



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO

"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**PLAN DE PREVENCION 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).

Lic. Lía Jacqueline Chávez Gombo
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON ILUSIÓN



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Alexia A. Espinoza Gastelo
PSICOLOGA DEL CAR

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

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

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 Joceline Gómez Gamba
COORDINADORA DE CAR CRECENDO
CON HUSIÓN



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

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

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



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO

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. Lía Jocheline Chávez Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECENDO
CON ILUSIÓN




SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
LIC. ALEXIS A. ESPINOZA GASTELO
PSICOLOGO DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
LIC. JESSICA DEL R. GUTIERREZ PEÑA
EDUCADORA DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
LIC. CINTHIA CALDERON CIEZA
TRABAJADORA SOCIAL CAR



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO

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)



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

Dirección: Ca. Elías Aguirre N° 248
Tel: 074 - 233691

FB: beneficienciadechiclayo
IG: beneficienciadechiclayo

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

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

Lic. Liz Jacqueline Chávez Grimaldo
COORDINADORA DE CAR CRECIMIENTO
CON INCLUSIÓN

WEB: www.sbch.gob.pe/



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO

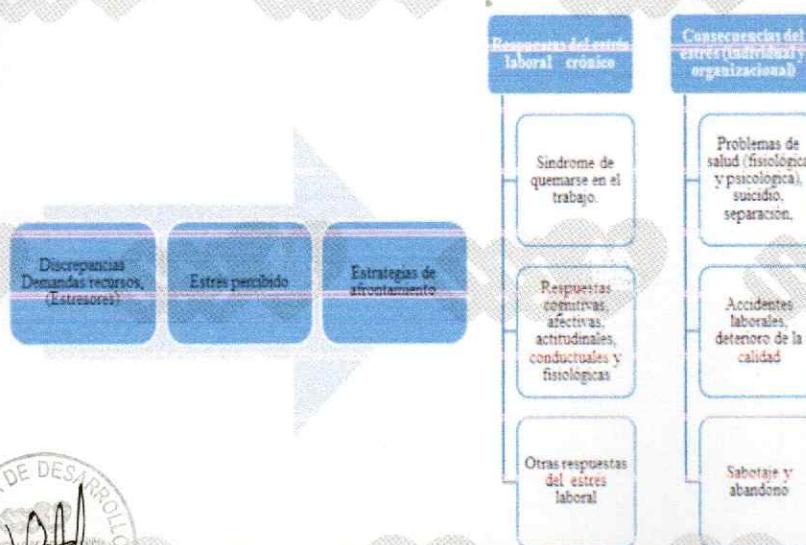


SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO

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. *José Daniel Chávez Gutiérrez*
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON ILUSIÓN



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Juan Guillermo Gutiérrez Pérez
Lic. Alexi A. Espinoza Castelo
PSICOLOGO DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Juan Guillermo Gutiérrez Pérez
Lic. Jessica del R. Gutiérrez Pérez
EDUCADORA DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Juan Guillermo Gutiérrez Pérez
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.



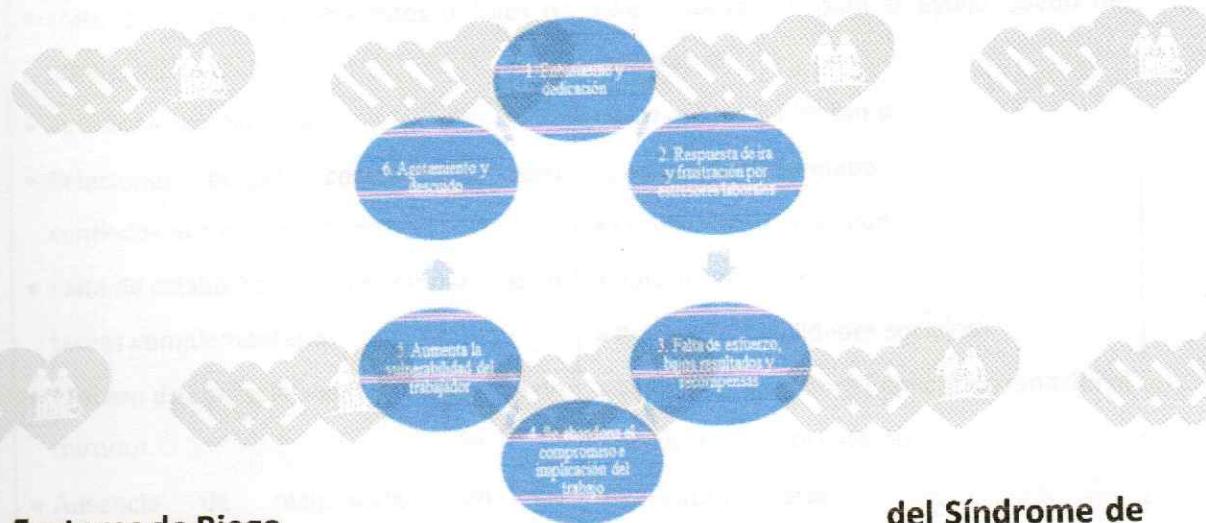
Lic. Liz Jackeline Cherres Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON ILUSIÓN



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

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

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Lic. Cinthia Calderon Cieza



Factores de Riego

Burnout

del Síndrome de

Factores de Riego

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 sobre carga de rol Carga emocional excesiva Falta de control de los resultados de la tarea Estresores económicos Insatisfacción en el trabajo

Lic. Liz Jacqueline Chávez Gómez
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON ILUSIÓN



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

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



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO

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 autoeficacia

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 Jackieine Chávez Gombo
COORDINADORA DE CAR CRECENDO
CON IUSNIS




SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
GERENCIA DE DESARROLLO
SOCIAL

2009

2010

2011

2012

2013

2014

2015

2016

2017

2018

2019

2020

2021

2022

2023

2024

2025

2026

2027

2028

2029

2030

2031

2032

2033

2034

2035

2036

2037

2038

2039

2040

2041

2042

2043

2044

2045

2046

2047

2048

2049

2050

2051

2052

2053

2054

2055

2056

2057

2058

2059

2060

2061

2062

2063

2064

2065

2066

2067

2068

2069

2070

2071

2072

2073

2074

2075

2076

2077

2078

2079

2080

2081

2082

2083

2084

2085

2086

2087

2088

2089

2090

2091

2092

2093

2094

2095

2096

2097

2098

2099

20100

20101

20102

20103

20104

20105

20106

20107

20108

20109

20110

20111

20112

20113

20114

20115

20116

20117

20118

20119

20120

20121

20122

20123

20124

20125

20126

20127

20128

20129

20130

20131

20132

20133

20134

20135

20136

20137

20138

20139

20140

20141

20142

20143

20144

20145

20146

20147

20148

20149

20150

20151

20152

20153

20154

20155

20156

20157

20158

20159

20160

20161

20162

20163

20164

20165

20166

20167

20168

20169

20170

20171

20172

20173

20174

20175

20176

20177

20178

20179

20180

20181

20182

20183

20184

20185

20186

20187

20188

20189

20190

20191

20192

20193

20194

20195

20196

20197

20198

20199

20200

20201

20202

20203

20204

20205

20206

20207

20208

20209

20210

20211

20212

20213

20214

20215

20216

20217

20218

20219

20220

20221

20222

20223

20224

20225

20226

20227

20228

20229

20230

20231

20232

20233

20234

20235

20236

20237

20238

20239

20240

20241

20242

20243

20244

20245

20246

20247

20248

20249

20250

20251

20252

20253

20254

20255

20256

20257

20258

20259

20260

20261

20262

20263

20264



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 tiempo 2) 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.</p> <p>Se caracterizan por el desarrollo de habilidades sociales para la prevención y tratamiento de Burnout generando la importancia del apoyo social, de la compresión 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.



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
[Signature]
Lic. Alexis A. Espinoza Gastelo
PSICOLOGO DEL CAR

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
[Signature]
Lic. Jessica del R. Gutiérrez Pe...
EDUCADORA DEL CAR

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

Lic. Liz Jacqueline Cherrores Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO
CON FLUSIÓN

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 RESIDENCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL

Lic. Izzy Joceline Chávez Gamba
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO CON ILUSIÓN



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

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

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO
Lic. Cinthia Calderon Cisneros
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. Tía Joceline Chávez Gamboa
COORDINADORA DE CAR CRECIENDO CON ILUSIÓN



Lic. Alexis A. Espinoza Gastelo
PSICOLOGO DEL CAR



Lic. Jessica del R. Gutiérrez Peña
EDUCADORA DEL CAR



Lic. Cinthia Calderon Oceja
TRABAJADORA SOCIAL CAR



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO

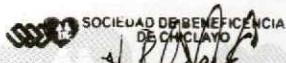


SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO

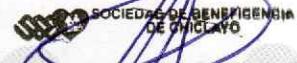
				"CRECIENDO CON ILUSIÓN"	
Interpersonal	Ejecución de pausas activas	Promover la integración de los profesionales de la salud	Realizar diariamente ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral e integren a los funcionarios.	Personal asistencial del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN"	• Psicóloga del CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL BÁSICO "CRECIENDO CON ILUSIÓN" • 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 Urquiza Odreaga
 GERENTE DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO SOCIAL