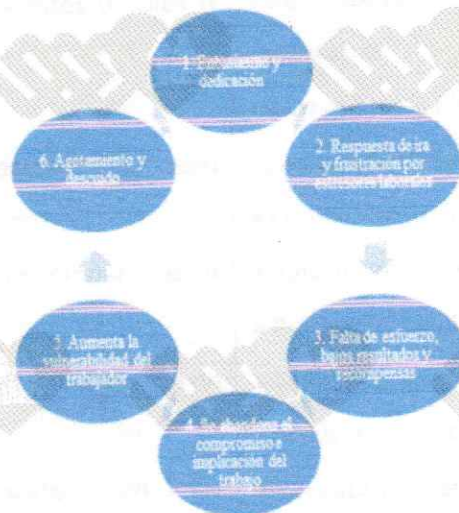
Lic. Alexis A. Espinoza Gastela
PSICÓLOGO DEL CAR



Lic. Jessica del R. Gutierrez Pacheco
EDUCADORA DEL CAR



Lic. Cinthia Calderon Cieza
TRABAJADORA SOCIAL



Factores de Riesgo

del Síndrome de

Burnout

Factores de Riesgo	
Organización	Diseño del puesto de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de la organización muy jerarquizada y rígida • Falta de apoyo instrumental por parte de la entidad • Exceso de burocracia • Falta de participación de los trabajadores • Falta de coordinación entre las unidades • Falta de formación práctica a los trabajadores en habilidades blandas • Falta de refuerzo o recompensa • Falta de desarrollo profesional • Relaciones conflictivas en la entidad • Estilo de dirección inadecuado • Desigualdad percibida en la gestión 	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales en la interacción con las niñas y adolescentes. • Descompensación entre responsabilidad y autonomía • Disfunciones de rol: conflicto-ambigüedad sobrecarga de rol • Carga emocional excesiva • Falta de control de los resultados de la tarea • Estresores económicos • Insatisfacción en el trabajo

Lic. Liz Jacteline Cherrés Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON ILUSIÓN



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Alexis A. Espinoza Gastel
PSICOLOGO DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Jessica del R. Gutierrez Pazo
EDUCADORA DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Cinthia Calderín Cerozo
TRABAJADORA SOCIAL

Relaciones interpersonales	Características personales
<ul style="list-style-type: none"> • Trato con niñas y adolescentes difíciles o problemáticas • Relaciones conflictivas • Relaciones tensas, competitivas, con conflictos entre compañeros • Falta de colaboración entre compañeros en tareas complementarias • Proceso de contagio social del síndrome de burnout • Ausencia de reciprocidad en los intercambios sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Alta motivación para la ayuda: grado de altruismo • Alto grado de idealismo • Alto grado de empatía • Constancia en la acción • Baja autoestima • Reducidas habilidades sociales • Tendencia a la sobre implicación emocional • Locus de control externo • Baja auto eficacia

Prevención e intervención

Hoy en día existen estrategias y técnicas frente a la intervención de Burnout, desde el punto de vista de Gil –Monte (2010) cuando se realizan las intervenciones se hacen desde una aproximación clínica e individual (programas de relajación, técnicas cognitivo-conductuales, recomendar estilos de vida saludable, etc.). Esto se debe principalmente a que las organizaciones tradicionales no han reconocido su responsabilidad en la aparición de problemas de salud de carácter psicosocial. Desde el punto de vista de Martínez (2010) las organizaciones utilizan diversas estrategias y técnicas de intervención, que incluyen métodos y conocimientos para afrontar y manejar el estrés; la mayoría de los programas se centran en hacer ver a los trabajadores la importancia de prevenir los factores de riesgo, con el propósito de que conozcan el problema, así como en el entrenamiento en aspectos específicos para el afrontamiento, la reestructuración cognitiva, organización del tiempo, mejorar el estilo de vida, entre otros. A continuación, se enlistan las estrategias de intervención de Burnout identificadas en la literatura científica revisada.

Lic. Liz Jockeline Chirres Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON ILUSIÓN



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Alexis A. Espinoza Gastel
PSICÓLOGO DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Jessica del R. Gutierrez Paez
EDUCADORA DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Cinthia Calderon Crea
TRABAJADORA SOCIAL CAR



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO

Estrategias	Características	Lo que se busca
Estrategias orientadas al individuo	<p>Se centra en reducir la experiencia emocional del estrés ocasionado por varios factores, se caracterizan por realizar dos tipos de programas de intervención orientados al individuo:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Programas dirigidos a las estrategias instrumentales, centrados en la solución de problemas asertividad, organización y manejo del tiempo2) Programas dirigidos a las estrategias paliativas, que tienen como objetivo la adquisición y desarrollo de habilidades para el manejo de emociones (Martínez, 2010).	<ul style="list-style-type: none">• Impulso de un buen estado físico.• Apoyo social• Entretenimiento y buen humor• Visión positiva de la institución• Actitud psicológica: reconocimiento de la situación y las propias cualidades• Información apropiada sobre su puesto de trabajo y las relaciones departamentales del mismo.
Estrategias sociales	<p>Es aquella estrategia que desde la administración se puede desarrollar para atenuar alguna de las fuentes del síndrome de burnout, y cuya implantación minimizaría sus efectos. Se caracterizan por el desarrollo de habilidades sociales para la prevención y tratamiento de Burnout generando la importancia del apoyo social, de la comprensión del entorno y de las estrategias relacionales del sujeto (Martínez, 2010)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Promover el desarrollo profesional.• Difundir y planificar actividades de prevención (detalladas en la Tabla 1).• Fomentar redes de apoyo entre los compañeros, de ocio, de desarrollo personal y profesional y aumentar las recompensas y reconocimientos.

Lic. Liz Jocheline Chérrez Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON ILUSIÓN



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Alexis A. Espinoza Gastelo
PSICÓLOGO DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Jessica del R. Gutiérrez Pucall
EDUCADORA DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Cynthia Calderon Cieza
TRABAJADORA SOCIAL CAR

Plan de prevención del síndrome de burnout que contribuya a la mejora de la satisfacción del personal asistencial del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN"

Nivel de impacto	Actividad	Objetivo	Descripción	Participantes	Responsable
Organizacional, Individual e Interpersonal	Coordinación y seguimiento del proceso de inducción del personal	Mejorar el proceso de inducción	Se debe mejorar el proceso de inducción de cada trabajador para que conozcan los procesos, lineamientos de la institución y funciones del puesto.	Personal asistencial del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN"	<ul style="list-style-type: none"> Sub gerencia de asistencia y promoción social. Coordinación del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN" Trabajadora social
Organizacional e Individual	Socialización de las características del síndrome de burnout	Proporcionar los conocimientos para prevenir el síndrome de burnout	Se difunde al personal sobre los síntomas que este síndrome representa y medios para identificarlo y prevenirlo	Personal asistencial del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN"	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN". Psicóloga del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN"
Organizacional e Interpersonal	Interpersonal Caminatas y juegos	Promover actividades grupales extramurales	Al ejecutar actividades fuera del trabajo diario se genera un espacio de	Personal asistencial del CENTRO DE ACOGIDA	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL

Lic. Liz Jacqueline Cherrres Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO CON ILUSIÓN



Lic. Alexis A. Espinoza Gustel
PSICÓLOGO DEL CAR

Lic. Jessica del R. Gutiérrez Perich
EDUCADORA DEL CAR

Lic. Cinthia Calderon Cereza
TRABAJADORA SOCIAL CAR



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO

	grupales extramurales	donde se incentiva el trabajo en equipo	compartir entre los diversos procesos.	RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN"	BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN". • Psicóloga del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN"
Individual	Apertura de fichas psicológicas del personal	Fomentar la salud mental en los profesionales de salud.	Al establecer estos espacios se puede hacer el seguimiento del estado psíquico del personal asistencial	Personal asistencial del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN"	• Psicóloga del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN"
Individual	Elaboración y evaluación de un plan de vida	Concientizar a los participantes de sus capacidades de autorrealización	Orientar al personal sobre el plan de vida	Personal asistencial del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN"	• Psicóloga del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN" • Trabajadora social
Individual	Taller sobre el poder del pensamiento	Proporcionar habilidades necesarias para afrontar el síndrome.	Difusión del poder de los pensamientos y enseñanza de ejercicios de relajación	Personal asistencial del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO	• Psicóloga del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN"

Lic. Iz. Jackeline Chirres Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON ILUSIÓN



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Alexis A. Espinoza Gastelo
PSICÓLOGO DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Jessica del R. Gálvez Pezo
EDUCADORA DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Cinthia Calderón Cieza
TRABAJADORA SOCIAL CAR



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO

				"CRECIENDO CON ILUSIÓN"	
Interpersonal	Ejecución de pausas activas	Promover la integración de los profesionales de la salud	Realizar diariamente ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral e integren a los funcionarios.	Personal asistencial del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN"	<ul style="list-style-type: none">• Psicóloga del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO• Trabajadora social


Lic. Liz Jacqueline Cherres Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON ILUSIÓN




SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Victoria Paredes Cerna
SUB GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL
C.T.S.P. 2351


SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Ricardo Urpique Garela
GERENTE DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO SOCIAL