



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

TÍTULO:

Plan de intervención para mejorar el Bienestar Psicológico en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago De Surco

AUTORES(AS)

TEMOCHE CLAVERO, Ana Cecilia

ASESOR(A):

ALTAMIRANO BASURCO, Jhoanna Isabel

ORCID: 0000-0002-5136-9700

PARA OPTAR AL
TÍTULO PROFESIONAL DE PSICÓLOGO(A)



Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Permite descargar la obra y compartirla, pero no permite ni su modificación ni usos comerciales de ella.



UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT
Facultad de Educación y Psicología

ACTA DE APROBACIÓN PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA TITULACIÓN - PAT

Ante el Jurado conformado por los docentes:

Dr. Orlando Néstor CERNA DORREGARAY Presidente
Mag. Denisse CALONGE BARBOZA Secretaria

Ana Cecilia TEMOCHE CLAVERO, Bachiller en Psicología, ha sustentado su Trabajo de Suficiencia Profesional, titulado **“Plan de intervención para mejorar el bienestar psicológico en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco”**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

El Jurado después de haber deliberado sobre la calidad de la sustentación y del Trabajo de Suficiencia Profesional, acordó declarar a la Bachiller en Psicología

CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	RESULTADO
2012187	Ana Cecilia TEMOCHE CLAVERO	Aprobada por unanimidad

Concluido el acto de sustentación, el Presidente del Jurado levantó la Sesión Académica.

Santiago de Surco, 05 de octubre del 2021.

SECRETARIA

PRESIDENTE

Dedicatoria

A mi madre e hija, por acompañarme en todos los momentos de mi vida.

Agradecimientos

A mi familia y amigos por su confianza, motivación y apoyo incondicional

A mis maestros por guiarme a lo largo de mi formación académica.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

PAT - 2021

Nombres:

Ana Cecilia

Apellidos:

Temoche Clavero

Ciclo:

XII

Código MCH:

2012187

N° DNI:

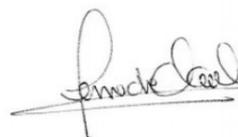
71466935

CONFIRMO QUE,

Soy el autor de todos los trabajos realizados y que son la versión final las que se han entregado a la oficina del Decanato.

He citado debidamente las palabras o ideas de otras personas, ya se hayan expresado estas de forma escrita, oral o visual.

Surco, 21 de octubre de 2021



Firma

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
I: Planteamiento del trabajo de suficiencia profesional	3
1.1. Descripción del trabajo.....	3
1.1. Objetivos del Trabajo de suficiencia profesional	7
1.2. Justificación.....	8
II: Planteamiento del problema.....	9
2.1. Descripción del problema.....	9
2.2. Diagnóstico.....	15
2.2.1. <i>Objetivos</i>	15
2.2.2. <i>Metodología</i>	16
2.2.3. <i>Cronograma</i>	19
2.2.4. <i>Resultados del proceso de diagnóstico</i>	19
III: Marco teórico conceptual	31
3.1. Antecedentes y bases teóricas	31

3.1.1.	<i>Antecedentes</i>	31
3.1.2.	<i>Bases Teóricas</i>	39
3.2.	Definición de términos básicos	50
3.3.	Justificación de la intervención	52
IV:	Plan de intervención	55
4.1.	Objetivo general	55
4.2.	Objetivos específicos.....	55
4.3.	Actividades	55
4.4.	Cronograma	89
4.5.	Resultados esperados.....	91
4.6.	Indicadores de evaluación	96
V:	Conclusiones y recomendaciones	98
5.1.	Conclusiones	98
5.2.	Recomendaciones.....	100
APÉNDICE.....		111
APÉNDICE A.....		112
APÉNDICE B.....		112
APÉNDICE C.....		112
APÉNDICE D.....		112

LISTA DE TABLAS

<i>Tabla 1 Cronograma de Actividades</i>	19
<i>Tabla 2 Puntaje por Dimensiones Bienestar Psicológico</i>	21
<i>Tabla 3 Modelo multidimensional de bienestar psicológico de Ryff (1989, 2018)</i>	42
<i>Tabla 4 Resumen de las diferentes Teorías de Bienestar Psicológico</i>	46
<i>Tabla 5 Fases del Modelo Grow de Whitmore (2011)</i>	50
<i>Tabla 6 Indicadores de evaluación</i>	96

RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo de suficiencia profesional es demostrar que se ha alcanzado las competencias profesionales del psicólogo organizacional, a través de la elaboración de un plan de trabajo para mejorar el bienestar psicológico de un trabajador que se desempeña en la modalidad de teletrabajo en una entidad del estado. Se utilizó la metodología de estudio de caso, donde la participante es una mujer que desempeña el cargo de Especialista administrativo. El estudio para el diagnóstico situacional de la variable bienestar psicológico fue mediante el uso de tres instrumentos: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, una entrevista semi estructurada y un cuestionario online. Los resultados indicaron un bienestar psicológico de nivel moderado; con una autovaloración que refleja un gozo moderado de la vida, caracterizado por una condición mental regular, por la presencia de ciertas emociones negativas. En cuanto a las dimensiones de bienestar psicológico, la mayoría de éstas se encuentran en un nivel medio, mientras que la dimensión Relaciones Positivas en un nivel Bajo. Por ello, se diseñó un plan de intervención en búsqueda de mejorar el Bienestar Psicológico; éste se elaboró con base en el coaching y el modelo Grow de Whitmore (2011), el cual busca gestionar un cambio y crecimiento a nivel personal y profesional, orientado al establecimiento de metas. Como resultado, se espera mejoras en los indicadores del bienestar psicológico, con mayor atención en la dimensión relaciones positivas, los mismos que volverán a ser evaluados a través de La Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.

Palabras claves: Bienestar psicológico, intervención, coaching, modelo GROW.

ABSTRACT

The general objective of the present work of professional sufficiency is to demonstrate that the professional competences of the organizational psychologist have been reached, through the elaboration of a work plan to improve the psychological well-being of a worker who works in the modality of telework in an entity of the government. The methodology of case study was used, where the participant is a woman who holds the position of administrative specialist. The study for the situational diagnosis of the variable psychological well-being was through the use of three instruments: Ryff's Psychological Well-Being Scale, a semi-structured interview and an online questionnaire. The results indicated a moderate level of psychological well-being; with a self-assessment reflecting a moderate enjoyment of life, characterized by a regular mental condition, by the presence of certain negative emotions. As for the dimensions of psychological well-being, most of them are at a medium level, while the dimension Positive Relationships is at a Low level. Therefore, an intervention plan was designed in search of improving Psychological Well-being; it was elaborated based on coaching and Whitmore's Grow model (2011), which seeks to manage change and growth at a personal and professional level, oriented to the establishment of goals. As a result, improvements are expected in the indicators of psychological well-being, with greater attention to the positive relationships dimension, which will be re-evaluated through Ryff's Psychological Well-Being Scale.

Key words: Psychological well-being, intervention, coaching, GROW model.

INTRODUCCIÓN

El año 2020 trajo consigo diversos cambios sin precedentes en la economía mundial y el campo del trabajo. Debido a la pandemia por el COVID-19, los gobiernos de todo el mundo instaron a enfrentar este tema con seriedad y a prepararse para la emergencia de salud pública con varias medidas drásticas, como lo fue el confinamiento en la mayoría de países (Organización Mundial de Salud, 2020). Así, una gran parte de la fuerza laboral debió quedarse en casa y trabajar a distancia, siempre y cuando pudieran cumplir sus funciones sin ningún problema. Para ello, tanto las organizaciones ya familiarizadas con el teletrabajo, como las que no, crearon las condiciones para el caso de teletrabajo masivo más extenso de la historia (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

El teletrabajo ha evidenciado ser una herramienta fundamental para garantizar la continuidad operativa y el funcionamiento en las organizaciones. No obstante, aunque éste permite a los trabajadores contar con un horario más flexible, entre otras opciones, también puede conllevar riesgos que deben preverse y prevenirse, como factores propios del aislamiento y la pérdida de contacto con los compañeros de trabajo. En ese sentido, es importante hacer un especial seguimiento al bienestar de los empleados y la continuidad de la productividad (OIT, 2020).

Respecto a ello, Bahamón, Alarcón-Vásquez, Cudris, Trejos-Herrera y Campo (2019) refieren que el bienestar psicológico ha adquirido relevancia dada su implicancia para el desarrollo y potenciación del individuo. Asimismo, dada su relación a la felicidad, la psicología lo aborda bajo la premisa de que los individuos felices tienden a desenvolverse mejor socialmente, tener mejores aspiraciones y un mejor dominio de su entorno.

Este trabajo describe el desarrollo de un plan de intervención, el cual tiene como objetivo mejorar el bienestar psicológico de un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco. La justificación de la misma se centra en la necesidad de colocar atención al bienestar psicológico del trabajador, dada la situación actual en pandemia, así el desarrollo de un plan de intervención no solo crearía compromiso con la persona, al identificarse como alguien de valor e interés para la empresa, sino también podría generar índices positivos en rendimiento y satisfacción. Asimismo, la intervención individual bajo el modelo GROW de coaching brindaría mayores resultados, ya que permite que sea la propia persona quien elabore un plan de acción de acorde a sus posibilidades.

El presente trabajo de suficiencia profesional se organizó en 5 capítulos:

En el primer capítulo se presenta el planteamiento del trabajo de suficiencia profesional, el cual está conformado por la descripción del trabajo de suficiencia profesional, los objetivos y la justificación de la misma.

En el segundo capítulo se presenta el planteamiento del problema, el cual está conformado por la descripción del problema; el diagnóstico, los objetivos del mismo, la metodología a usar para el estudio, el cronograma y los resultados del proceso de diagnóstico.

En el tercer capítulo se presenta el marco teórico conceptual, el cual está conformado por los antecedentes nacionales e internacionales vinculados a la variable del estudio, las bases teóricas que respaldan este trabajo, la definición de términos básicos y justificación de la intervención.

En el cuarto capítulo se presenta el plan de intervención, el cual está conformado por el objetivo general y específicos del mismo, las actividades a desarrollar, el cronograma del plan de intervención, y los resultados esperados e indicadores de evaluación.

En el quinto capítulo se presenta las conclusiones y recomendaciones del estudio.

I: Planteamiento del trabajo de suficiencia profesional

1.1. Descripción del trabajo

En la actualidad, la elaboración de una sola definición para la Psicología es una tarea difícil, ya que se caracteriza por su “diversidad”, dada su pluralidad en escuelas, paradigmas, y métodos que presenta. Sin embargo, puede ser entendida como la ciencia que estudia los procesos psicológicos de la personalidad a partir de la conducta y la experiencia, de cómo las personas sienten, piensan, aprenden y conocen para adaptarse al medio que les rodea (Sotelo, 2016). Asimismo, esta ciencia estudia la vida subjetiva del ser humano en una comunidad socialmente estructurada e históricamente específica, y la forma en que el ser humano construye su personalidad, su identidad y sentido de vida (Tintaya, 2019).

Por otra parte, el desarrollo de la psicología ha ido generando diversos campos de especialización, como el área clínica, educativa y organizacional, que son los escenarios laborales más representativos del psicólogo. En cuanto al área clínica, se especializa en el abordaje, diagnóstico y tratamiento para personas con problemas conductuales o emocionales, con el fin de ayudar a la funcionalidad y adecuado ajuste de la persona a su entorno. Respecto al área educativa, esta busca comprender las características principales del aprendizaje para aportar soluciones en el desarrollo de los planes de estudios, la gestión educativa, los modelos educativos y las ciencias cognoscitivas en general. Finalmente, la psicología organizacional es el estudio científico y la aplicación de la psicología al lugar de trabajo, de esta manera estudia todos los aspectos del trabajador, la organización y su interrelación (Sotelo, 2016).

Al respecto, un informe de la Pontificia Universidad Católica del Perú (2018) refiere que dentro de las especialidades de psicología más demandadas se encuentra la organizacional, por su presencia en todos los sectores en el área de Recursos Humanos. En ese sentido, se reconoce la necesidad de una psicología que no solo atienda los problemas, sino que potencie las fortalezas de las personas en todos sus ámbitos, incluido el contexto laboral (Salanova, Llorens y Martínez, 2016).

En relación con la psicología organizacional, existen diversos desacuerdos sobre el inicio preciso de su origen; sin embargo, se estima que nació a principios de 1900 de la mano de autores como Scott y Munsterburg, James Cattell, Walter Bingham, John Watson, Marion Bills y Lillian Gilbreth (DiClemente y Hantula, 2000). De acuerdo a Koppes y Pickren (2007), en un principio se hizo uso del término “Psicología Industrial”, pero fue usado pocas veces antes de la primera guerra mundial; siendo los términos más usados “psicología económica”, “psicología de negocios” y “psicología del empleo”. Es en la Primera Guerra Mundial donde la psicología organizacional tuvo su primer gran impacto, cuando los psicólogos fueron empleados para examinar a los reclutas y colocarlos en puestos adecuados de las fuerzas armadas. Como resultado de esa selección, los más inteligentes fueron asignados a oficinas de capacitación y los menos inteligentes a la infantería. Además, John Watson, pionero de la corriente conductista, desarrolló pruebas motrices y perceptuales para pilotos potenciales, brindando así un aporte en el inicio de esta área (DiClemente y Hantula, 2000). Para 1930 la psicología organizacional expandió mucho más su alcance, el cual había abarcado primordialmente temas de selección y colocación de empleados, entonces los hallazgos de los famosos estudios Hawthorne hicieron que los psicólogos se involucraran más en la calidad del ambiente de trabajo, así como en las actitudes de los empleados.

Ello inspiró a los psicólogos a aumentar sus enfoques en las relaciones humanas en su lugar de trabajo y explorar los efectos de las actitudes de los mismos (Olson, Verley, Santos y Salas, 2004).

Por otra parte, existe un amplio número de definiciones sobre rol de un/a psicólogo/a en las organizaciones, es así que Zepeda (1999) define a la psicología organizacional como la rama de la psicología dedicada al estudio de los fenómenos psicológicos individuales dentro de las organizaciones, y como estos procesos organizacionales impactan en las personas. En la misma línea, Dunnette y Kirchner (2005) consideran esta rama como el estudio de los procesos, la organización y las relaciones que se establecen con las personas que pertenecen a la misma; además, consideran que esta definición determina que los/as psicólogos/as estudien las áreas de conflicto entre demandas que hace la organización sobre la personalidad de los/as colaboradores/as. Asimismo, Chiavenato (2005) define el rol del psicólogo como un profesional especializado en el comportamiento de las personas en el ámbito organizacional a través de sus roles, tareas y funciones.

Por otro lado, Mastretta (2006) define la psicología del trabajo como un campo de estudio de los procesos mentales, la actitud, la cognición y el comportamiento, aplicados a la interacción humana en las actividades productivas. Asimismo, Alles (2012) indica que la psicología es una de las ciencias que ha generado mayor impacto en la gestión del talento humano, esclareciendo que el rol del psicólogo no es unidireccional, y que no solo está centrada en la aplicación de pruebas y/o entrevistas psicológicas, sino también en la generación de procesos que permitan alinear al colaborador/a con la misión y visión de la organización mediante estrategias planteadas por el psicólogo organizacional. Por otra parte, es importante mencionar que para el contexto peruano el papel del psicólogo está regulado a través de la ley N° 28369, ley del trabajo del psicólogo establecido por el estado, el cual refiere que el psicólogo tiene como objetivo principal ayudar a

mejorar la calidad de vida de las personas dentro de la sociedad, además de entender el comportamiento humano en cualquier ámbito en el que se desempeñen y, para ello, las personas que ejercen la profesión deben poseer no solo las competencias necesarias sino también poseer el título profesional de psicólogo/a. (El Peruano, 2007)

Sobre el aspecto anterior, se han establecido lineamientos por el Ministerio de Educación (2020), el cual refiere que la titulación puede realizarse no solo a través de la sustentación de la tesis, sino también con la presentación del Trabajo de Suficiencia Profesional, donde el egresado pretende demostrar su capacidad teórico – práctica y la reflexión crítica sobre las competencias profesionales obtenidas en la formación. Además, la misma entidad refiere que el objetivo de estos trabajos es certificar el ejercicio profesional así que se recomienda no usarlo como una modalidad para ser aplicada a los estudiantes que recién culminan su formación; sino, a los mismos luego de tener experiencia profesional.

Al respecto, el trabajo de suficiencia profesional es el equivalente al desarrollo de un trabajo de investigación que permite al egresado demostrar las competencias profesionales obtenidas no solo a través de su formación profesional, sino también en el ámbito laboral en el que se ha desempeñado; consiste, en primer lugar, en una aplicación de evaluaciones, *test*, *focus group*, entrevistas y/o entre otras herramientas que permitan al egresado realizar un levantamiento de información en una población determinada, con el fin de detectar una problemática o carencia.

A partir del análisis de esa información, se planteará elaborar un plan de intervención que mitigue la problemática y, para ello, es necesaria la revisión pertinente de antecedentes y conceptos, ya que eso nos permitirá el cumplimiento de los objetivos propuestos para finalmente sustentar, de manera pública, frente a un jurado especializado en la rama estudiada.

En este marco, el presente trabajo servirá de guía para que, a partir de un levantamiento de información de calidad, se pueda detectar una problemática ya sea en un grupo de trabajo, una institución, o de forma individual, con el fin de diseñar un plan de intervención que nos permitía mitigar y/o solucionar el problema encontrado.

1.1. Objetivos del Trabajo de suficiencia profesional

Objetivo General

- Demostrar que se han alcanzado las competencias profesionales del psicólogo organizacional a través de la elaboración de un Trabajo de Suficiencia Profesional para mejorar el bienestar psicológico de un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

Objetivos Específicos

- Evidenciar el desarrollo de las competencias profesionales del psicólogo organizacional mediante el diagnóstico situacional del bienestar psicológico de un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.
- Evidenciar el desarrollo de las competencias profesionales del psicólogo organizacional mediante el diseño de un plan de intervención de un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.
- Evidenciar el desarrollo de las competencias profesionales del psicólogo organizacional mediante la elaboración de los indicadores de impacto de un plan de intervención de un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

1.2. Justificación

El presente trabajo posee una relevancia teórica dado que, existe un vacío de información respecto al desarrollo de estos programas bajo el contexto actual. Asimismo, a través de ésta, se podrá conocer la experiencia de un trabajador y su adaptación a esta nueva metodología del trabajo desde casa, el cual implica generar conciencia y consideración, tanto para las empresas como para las personas que cuidan la salud pública, acerca de la importancia de la salud mental en estos tiempos de pandemia. Asimismo, se encuentra un aporte social, pues busca proporcionar mayor información sobre los trabajadores, lo cual permitirá comprender de forma más amplia su situación actual, además de proporcionar herramientas que permitan mejorar el bienestar mental y laboral de los teletrabajadores.

Por otro lado, este trabajo contiene un aporte de tipo práctico, ya que busca realizar una intervención sobre la problemática, a través de estrategias de solución, ante los posibles problemas que se puedan presentar en la salud mental de los teletrabajadores.

A nivel metodológico, el presente trabajo de suficiencia profesional propone un plan para la mejora del bienestar psicológico basado en la teoría de Bienestar Psicológico de Carol Ryff. De igual manera, se han diseñado indicadores de impacto para evaluar la potencia de la intervención, estos elementos estarán disponibles una vez finalizada la intervención.

II: Planteamiento del problema

2.1. Descripción del problema

La actual pandemia por el coronavirus (COVID-19) ha traído consigo diversas problemáticas no solo relacionadas al área de la salud, sino también al ámbito social y económico, lo cual ha producido grandes cambios y pérdidas para el ser humano. En relación con el virus que ha provocado esta situación, la Organización Panamericana de la Salud (2020) refiere que el coronavirus proviene de una extensa familia de virus que puede causar diversas afecciones respiratorias, desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como la neumonía.

En cuanto al contexto peruano, el primer caso de infección por el Covid-19 fue reportado el 6 de marzo del 2020 (Ministerio de Salud, 2020). A medida que los casos fueron en aumento, el 16 de marzo el Estado peruano puso en rigor la implementación del aislamiento social obligatorio, como medida de seguridad para frenar la propagación del virus. De esta forma, se estableció el estado de emergencia a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, el cual promulgó que solo se tiene acceso a servicios públicos, bienes y servicios esenciales, limitando así el derecho a la libertad de tránsito (El Peruano, 2020).

Por otra parte, los propios problemas de salud por el Covid-19, el confinamiento y las restricciones han repercutido considerablemente en el mundo del trabajo, en la cantidad de empleo, salarios; es decir, en todas las áreas del mercado laboral (OIT, 2020). En relación con ello, el Fondo Monetario Internacional (2020) menciona que la crisis sanitaria está afectando gravemente a la actividad económica, pues proyecta una crisis financiera peor que la de los años 2008 y 2009, lo que generaría más desempleo a nivel mundial.

Asimismo, de acuerdo a un informe de Conexión Esan (2020) se revela que el impacto del COVID-19 para el empleo en el país provocaría una caída de -5.5 % del PBI, generando así un gran porcentaje de desempleo, el cual contemplaría los siguientes cálculos para los diferentes sectores: El sector Agricultura, Pesca y Minería (25.9 % de la Población Económicamente Activa - PEA) tendría una disminución del -10%; el sector Comercio (18.8 % PEA) tendría una reducción de empleo del -20%; el sector Manufactura (9 % PEA) contaría con la contracción del -15%; el sector Transporte y Comunicaciones (8.5 % PEA) se vería afectado con el -18%; el sector Hoteles y Restaurantes (7.8 % PEA) es, sin duda, el más afectado, y tiene una estimación en la reducción de empleo del -60%; el sector construcción (6 % PEA) tendría una reducción en sus planillas del -30 %; para el sector Enseñanza y Educación (4.9 % PEA) el empleo caería en un -20 % y, por ultimo; El sector Otros Servicios (19.1 %), el cual incluye electricidad, gas y agua, intermediación financiera, salud y otros, tendría una reducción de empleo del -20%. En ese sentido, considerando lo anteriormente mencionado, el estudio refiere que el impacto de la pandemia provocaría una pérdida de aproximadamente 4.2 millones de empleos, lo que equivale a una tasa de desempleo del 23.6 % de la PEA.

De esta forma, el desempleo pasaría a ser uno de los grandes problemas actuales para la población peruana, sumado a ello, Manrique (2020) hace referencia a otras consecuencias de impacto social, donde se maximizan los problemas que ya aquejaban a la sociedad, como el aumento en los niveles de ansiedad, propio del confinamiento y del pánico colectivo a raíz de la facilidad de contagio y de las altas tasas de mortalidad.

Dado los diversos problemas económicos y el aislamiento social obligatorio, numerosas empresas y trabajadores han optado por buscar otros modelos de ocupación que produjeran la misma o mayor eficacia que una labor regular. Es ahí donde las tecnologías han tomado relevancia,

ya que a través de ellas se ha reducido la sensación de encierro en muchas profesiones y en la educación, ya que permiten sostener comunicaciones constantes (Dussel y Quevedo, 2010).

Precisamente, esta búsqueda de alternativas para seguir laborando sin comprometer la salud de sus trabajadores y la de sus clientes ha exigido a las empresas a adoptar el teletrabajo en sus colaboradores. Asimismo, es el propio gobierno peruano que, para evitar que esta crisis afecte más la economía, legitimó el decreto de urgencia N°026-2020 donde se les da facultad a los negocios a utilizar e implementar el trabajo remoto como alternativa para salvaguardar el bienestar de sus trabajadores, además de establecer parámetros para que éste funcione desde cualquier medio físico o digital (El Peruano, 2020).

De este modo, el trabajo remoto, o comúnmente denominado teletrabajo, surge como una alternativa para muchas empresas que buscan enfrentar la situación actual sin que se vean afectados los ingresos de su organización. De acuerdo a Nilles (1973), el teletrabajo es la búsqueda de una solución para reducir el tiempo de traslado del hogar al trabajo y viceversa. Por tal, propuso llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo. No obstante, Aderaldo, Aderaldo y Lima (2017) mencionan que el aislamiento social es un problema perceptible relacionado al teletrabajo, dado que las personas son seres sociales, por tal su bienestar depende en gran medida a las interacciones y vínculos creados en su centro laboral.

Por su parte, Lenguita (2009) define el teletrabajo como una forma de ocupación a distancia a través del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), el cual no requiere la presencia corporal del empleado en su centro de trabajo. Asimismo, Sierra (2011) menciona que existe una disolución física, donde el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías;

es decir, las labores presenciales se han visto reemplazadas por el trabajo remoto sin perjudicar la obligación profesional.

Por ende, se considera al teletrabajo como una estrategia laboral donde el colaborador y la empresa acuerdan utilizar las tecnologías (TIC) como medio para realizar sus labores desde sus hogares; asimismo, deben tener en cuenta que los servicios a brindar deben ser de la misma o mejor calidad que antes.

En cuanto al teletrabajador, según la Asociación Española de Teletrabajo (2001, como se citó en Alonso y Cifre, 2002) debe ser una persona disciplinada, constante, con gran capacidad de adaptación y aptitud para trabajar en un medio de poco contacto social, y sin feedback de sus colegas; además; debe contar con alto autocontrol en la organización de su trabajo, sin apenas supervisión externa; con formación y preparación adecuada en la actividad que va a desempeñar; con herramientas para automotivarse, y autonomía en la toma de decisiones y resolución de problemas; con habilidades tecnológicas, capaz de cumplir su trabajo de acorde a los horarios y fechas de entrega con alta autoeficacia. En ese sentido, se espera que la persona cuente con dichas capacidades para poder afrontar adecuadamente este cambio en su rutina diaria.

Asimismo, cada persona experimenta de forma diferente los cambios, por lo que utilizar una nueva metodología de trabajo de forma abrupta, dado el contexto actual, puede traer consigo diferentes problemáticas que podrían afectar el bienestar de la persona y, por ende, su funcionalidad en la empresa.

De esta forma, es necesario tener en cuenta que, dado el contexto actual en pandemia, es importante hacer una revisión en el bienestar psicológico de los colaboradores. De acuerdo a Ryff y Keyes (1995), el bienestar psicológico es la condición mental y emocional adecuada, con evidencia de valores de actividad positiva, donde el desarrollo de las capacidades y el crecimiento

personal permiten a la persona adaptarse a las necesidades intrínsecas y extrínsecas de su contexto. Al ser un tema estudiado en la psicología positiva, ésta plantea una serie de acciones que podrían permitirnos afrontar adecuadamente el contexto actual, dado que el bienestar psicológico ha adquirido relevancia en las últimas décadas por sus implicaciones para el desarrollo y potenciación del individuo. Asimismo, al estar relacionado a la felicidad, la psicología lo aborda bajo la premisa de que los individuos felices tienden a desenvolverse mejor socialmente, tener mejores aspiraciones y dominar adecuadamente su entorno (Bahamón, et al., 2019).

En cuanto a la problemática a evaluar para el presente estudio, ésta se encuentra en el área de uno de los organismos del estado, por tal es importante mencionar que actualmente muchas de estas instituciones públicas no cuentan con un área o personal que se encargue de ver temas de seguridad y salud en el trabajo y, por lo cual, no pueden evaluar si sus colaboradores cuentan o no con un ambiente adecuado y seguro para realizar el teletrabajo, lo que estaría atentando contra su integridad y productividad (Gestión, 2016). Asimismo, otro problema que acarrea la pandemia por el Covid-19 en éstas instituciones, es que no tienen personal suficiente que se encargue de darle seguimiento y apoyo a personas que se han visto afectadas por todo el cambio al trabajo remoto, la adecuación a las nuevas tecnologías, los nuevos programas y sistemas que se han implementado para el cumplimiento de funciones, teniendo en cuenta que muchos de estos colaboradores son personas mayores a las que les está costando adaptarse al cambio, lo cual podría influir en el rendimiento, y el cumplimiento de objetivos y funciones diarias. Es por ello que, se considera pertinente realizar una evaluación para conocer cómo esta variable podría estar afectando a la persona, y como ello podría verse relacionado no solo con su quehacer diario, sino también la su práctica profesional.

Para el presente estudio se invitó a una participante a formar parte del proyecto, a través de un consentimiento informado. La participante, de nombre Mónica y con 49 años de edad, es Licenciada en Administración, y lleva 6 años trabajando para una entidad del Estado con el cargo de Especialista Administrativo; ella manifiesta que hace 5 meses contrajo matrimonio, por lo que su familia ahora está conformada por su esposo, el cuál radica actualmente en Italia; sus dos hijos ya profesionales, la mayor de 25 años con estudios en psicología, el menor de 24, que también es psicólogo e ingeniero informático, y su nieta de 6 años.

La participante refiere ser el sustento económico de su familia desde siempre, asumiendo desde que sus hijos eran muy pequeños el rol de padre y madre, por lo que siempre ha estado bajo mucha presión económica, psicológica y emocional.

Actualmente, dada la crisis sanitaria por el Covid – 19, la participante manifiesta estar realizando teletrabajo, o trabajo remoto desde hace más de un año, lo que le ha generado mucho estrés en su vida, dado que ya no cuenta con un horario fijo, sino que tiende a trabajar hasta altas horas de madrugada, incluso días no laborables; asimismo, manifiesta que su salud se ha visto involucrada, dado que su visión ha empeorado por las largas horas frente al computador, además de haber reactivado un problema en la piel que llevaba en tratamiento desde hace años, la psoriasis. Del mismo modo, manifiesta sentirse cansada todo el tiempo y que las discusiones en su hogar han aumentado dado el confinamiento que estableció el Estado.

Según lo manifestado en líneas anteriores, se decide que la participante sea objeto de estudio en el presente trabajo, por lo cual se establecerán métodos de recojo de información para conocer con más detalle su situación actual y cómo es que el teletrabajo ha afectado su bienestar psicológico.

2.2. Diagnóstico

2.2.1. Objetivos

Objetivo General

- Determinar el diagnóstico situacional del bienestar psicológico de un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

Objetivos Específicos

- Describir la dimensión Autoaceptación del bienestar psicológico de un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.
- Describir la dimensión Relaciones Positivas del bienestar psicológico de un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.
- Describir la dimensión Autonomía del bienestar psicológico de un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.
- Describir la dimensión Dominio del entorno del bienestar psicológico de un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.
- Describir la dimensión Crecimiento personal del bienestar psicológico de un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.
- Describir la dimensión Propósito en la vida del bienestar psicológico de un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

2.2.2. Metodología

El presente Trabajo de Suficiencia Profesional se desarrollará enmarcado en la lógica de un estudio de caso, pero con aplicaciones prácticas que permitan demostrar el desarrollo de las competencias profesionales del psicólogo. En este sentido, es posible aplicar simultáneamente diferentes instrumentos ya sean cuantitativas y/o cualitativas (Yin, 1994).

Técnicas, Herramientas e Instrumentos

Para el proceso diagnóstico se emplearán las siguientes técnicas e instrumentos de evaluación:

Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff

El instrumento empleado es la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff, la cual fue adaptada por Pérez (2017) en una población de trabajadores de empresas industriales en Lima, Perú. En esta versión se conserva las dimensiones originales: Autoaceptación; Relaciones Positivas, Autonomía, Dominio del entorno, Crecimiento Personal, Propósito en la vida. Asimismo, consta de un total de 35 ítems, con una escala de puntuación tipo Likert de 1 a 6, donde 1=Totalmente en Desacuerdo y 6=Totalmente de Acuerdo. (Ver Apéndice A).

Evidencias de validez y fiabilidad del instrumento

Pérez (2017) realizó una adaptación para el contexto peruano, donde obtuvo la validez de constructo por medio del coeficiente de correlación ítem- sub escala, cuya correlación oscila desde 0.214 (ítem 14) hasta .0.801 (el ítem 24). Además, el análisis factorial exploratorio indica que, si adecuamos el análisis a la estructura factorial original de la Escala de Bienestar Psicológico de

clase en 6 factores, se explica un 58.45% de la varianza total. Asimismo, se halló evidencia estadística altamente significativa ($p < 0.1$) de la existencia de correlaciones entre los ítems, evidenciando que se ajusta de manera adecuada el modelo estimado y el modelo teórico, afirmando la validez del constructo de la Escala.

Asimismo, se obtuvo la confiabilidad por medio del coeficiente de Alpha de Cronbach por consistencia interna, donde se obtuvieron resultados de los coeficientes con un estadístico entre 0.894 y 0.907, indicando un nivel alto de consistencia.

Entrevista Semiestructurada

Para el presente trabajo se aplicará una entrevista semiestructurada a partir de una guía de preguntas en base al objeto de estudio, lo cual permitirá recolectar la información acerca del bienestar psicológico del entrevistado. Según Díaz, Torruco, Martínez, y Varela (2013) la ventaja de esta técnica es la flexibilidad y adaptación de las preguntas a la situación y sujeto, lo que permite profundizar en aspectos de interés. Ello permite motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. Asimismo, se utilizó una ficha sociodemográfica, con la finalidad de recolectar datos personales del participante.

Por otra parte, el formato de entrevista está conformada por 18 preguntas, las cuáles buscan explorar, de forma más detallada, los aspectos en relación al bienestar psicológico de la persona. De este modo, las preguntas de la guía de entrevista evalúan las siguientes dimensiones: Autoaceptación; Relaciones Positivas, Autonomía, Dominio del entorno, Crecimiento Personal y Propósito en la vida. (Ver Apéndice B).

Asimismo, es importante mencionar que el uso de la entrevista tiene como fin proporcionar información complementaria, de esta manera se busca sustentar los resultados de la Escala de

Bienestar Psicología a través del análisis de los significados que se puedan hallar en los fragmentos del discurso de la participante.

Cuestionario online

Meneses (2016) refiere que es un instrumento estandarizado para la recolección de datos que permite plantear una serie de preguntas sobre una persona, una población, una situación, entre otros.

En este trabajo se aplicará un cuestionario online que está compuesto por 10 preguntas, las cuales tienen como objetivo complementar la información que se ha recopilado con la aplicación de la prueba psicométrica y la entrevista. Para ello, se elaboraron preguntas para evaluar su percepción acerca de la nueva modalidad, el ambiente de trabajo, su desempeño y los cambios vistos bajo esta nueva normativa. (Ver Apéndice C).

Consideraciones éticas

Para el presente trabajo, se entregará el consentimiento informado, donde se especifica el objeto de estudio y su confidencialidad, así como los nombres y correos de los investigadores en caso quieran hacer alguna consulta; así mismo, se les explica verbalmente de que trata la evaluación. (Ver Apéndice D).

2.2.3. Cronograma

Tabla 1

Cronograma de Actividades

Actividades	Fechas: febrero		Fechas: marzo
	3ra semana	4ta semana	1ra semana
Solicitud de acceso o uso de datos	X		
Preparación de instrumentos y formatos para el levantamiento de datos	X		
Revisión documental	X		
Entrevista		X	
Aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico		X	
Reporte y análisis de resultados			X

2.2.4. Resultados del proceso de diagnóstico

2.2.4.1 Descripción de la Escala de Bienestar Psicológico

Los resultados de la escala de Bienestar Psicológico determinan que la participante, a nivel general, posee un nivel Moderado en su bienestar Psicológico. Ello implica que es una persona con la condición mental y emocional medianamente adecuada, puede llegar a adaptarse a las condiciones del medio donde se encuentra y desarrollar un funcionamiento positivo, pero con algunas dificultades, por tal es importante precisar que existen ciertos factores que podrían mejorar

sus Bienestar Psicológico; es decir, trabajar en aquellas áreas para potenciar su crecimiento y realización individual.

En los resultados por dimensiones se aprecia que la dimensión *Propósito en la vida* está en un nivel alto; mientras la dimensión *Relaciones Positivas* se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, las dimensiones de *Autoaceptación*, *Dominio del Entorno*, *Crecimiento Personal* y *Autonomía*, se encuentran en un nivel medio.

En cuanto a la dimensión *Autoaceptación*, esta se encuentra un nivel medio, lo que indicaría una actitud medianamente positiva hacia uno mismo, con una cierta aceptación y valoración hacia los aspectos negativos y positivos entre el pasado y presente de la persona. Respecto a la dimensión *Dominio del entorno*, los resultados muestran que la persona manifiesta un nivel medio para la misma, lo cual indica una capacidad media de control sobre el ambiente donde se encuentra, indicando una posible falta de herramientas para aprovechar las oportunidades que se le presentan. En relación a la dimensión *Relaciones Positivas*, se presenta en un nivel bajo, por lo que indicaría que es una persona que suele sentirse sola, ha experimentado pocas relaciones de confianza, por lo que aún falta por trabajar en cómo percibe sus relaciones con los demás. La puntuación de la dimensión *Crecimiento Personal* se encuentra en un nivel medio, esto quiere decir que la evaluada se define como una persona que aún le falta crecer y desarrollarse como persona; sin embargo, tiene la sensación de aprendizaje y la capacidad para transferir los logros pasados al presente. Respecto a la dimensión *Autonomía*, este se presenta en un nivel medio, lo cual hace referencia a un nivel mediado de autonomía, sin una actitud sumisa y complaciente, y aunque en muchas ocasiones muestra sus preferencias y toma decisiones en base a su propio criterio, en otras pueden estar influidas por otros. Por último, en la dimensión *Propósito en la vida*, la evaluada presenta un

nivel alto, lo que indica que es una persona con objetivos claros, con conocimiento de cómo está llevando el rumbo de su vida.

Tabla 2

Perfil de puntajes de las Dimensiones de Bienestar Psicológico

Dimensión	Puntaje	Nivel
Autoaceptación	22	Medio
Dominio del entorno	25	Medio
Relaciones Positivas	11	Bajo
Crecimiento Personal	27	Medio
Autonomía	25	Medio
Propósito en la vida	29	Alto

2.2.4.2 Resultados de la Entrevista y Cuestionario Online

En esta sección se expondrá los resultados de la entrevista, los cuales complementarán y ayudarán a ampliar el entendimiento de los resultados de la Escala de Bienestar Psicológico y el Cuestionario Online. Mediante la entrevista se busca analizar los significados del discurso de la persona, el cual engloba su sentir y expresiones de manera más amplia respecto a su bienestar psicológico.

Auto aceptación

En cuanto a la dimensión *Autoaceptación*, esta se encuentra un nivel medio, lo que indicaría una actitud medianamente positiva hacia uno mismo, con una cierta aceptación y valoración hacia los aspectos negativos y positivos entre el pasado y presente de la persona.

Aunque al hacer un repaso en su vida considera que está contenta con los resultados, se puede identificar en ella cierta idea de poder haber hecho las cosas mejor, lo que implicaría que hay aspectos de su pasado y presente que no han salido como lo esperaba; es decir, aún tiene presente ciertas acciones que realizó en algún momento, las cuales, con un mejor manejo, pudieron resultar en algo más conveniente para ella en su actual situación. Respecto a ello precisó lo siguiente:

“...creo que me ha ido bien, tengo lo que esperaba... aunque, quizás... (risas) quizás algunas cosas pudieron resultar mejor... puede ser... era otra persona en el pasado... ¿no? he ido cambiando y creo que he mejorado bastante... quizás si hubiera tomado otras decisiones en algunos casos, quizás podría estar un poco mejor... pero no quiere decir que no estoy satisfecha con lo que tengo, pero podría decir que tal vez tendría un camino mejor, o no, quién sabe, pero son pequeñas cosas en realidad, una a veces se pone a pensar no, “si hubieras hecho esto” o cosas así, supongo que hay ciertas cosas que a veces me hacen pensar, pero en general estoy satisfecha, eso sí, agradecida creo yo...”

Dominio del entorno

Respecto a la dimensión *Dominio del entorno*, los resultados muestran que la persona manifiesta un nivel medio para la misma, lo cual indica un control medio sobre el ambiente donde se encuentra, indicando una posible falta de herramientas para aprovechar las oportunidades que se le presentan.

De acuerdo a los hallazgos de la entrevista, se puede evidenciar que el poco nivel de control sobre el entorno se debe básicamente a la situación actual, los cambios que han surgido por la pandemia y el teletrabajo. De esta forma, la entrevistada indica lo siguiente:

“Al comienzo fue bastante estresante porque me tomaba más tiempo armar los expedientes y documentos de trabajo, aprender nuevos programas y sistemas para la obtención de la información solicitada por mis superiores, y los programas que se crearon para el teletrabajo. Eso me generó la reactivación de mi psoriasis, porque invertía mucho más tiempo en el trabajo de lo normal.”

“Creo que me ha generado más situaciones de estrés en cuanto a mi dinámica familiar...”
“pero creo que aun así logré muchas de las cosas que me tracé.”

Relaciones Positivas

En relación a la dimensión *Relaciones Positivas*, se presenta en un nivel bajo, por lo que indica que es una persona que suele sentirse sola, la cual ha experimentado pocas relaciones de confianza, por lo que aún falta por trabajar en cómo percibe sus relaciones con los demás.

Respecto a ello, la entrevistada manifiesta contar con un círculo social muy cerrado, por tal siente que son pocas las personas que la pueden escuchar y en las que puede depositar su total confianza. Asimismo, menciona que su relación con los demás ha tenido un cambio, lo que no solo está relacionado al distanciamiento, sino también al sentir de las otras personas respecto a la situación. Al respecto menciona lo siguiente:

“creo que este contexto y la modalidad virtual ha cambiado mi relación con los demás, todos estamos más distantes y estresados todo el tiempo.”

(respecto a si siente que está rodeada de personas de confianza) *“Algunos, porque retribuyen a la confianza que les he dado; sin embargo, otros no están a la altura de lo que yo espero”*

“no tengo la facilidad de poder interactuar directamente con ellos y porque la comunicación a pesar de ser activa, a través de los sistemas, personalmente ya no siento esa interacción.”

Crecimiento Personal

La puntuación de la dimensión *Crecimiento Personal* se encuentra en un nivel medio, esto quiere decir que la evaluada se define como una persona que aún le falta crecer y desarrollarse como persona; sin embargo, tiene la sensación de aprendizaje y la capacidad para transferir los logros pasados al presente.

Teniendo en cuenta la actual coyuntura, la entrevistada manifiesta tener un crecimiento más personal que social, debido a la escasa interrelación que ha podido tener por el distanciamiento social. Asimismo, aunque considera que con el tiempo se ha desarrollado como persona, aún siente temor por los cambios y las nuevas formas, más aún ahora bajo el nuevo contexto por la pandemia. Al respecto menciona lo siguiente:

“Creo que el crecimiento se ha dado a nivel Personal, si, social no. Personal porque he aprendido cosas nuevas (referente a la tecnología), funcionales, nuevos programas; social no porque me siento apartada de la gente por el tipo de trabajo que realizo y la comunicación es poca, a través de llamadas o zoom, ya no existe mayor interacción, y no es lo mismo, sabes... hay cosas que se tienen que hacer en persona, así que dejar de lado algunas cosas por estos cambios tampoco es que esté del todo bien...”

“Aunque todo esto me ha permitido conocer más a fondo los programas con los que trabajo, cosas nuevas que optimizan mis labores y me permiten responder a las expectativas laborales exigidas ahora, siento que me falta aprender más... es que, es cómo si tuvo que pasar todo esto para que recién me actualice en muchas cosas, cosas que en el lugar donde trabajo quizás no les importa mucho, pero ahora han querido que nos actualicemos con un montón de cosas y de manera muy rápida, algo que debió ser de años...¿me entiendes?... y aún no sabemos que más nos deparará el futuro, es un poco incierto la verdad...”

Autonomía

Respecto a la dimensión *Autonomía*, este se presenta en un nivel medio, lo cual hace referencia a un nivel mediado de autonomía, sin una actitud sumisa y complaciente, y aunque en muchas ocasiones muestra sus preferencias y toma decisiones en base a su propio criterio, en otras pueden estar influidas por otros.

La entrevistada refiere no importarle la opinión de los demás; no obstante, considera que en algunas ocasiones si debe de tener en cuenta la opinión de otros para una decisión debido a que considera importante la evaluación de las personas cercanas respecto a ello, lo cual podría significar algún tipo de dependencia, pero ello está muy ligado al tipo de relación con los otros.

Respecto a ello menciona lo siguiente:

“La verdad no me preocupa lo que la gente piense de mí, bueno, no es tanto así. Considero que hay límites para ello, no es porque me preocupe que piensen, pero hay cosas que es mejor consultarlas, quizás hay decisiones que si necesito ayuda, o que siento que necesito al menos la opinión de alguien cercano, o quizás es porque esa persona también tiene que ver con la decisión, no lo sé, yo creo que eso es complejo, hay ciertos temas que hay que conversar, no soy de tomar decisiones a la loca, porque si me importa por ejemplo lo que mi familia piense de mí, eso sí es importante, entonces de alguna manera los tengo que tener en cuenta ¿no? Normalmente estoy contenta con mis decisiones, pero a veces suelo dudar, más que todo cuando siento que me falta una opinión, o no sé, quizás algo que me empuje a hacerlo, pero solo es para ciertos temas creo yo, tampoco es para todo... pero eso es diferente en el trabajo, ahí soy más independiente creo, salvo ciertas situaciones, pero ahora con el teletrabajo he aprendido a ser más autónoma, por la propia situación, a veces no tienes tiempo de solicitar una opinión y tienes que tomar las decisiones.”

Propósito en la vida

Por último, en la dimensión Propósito en la vida, la evaluada presenta un nivel alto, lo que indica que es una persona con objetivos claros, con conocimiento de cómo está llevando el rumbo de su vida.

La entrevistada refiere ser una persona que siempre se plantea nuevas metas, y que gracias a su esfuerzo ha ido logrando lo que se ha propuesto. Asimismo, el teletrabajo le ha permitido no solo generar nuevos conocimientos, sino también para transmitirlos. Al respecto menciona lo siguiente:

“Estoy feliz porque he puesto mi mayor esfuerzo, porque he logrado sola lo que me he planteado en la vida... y siempre estoy planteándome nuevas cosas, creo que es como debe de ser... creo que el teletrabajo no solo ha traído estrés y bueno, tantos cambios, creo que me ha permitido enseñar y transmitir mis conocimientos a los demás, ya que mis metas no son de interés sino altruistas, poder hacer las cosas bien por los demás.”

Análisis de Resultados

Auto aceptación

En ese sentido, aunque muestra cierta aceptación de su presente, aún permanece la idea de lo que pudo ser si hubiera tenido otras decisiones, lo cual refleja una actitud aun ambivalente entre los resultados de su presente.

Dominio del Entorno

Asimismo, a pesar de que la entrevistada manifiesta sentirse satisfecha con lo que ha conseguido, la actual situación le ha traído diversos problemas, lo cual podría implicar de alguna

manera en cómo se siente respecto a su vida, los cambios, y su relación con sus actividades personales y laborales.

Relaciones Positivas

Se puede apreciar que la evaluada tiene dificultades en sus relaciones sociales, lo que no le permitiría generar una adecuada comunicación y confianza hacia los demás. Por otra parte, el cómo percibe sus relaciones, y el cómo maneja ello podría estar relacionado a sus expectativas de lo que espera de las personas, y ahora más aún con el tema del teletrabajo, donde ya no tiene contacto directo con su entorno laboral, lo que podría estar generando ciertos conflictos en el nuevo sistema de comunicación de trabajo.

Crecimiento Personal

Respecto a ello, se puede entender que, a pesar de ver los aspectos positivos de esta nueva etapa, como lo es el aprendizaje y las nuevas formas de trabajo, aún hay cierto temor e inseguridad por lo que viene después, ya que considera que la gestión actual no es la más adecuada, y es algo que se dio de manera apresurada solo por la contingencia de la situación, y que posiblemente si se hubiera desarrollado anteriormente habría mejores cambios. Asimismo, considera que hay aspectos que le falta desarrollar, enfatizando el tema de lo social, área donde según lo que se ha visto falta aún trabajar. Es importante mencionar que existe un tema de adaptabilidad y la forma en cómo se crea un ambiente para que ello pueda darse de la manera más eficaz posiblemente, en este caso está relacionado estrechamente a lo que la organización les puede proporcionar para que ello se lleve a cabo, y no solo las habilidades de la persona.

Autonomía

Aunque precisa que aún le falta cierta autonomía para lo relacionado a lo personal, y sus decisiones, considera que el trabajo es otro tema, y que la actual coyuntura ha hecho mejorar ese aspecto; sin embargo, aún persiste ciertas situaciones donde considera que depende de otro. Ambas áreas de la persona pueden verse afectadas por esta falta de autonomía, y aunque refiere de que el lado laboral ha tenido mejoras respecto a ello, lo aun no solucionado en el aspecto personal puede influir en el trabajo, en sus dudas y autonomía respecto a las decisiones, y quizás el exceso de consideración de las opiniones de los demás.

Propósito de vida

En cuanto a la dimensión, la evaluada si mantiene nuevos propósitos, y está en constante búsqueda de nuevos objetivos, lo cual le permite de alguna manera seguir en su día a día. Es importante mencionar que, a pesar de tener ciertas dificultades en algunos aspectos, al final son las nuevas metas lo que la puede ayudar a continuar independiente de la situación actual.

Conclusiones Diagnosticas

Respecto a los resultados generales, se pudo identificar que la evaluada presenta un bienestar psicológico de nivel moderado; ello indicaría una autovaloración que refleja que la persona experimenta un gozo moderado de la vida, lo cual es caracterizado por un estado de ánimo y condición mental regular, medianamente normal, ya que se percibe la presencia de ciertas emociones negativas; esto como resultado de una valoración de los diferentes aspectos de su vida. Asimismo, en cuanto a las dimensiones de bienestar psicológico, la mayoría se encuentra en un

nivel medio, mientras que la dimensión Relaciones Positivas en un nivel Bajo. Ello muestra una relevancia por revisar e intervenir en aquellas áreas que manifiestan una necesidad de atención, dado que ello repercute no solo a nivel personal o laboral, si no que podría dificultar su desenvolvimiento en cada aspecto de su vida.

En cuanto a la dimensión Autoaceptación, este se encuentra en un nivel medio, lo cual refleja una valoración hacia sí mismo medianamente normal; no obstante, trabajar en ello podría mejorar su capacidad de aceptación entre los aspectos positivos y negativos de su persona, lo cual ayudaría en su desarrollo integral como persona y colaborador.

Respecto a la dimensión Relaciones Positivas, este se encuentra en un nivel bajo, siendo la dimensión con menor calificación. Se observa una perspectiva negativa acerca de sus relaciones, las expectativas de su entorno cercano y el desarrollo e influencia de la misma, por lo cual es importante hacer un total énfasis en esta parte, dado que ello representa un rol importante en cómo podrá trabajar y relacionarse con otros en el futuro y en situaciones específicas.

En relación a la dimensión Autonomía, este se encuentra en un nivel medio, lo cual refleja a una actitud medianamente autónoma, pero que también podría verse influida por los demás. De esta forma, trabajar en ello influiría en su toma de decisiones y en la forma como percibe la opinión de los demás tanto en su vida personal como laboral.

La dimensión Dominio del Entorno obtuvo un nivel medio, lo cual indica que, aunque la persona puede tener un control sobre el ambiente donde se encuentra, este podría cambiar según la situación. De esta forma, se percibe ciertas deficiencias al momento de tratar con situaciones nuevas, como es el caso actual, ya sea por la falta de herramientas para afrontar todo lo referente a cambios abruptos.

En cuanto a la dimensión Crecimiento Personal, este se presenta en un nivel medio. Respecto a ello, es importante recalcar que la persona es consciente que dentro de su crecimiento personal también se encuentra su desarrollo en la parte social, por tal es necesario trabajar en la relación de estas dos dimensiones como parte de una mejora integral, que es lo que más necesita la evaluada.

Por último, respecto a la dimensión Propósito en la Vida, este se encuentra en un nivel alto, dado que la evaluada manifiesta tener las metas y objetivos claros, por tal su enfoque va a estar encaminado de acuerdo a sus propósitos. No obstante, el cómo trabaje en el desarrollo de ello va a estar influido por todas las dimensiones mencionadas, por tal es importante trabajar en conjunto para un mejor desarrollo.

III: Marco teórico conceptual

3.1. Antecedentes y bases teóricas

Para desarrollar la variable es importante recalcar que el ambiente laboral, sobre el cual se desenvuelve el individuo, es un factor importante sobre su desarrollo y actividad, lo cual podría incrementar la alta capacidad proactiva, afianzados con sus metas, pero también, podría generar una serie de aspectos negativos para el desarrollo de la persona y su rendimiento (Ryan y Deci, 2000). Por otra parte, sobre la variable psicológica bienestar psicológico, ésta destaca dentro de la corriente de la psicología positiva.

En cuanto a los antecedentes, existen diversas investigaciones sobre bienestar psicológico, pero pocas enfocadas a la problemática actual de las personas objeto del presente estudio, dado que la situación actual de la pandemia es un acontecimiento nuevo para una gran cantidad de personas. En este sentido, se hace la exploración de las investigaciones recopiladas sobre bienestar psicológico.

3.1.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Tras una revisión de la literatura se encontró que existen pocas investigaciones científicas dirigidas a exponer sobre el desarrollo de un programa e intervención para el bienestar psicológico. Esto demuestra la limitada información que existe en cuanto a lo mencionado. Referente a los antecedentes internacionales, se hizo una revisión en el periodo de marzo y abril del 2021, teniendo

en cuenta las diferentes bases de datos como Dialnet, Scielo, Scopus, la Red de revistas científicas de América Latina y los Repositorios de tesis de distintas universidades, hallándose lo siguiente:

Por su parte, Ripol (2019) desarrolló un procedimiento de coaching sobre el bienestar psicológico y la calidad de vida como herramienta de desarrollo personal y profesional a través del método Zisne en España. El estudio contó con un grupo experimental y uno de control, con una muestra de 267 personas, las cuales tuvieron como condición contar con un trabajo a tiempo parcial y/o completo. La intervención tuvo como duración un estimado de 5 meses, con una sesión por semana de aproximadamente una hora, donde el coach trabajó de manera conjunta con la persona, con el fin de lograr a través de las sesiones el mejoramiento de su bienestar psicológico y su calidad de vida. Los resultados arrojaron que el coaching tiene efectos positivos sobre las variables bienestar psicológico y calidad de vida, comprobándose que la intervención por medio del coaching incrementa el nivel de satisfacción con la vida, disminuye el nivel de estrés, la sensación de soledad familiar, y aumenta las estrategias de afrontamiento y visión positiva a situaciones estresantes y adaptativas centradas en la emoción.

Por otro lado, Molano y Ruiz (2018) elaboraron el diseño de un programa y plan de bienestar laboral para la empresa Gamaquim en Colombia. El estudio se llevó a cabo en un periodo aproximado de cuatro meses, entre trabajo formativo y de campo; asimismo, se trabajó con una muestra de 10 participantes. La revisión de la información para el programa fue enmarcada en tres fuentes principales; primero basada en el entorno, conociendo las dinámicas del bienestar laboral de otras empresas; segundo, recopilación de información desde la gerencia, conociendo sus expectativas y sus experiencias y, por último, el relato de los colaboradores, reconociendo que es de gran importancia contar con sus experiencias y opiniones. Además, realizaron una revisión sistemática de la literatura para ahondar en los puntos principales como: ambiente laboral,

actividades de bienestar, trabajo en equipo, bienestar psicológico, motivación, contrato psicológico, enfermedades laborales, accidentes de trabajo, eficiencia, eficacia, efectividad, formación y capacitación, y por último sentido de pertenencia. Finalmente, llegaron a la conclusión de que el proyecto permitió promover la política de bienestar laboral, facilitando espacios a los colaboradores para fortalecer la relación con el otro, fomentar el trabajo en equipo, cuidar la autoestima, el manejo de las emociones y la comunicación asertiva; aumentando la satisfacción de la familia en relación a la empresa y su vínculo emocional con esta, así como también el sentido de pertenencia de toda la organización. Por otra parte, este proyecto se plantea como un estudio que busca otorgar la pauta para ejecutar diversas investigaciones enfocadas a este tema, así como el seguimiento de los mismos.

Por otro lado, Bautista (2018) desarrolló el Diseño de un plan de bienestar fundamentado en las necesidades personales, afectivas y económicas de los trabajadores de la empresa Magic Party en Colombia. La investigación se desarrolló bajo el paradigma cualitativo con alcance analítico y propositivo; de tipo descriptivo, el cual combina aspectos de investigación acción. El estudio ocupa el tema del manejo del bienestar laboral como una medida dentro de la gestión del cambio para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y cotidiana de los trabajadores, y tuvo la participación de 40 empleados. Esto supuso una indagación mediante una encuesta con preguntas asociadas al bienestar laboral y la calidad de vida en el trabajo. Al ser una investigación de alcance proyectivo, se formularon estrategias de mejoramiento a través del pensamiento crítico del investigador, para proponer a partir de elementos metodológicos y conceptuales un plan de bienestar que corresponda con las necesidades que fueron detectadas. Finalmente, el autor destaca que cada fase de la investigación determina los lineamientos y condiciones para la construcción de un plan de bienestar; asimismo menciona el reconocimiento, en base a distintas investigaciones, sobre las

necesidades laborales identificadas dentro del marco de bienestar; también, considera que existe una prevalencia de la problemática, por tal urge un entorno laboral ceñido bajo políticas de bienestar que potencie el trabajo en equipo y genere condiciones para la cooperación.

Por otra parte, Cuadra, Veloso, Moya, Reyes y Vilca (2010) realizaron un estudio sobre la influencia de un programa de intervención basado en psicología positiva e inteligencia emocional sobre el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral de profesores en Chile. El estudio fue de tipo cuasi experimental, Prepost, sin grupo cuasi-control, centrado en un grupo de profesores del Colegio Chile Norte de la ciudad de Arica. La muestra estuvo conformada por 17 sujetos, los cuales participaron en un programa de intervención de 12 sesiones; asimismo, se les aplicó la Escala de Satisfacción Vital desarrollada por Ed Diener, y la Escala de Satisfacción Laboral General desarrollada por Warr y Cols. El programa de intervención se llevó a cabo durante un período de 3 meses, y fue basado en conceptos básicos de Psicología Positiva, Inteligencia Emocional y Habilidades Sociales. Los resultados obtenidos arrojan un aumento significativo en los niveles de las variables bienestar subjetivo (asociado al bienestar psicológico) y satisfacción laboral, luego de llevado a cabo el programa de intervención.

Por otro lado, Barrantes (2017) realizó un estudio sobre el efecto de intervenciones de psicología positiva y ejercicio en indicadores de bienestar y malestar psicológico en estudiantes universitarios de Costa Rica. La investigación fue de tipo cuasiexperimental, con un diseño factorial, en el que 233 estudiantes universitarios se vieron expuestos a una de cuatro diferentes condiciones: intervenciones de psicología positiva (PP), de ejercicio (E), combinadas de PP y E, y control. Asimismo, se midieron indicadores de bienestar (satisfacción con la vida, afectos positivos, vitalidad subjetiva, emociones positivas, involucramiento, relaciones interpersonales, logro, sentido de vida y percepción de salud) y malestar psicológico (ansiedad, depresión, afectos

negativos, emociones negativas y percepción de soledad) antes y después de las intervenciones. Se encontró que las intervenciones de PP no impactaron significativamente los indicadores de bienestar psicológico ($p > .05$). Por otra parte, las intervenciones de PP mejoraron el indicador de malestar psicológico “emociones negativas” ($p = .022$ y $p = .032$) y no tuvieron efecto en otros indicadores de malestar ($p > .05$). Este efecto puede contribuir a la mejora de la vivencia de la vida universitaria y proteger ante riesgos asociados al malestar psicológico a la población estudiada. Las intervenciones de ejercicio por sí solas no modificaron de manera significativa indicadores de bienestar ni malestar psicológico. Asimismo, la combinación de las intervenciones de PP y E generó los mismos efectos que cuando únicamente se utilizan las estrategias derivadas de la psicología positiva, se presentó una reducción significativa en el indicador “emociones negativas” ($p = .028$ y $p = .023$).

De acuerdo a las revisiones señaladas, no se ha encontrado información en cuanto al desarrollo del programa de intervención para la variable bienestar psicológico en un contexto de teletrabajo; no obstante, bajo la modalidad de trabajo presencial solo existen algunos estudios que presentan un poco más de información sobre las intervenciones para esta variable. Por otra parte, es evidente que la mayoría de estudios están enfocados a las correlaciones entre esta variable con otras, limitando los resultados solo a relaciones con otras variables. Por tal, se considera importante realizar este estudio, por la falta de desarrollo sobre los programas de intervención.

Antecedentes Nacionales

En cuanto al contexto nacional, no se ha encontrado investigaciones acerca de programas para el manejo de bienestar psicológico, se aprecian estudios recopilatorios acerca de la teoría de la variable y estudios de correlación con otras variables. Esto demuestra la limitada o nula

información que existe en cuanto a lo mencionado. Asimismo, se hizo una revisión en el periodo de marzo y abril del 2021, teniendo en cuenta las diferentes bases de datos como Dialnet, Scielo, Scopus, la Red de revistas científicas de América Latina y los Repositorios de tesis de distintas universidades, hallándose lo siguiente:

Por su parte, San Roman (2020) realizó una investigación con el objetivo de analizar los beneficios del bienestar psicológico en la productividad laboral del Perú, de esta manera buscó evidenciar el papel que cumple la persona en los diversos ámbitos en el que se encuentra inmersa dentro de una organización, destacando la influencia que ejerce en su desarrollo y éxito profesional. La investigación fue de corte cualitativo, de diseño bibliográfico, por lo que no contó con una muestra, ya que se hizo uso de la búsqueda y análisis de diferentes artículos de investigación sobre el tema mencionado. Los resultados mostraron que el bienestar psicológico es un factor primordial en cuanto al compromiso organizacional, la satisfacción laboral, el crecimiento profesional, las estrategias de afrontamiento y el manejo del estrés; asimismo, estos ejercen altos niveles de productividad cuando se encuentran regidos por el bienestar psicológico.

Por otro lado, Cosamalon (2019) realizó un estudio longitudinal que tiene por objetivo identificar si el coaching a través del modelo Grow impacta en la autoeficacia y/o bienestar. La metodología de coaching fue aplicada a una muestra de 22 sujetos, los cuales participaron en diferentes sesiones de coaching durante un periodo de 6 meses; asimismo, antes y después de un número de sesiones se les aplicó la Escala de Autoeficacia General de Schwarzer & Jerusalem, y la Escala de Florecimiento de Diener. Como resultado, se halló una relación significativa entre las escalas y un efecto promedio de la intervención con coaching sobre ambas variables, además se complementó con un análisis cualitativo donde se categorizó elementos como la influencia de la

relación con el coach, y la necesidad de identificar el método de coaching a emplear, así como definir el número de sesiones, el tipo de cliente y el diseño de investigación.

Choque y Nina-Montero (2018) buscaron determinar la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros de Arequipa. La muestra estuvo conformada por 88 trabajadores varones, pertenecientes al área de Mina, con edades de entre 18 a 60 años. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva correlacional con un diseño no experimental, transversal. Para la recolección de la información utilizaron la Escala de Bienestar Psicológico y La Evaluación de Desempeño Laboral. Los resultados indicaron que la correlación entre Bienestar Psicológico y el Desempeño Laboral tiene una significancia positiva ($r = .256$; $p = .016$) y sus dimensiones de comportamiento ($r = .237$; $p = .026$) y desempeño ($r = .268$; $p = .012$). Por lo que, se confirma que existe una relación directamente proporcional entre los resultados y niveles del Bienestar Psicológico y el Desempeño Laboral.

Del mismo modo, Aguirre (2018) realizó una investigación sobre el bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra. El estudio, de tipo descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, tuvo una muestra de 500 sujetos de ambos sexos, a los que se les aplicó la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) y el Cuestionario de Engagement (UWES). Los resultados demostraron que los colaboradores tienen altos niveles de bienestar psicológico y engagement; asimismo, existe relación directa positiva y significativa ($p < 0.05$) entre ambas variables. De los factores del Bienestar Psicológico con relación al Engagement, el que mayor predomina es el factor de bienestar laboral, con una correlación positiva y a su vez es significativa. Asimismo, de entre los factores del Engagemnt con relación al bienestar psicológico, el que predomina es el factor vigor, teniendo una correlación positiva y a su vez significativa. En cuanto a las variables sociodemográficas, tanto las mujeres (43.3%) como los

hombres (56.7%) cuentan con niveles altos de bienestar psicológico y engagement, teniendo en consideración que fueron encuestados mayor porcentaje en hombres.

Por su parte, Suárez (2019) realizó una investigación sobre los niveles de bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial de Chiclayo, en el cual buscó identificar los niveles de Bienestar psicológico por dimensiones y, teniendo en cuenta según, la edad y estado civil. El estudio fue de tipo no experimental, descriptivo, con una muestra constituida por 148 colaboradores entre las edades de 18 a 65 años. Para la recolección de información se hizo uso de la Escala Bieps-a de Casullo y una ficha sociodemográfica. Los resultados mostraron que en general los colaboradores se encuentran en un nivel adecuado de bienestar psicológico, al igual que por dimensiones, mientras los resultados obtenidos por edad demuestran que los adultos tardíos tendrían mejor bienestar psicológico que los adultos emergentes; en cuanto a los resultados por estado civil quienes evidenciaron un mayor bienestar psicológico son los convivientes.

Asimismo, Párraga (2015), realizó un estudio con el objetivo de evaluar que tanta influencia tienen las intervenciones en diferentes grupos de participantes (Estudiantes, trabajadores, etc). Para ello, hizo uso de diferentes instrumentos tales como cuestionarios y entrevistas para estudiar diferentes variables, entre ellos el bienestar psicológico (dentro del grupo de variables relacionadas a la salud). La muestra constó de 75 participantes seleccionados por diferentes criterios según los grupos mencionados previamente. Para el diseño se consideró cuasiexperimental factorial mixto con dos variables independientes; la primera considera el pre y post intervención y la segunda considera las diferentes áreas evaluadas, que contienen múltiples variables cada una. Después del análisis de la información, llegó a la conclusión que el bienestar mejora después de la intervención,

sin embargo, no se encontró una desviación significativa que evidencie que algún grupo presenta una mayor mejora respecto a otro.

Como se puede apreciar, respecto al contexto nacional, la información acerca del desarrollo de los programas de intervención para el bienestar psicológico en las organizaciones es casi nula, la mayoría de investigaciones están enfocadas en estudiar las correlaciones de esta variable con otras, o en un análisis de tipo bibliográfico, donde se profundiza en la propia teoría y su desarrollo a través del tiempo. Asimismo, solo se encontró un estudio que hace referencia al desarrollo de un plan de intervención, lo que indicaría un vacío de información a pesar de ser un tema relevante, pues ello serviría de base teórica para el estudio y desarrollo de intervención en otras organizaciones, y fuente para futuros estudios que amplíen sobre los programas de intervención.

3.1.2. Bases Teóricas

Psicología Positiva

Al referirnos a la psicología positiva viene a la mente su relación a lo espiritual o a un método de autoayuda; sin embargo, es una rama de la psicología que estudia el funcionamiento psíquico favorable de las personas. Este planteamiento adquiere sentido desde diversas categorías, iniciando por el psicoanálisis, el cual hace referencia al control y la unión a la orientación de los estudios y aplicaciones psicológicas que están más inmersas en la patología con aspectos positivos de los que la persona tiene y experimenta (Gancedo, 2008, como se citó en Casullo, 2008). En ese sentido, el bienestar psicológico tiene como objetivo motivar una evolución en la base de la psicología, a partir de la inquietud de remediar los aspectos negativos en la vida, hacia el interés de que contenga también el desarrollo de aspectos positivas del individuo (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

La psicología positiva no es nueva, se suscita en el contexto de la Segunda Guerra mundial, pues la psicología se enfocaba bajo lineamientos como sanar trastornos mentales, para que la vida del hombre sea productiva, plena y reconocer y potenciar la capacidad y la inteligencia del ser humano. Después de la guerra, de sus diversos sucesos y circunstancias, se dejó de lado algunos lineamientos de la psicología y se dedicó solo al trastorno mental y sufrimiento humano (Seligman y Csikszentmihayli, 2000)

Bienestar Psicológico

En cuanto al bienestar psicológico, Ryff y Keyes (1995) lo relacionan con la condición mental y emocional que establece la actividad psíquica adecuada para un individuo, ello respecto a su modelo individual y a la forma de adaptarse a las necesidades intrínsecas y extrínsecas del contexto físico y social. Asimismo, se asocia el bienestar con las vivencias admitidas tanto comprendidas emocionalmente como de manera cognitiva de modo beneficiosa, con la habilidad de evitar algunas estimadas como incorrectas y con la capacidad de acomodarse a diferentes situaciones con tolerancia.

Por otra parte, el estudio del bienestar se ha guiado principalmente por dos corrientes. La primera de ellas, el bienestar subjetivo, la cual es la evaluación de los aspectos emocionales, afectivos y cognitivos, que a su vez incluyen el afecto positivo, el negativo y la satisfacción. Además, se encuentra la evaluación del funcionamiento óptimo de las personas, a la cual se le ha conocido como bienestar psicológico (Ryan & Deci, 2001). Respecto a lo último, Díaz et. al (2006) definen al Bienestar Psicológico como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, considerando estas últimas como los principales indicadores del funcionamiento positivo.

En un repaso actualizado sobre el modelo teórico de Carol Ryff, se identifica seis áreas esenciales de estudio en los pasados veinticinco años: (a) cambios en el curso de desarrollo humano, (b) correlatos con características de personalidad, (c) relación con experiencias de la vida cotidiana, (d) relación con el trabajo y actividades comunitarias, (e) relación con la salud y factores de riesgo e (f) intervención y aspectos clínicos (Ryff, 2013)

El modelo multidimensional del Bienestar Psicológico

El modelo de Bienestar Psicológico desarrollado por Carol Ryff integra diversos conceptos, ya que reconoce la necesidad una detallada apreciación de lo investigado hasta la actualidad, advirtiendo la carencia de acoplamiento de un constructo que reúna la noción inicial de eudaimónica, que contiene principios como la de autorrealización, el crecimiento personal y explorar el potencial del ser humano (Ryff y Singer, 1998).

En ese sentido, Ryff (1989) plantea un modelo de Bienestar Psicológico desde su conceptualización como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde la persona evidencia valores de actividad positiva. El estudio del bienestar psicológico ha tenido un gran alcance, en especial desde la introducción del modelo multidimensional de Ryff (1989). De acuerdo a la composición teórica de Ryff, se encontró seis sub dimensiones con las cuales se logra examinar el aspecto positivo y negativo del Bienestar Psicológico de la persona:

- **La auto-aceptación** se refiere a la evaluación positiva presente y pasada del individuo.
- **La autonomía**, guarda relación con el sentido de autodeterminación y la independencia del sujeto.

- **El crecimiento personal**, está relacionada con el sentido de crecimiento y desarrollo como persona.
- **El propósito en la vida**, se relaciona con la creencia de que la vida tiene algún significado y propósito para la persona.
- **Relaciones positivas con otros** hace referencia a poseer o desarrollar relaciones de calidad con otros.
- **Dominio del entorno** se refiere a la capacidad de manejar el ambiente donde se encuentra la persona y a utilizar efectivamente las oportunidades que este le brinda.

De este modo, se percibe al ser humano de modo multidimensional, donde se le da más importancia a la viabilidad del dinamismo positivo intervenido por el desarrollo de la potencia individual y el crecimiento del individuo (Díaz y Sánchez, 2002). El grado de potencia de cada sub escala no siempre es semejante en todo instante. El modelo admite las incertidumbres y las discrepancias en el transcurso de maduración, ya que el ser humano puede reconocer fortalezas en cada dimensión y simultáneamente potenciar otras.

Tabla 3

Modelo multidimensional de bienestar psicológico de Ryff (1989, 2018)

Dimensión	Nivel optimo	Nivel deficitario
Relaciones Positivas	Relaciones estrechas y cálidas con otros. Le preocupa el bienestar de los demás. Capaz de fuerte empatía, afecto e intimidad.	Déficit en afecto, intimidad, empatía.

Autoaceptación	Actitud positiva hacia uno mismo Acepta aspectos positivos y negativos Valora positivamente su pasado	Perfeccionismo Más uso de criterios externos.
Dominio del entorno	Sensación de control y competencia Control de actividades Sacar provecho de oportunidades Capaz de crearse o elegir contextos	Sentimiento de indefensión Locus externo generalizado Sensación de descontrol
Crecimiento Personal	Sensación de desarrollo continuo Se ve así mismo en progreso Abierto a nuevas experiencias Capaz de apreciar mejoras personales	Sensación de no aprendizaje Sensación de no mejora No transferir logros pasados al presente
Autonomía	Capaz de resistir presiones sociales Es independiente y tiene determinación Regula su conducta desde dentro Se autoevalúa con sus propios criterios	Bajo nivel de asertividad No mostrar preferencias Actitud sumisa y complaciente Indecisión
Propósito en la vida	Objetivos en la vida Sensación de llevar un rumbo Sensación de que el pasado y el presente tiene sentido	Sensación de estar sin rumbo Dificultades psicosociales Funcionamiento premórbido bajo

La Teoría de la Autodeterminación

Los autores Ryan y Deci (2000) parten del supuesto de que las personas pueden ser proactivas y comprometidas o inactivas o alienadas; ello dependería como una función de la condición social en la que ellos se desarrollan y funcionan. Esta teoría se enfoca en las condiciones que facilitan el contexto social versus las que dificultan los procesos naturales de la automotivación y el desarrollo

psicológico sano. En ese sentido, los seres humanos tendrían ciertas necesidades psicológicas innatas que serían la base de una personalidad automotivada e integrada, donde los ambientes sociales en que se desarrollen fomentaría o dificultaría estos procesos positivos, los cuales serían claves en el desarrollo y funcionamiento exitoso. Asimismo, los contextos que no proporcionan apoyos para estas necesidades psicológicas contribuyen a la alienación y enfermedad del sujeto. Por otra parte, usando metodologías empíricas identificaron tres necesidades psicológicas básicas, universales e innatas: ser competente, autonomía y relaciones interpersonales. La gratificación de estas necesidades son una clave predictiva del bienestar subjetivo y el desarrollo social. Cuando las personas se motivan intrínsecamente son capaces de cumplir sus potencialidades y desarrollar progresivamente desafíos cada vez más grandes. Este modelo implica la importancia del contenido de las metas ya que muestra los tipos de actividades en las cuales los individuos se comprometen y el progreso de las metas (Sheldon y Coles, 1996, como se citó en Cuadra y Florenzano, 2003), lo que tendría un profundo impacto en el bienestar subjetivo del individuo.

El Modelo de Acercamiento a la Meta

Considera las diferencias individuales y los cambios de desarrollo en los marcadores de bienestar. De esta manera, las metas (estados internalizados deseados por los individuos) y los valores son guías principales de la vida, mientras que las luchas personales (lo que los individuos hacen característicamente en la vida diaria) son metas de un orden inferior. Este modelo plantea que los marcadores del bienestar varían en los individuos dependiendo de sus metas y sus valores (Oishi, 2000). La premisa de la meta como un modelo moderador es que la gente gana y mantiene su bienestar principalmente en el área en que ellos le conceden especial importancia y esto en la medida en que los individuos difieren en sus metas y valores, ellos diferirán en sus fuentes de

satisfacción. Diener y Fujita (1995) investigaron una covariación de recursos (dinero, apoyo familiar, habilidades sociales e inteligencia) obteniendo un índice de recursos que asociaron con el bienestar, concluyendo que las personas que escogen luchas personales en las que tienen recursos pertinentes, con un grado de congruencia en sus metas y sus recursos, eran predictivos de bienestar. Asimismo, es probable que las personas con recursos insuficientes para lograr ciertas metas las cambien. Incluso, es probable que las personas con metas en un mismo dominio difieran en cómo esas metas son fijadas dependiendo del logro de la meta en el pasado. Con el tiempo, es probable que los recursos particulares tengan sólo una relación modesta con el bienestar. Sólo en el caso que los recursos son escasos pero esenciales para lograr ciertas metas, como las necesidades biológicas, continúa una fuerte relación recursos–bienestar. Pareciera ser que las personas pueden lograr a menudo su bienestar psicológico emparejando sus metas con los recursos que ellos poseen. El modelo postula que los predictores difieren por culturas, dependiendo de las necesidades y valores imperantes.

La teoría de Ampliación y Construcción de Fredrickson

Es una teoría sobre la emoción positiva, la autora expone que las teorías sobre la emoción desarrolladas hasta el momento se centraban casi por completo en las emociones negativas, debido a que éstas son predominantes en muchas afecciones mentales y físicas, por lo que la psicología ha puesto especial empeño en conocer sus funciones, sus manifestaciones fisiológicas y sus consecuencias en la salud mental y el bienestar cuando son contextualmente inapropiadas o prolongadas en extremo (Fredrickson, 2000). Por ejemplo, se ha asociado el miedo y la ansiedad con la adquisición y mantenimiento de las fobias y otros trastornos de ansiedad (Ohman, 1993,

como se citó en Fredrickson, 2000); a su vez, la tristeza se relaciona con la depresión unipolar (Nolen- Hoeksema, Morrow y Frederickson, 1993, como se citó en Fredrickson, 2000), la cual puede conducir a la inmunosupresión (O'Leary, 1990, como se citó en Fredrickson, 2000) y otra cantidad de dolencias físicas y conductas disfuncionales. Frente a esta situación, Fredrickson propone que las emociones positivas pueden justamente ayudar a prevenir y tratar los problemas que generan las emociones negativas. Esto debido a que, según esta autora, las funciones de las emociones positivas son contrarias a las de las negativas.

Tabla 4

Resumen de las diferentes Teorías de Bienestar Psicológico

Autor/Teoría	Bienestar Psicológico	Intervención
Ryff Modelo Multidimensional de BP	Está formado por 6 componentes: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Éstas pueden o no estar interrelacionados en cada individuo (pero no son dependientes entre sí).	Aumentando alguno, varios o todos los elementos que lo componen
Ryan y Deci Teoría de la autodeterminación (SDT)	Se caracteriza por motivación intrínseca, comportamiento volitivo y autónomo, conciencia y satisfacción de las necesidades básicas. Directamente relacionado con la motivación.	Al aumentar la motivación intrínseca en los términos de la SDT, se satisfacen las necesidades básicas de autonomía, relaciones y competencia, lo cual se traduce en mayor bienestar.

Oishi	Los marcadores del bienestar varían en los individuos dependiendo de sus metas y sus valores.	Las personas pueden lograr a menudo su bienestar psicológico emparejando sus metas con los recursos que ellos poseen
El Modelo de Acercamiento a la Meta	La premisa de la meta como un modelo moderador es que la gente gana y mantiene su bienestar principalmente en el área en que ellos le conceden especial importancia	
Fredrickson Teoría de ampliación y construcción	No está definido en esta teoría. Directamente relacionado con las emociones positivas. Es una consecuencia directa del aumento de las emociones positivas y la disminución de las negativas.	Experimentando emociones positivas y negativas en una relación de 3:1 (aunque este asunto está en cuestión), respectivamente.

El Coaching

Es una metodología de acompañamiento donde el coach se orienta a la construcción de soluciones a la medida del cliente, que permite fortalecer sus habilidades y lograr cambios y crecimientos internos para el logro de metas personales y/o profesionales. Según Withmore (2009), el coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar el máximo de su desempeño. De esta forma, consiste en ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle.

Asimismo, Grant (2001) menciona que el coaching es una rama de la psicología con una aplicación sistemática que mejora la experiencia vital, el bienestar del individuo, grupos y organizaciones. Su principal objetivo es facilitar el logro de objetivos, mejorar el crecimiento y

desarrollo no solo profesional, sino también personal; es decir, se centra en la mejora de los empleados tanto desde el plano laboral, como en su desarrollo personal y psicológico.

Por su parte, Forero (2010) indica que el coaching requiere de una capacidad de acción y una capacitación de aprendizaje, pues el coach es un adiestrador que trabaja con el pupilo para lograr lo que por sí solo no puede, observando sus acciones, escuchando y en situaciones problemáticas buscando las mejores oportunidades para ayudar a controlar sus emociones, incrementar su confianza, evitar la resignación, así como generar ambición y pasión por lo que hace. Asimismo, se puede aplicar en varios aspectos con el fin de transformar problemas y/o conflictos, mejorar la motivación de los colaboradores, el trabajo en equipo, mejorar las relaciones interpersonales; además, permite que la persona se haga responsable a través del autoconocimiento y mejora de su actitud; para poder realizar esta proceso se sigue una estructura básica que está definida en el modelo GROW, el cual explora la realidad, para luego pasar a la generación de opciones y definir el plan de acción para lograr la meta y objetivo. Por lo general, cada una de las sesiones coordinadas tienen un tiempo límite de entre 45 minutos y 1 hora; a efectos de efectividad de dicha aplicación; asimismo, debe haber confianza entre el coach y el coachee, para lograr que éste se desenvuelva de la mejor manera, además de que el coach debe ser un experto en escucha activa.

Modelo Grow

De acuerdo a Dolan (2012), el modelo GROW, que inicialmente fue construido por Graham Alexander y adaptado por John Whitmore en el año 2004, es una técnica que permite dar soluciones a distintos problemas que se dan en el contexto laboral.

El modelo GROW es un método de ayuda por el cual los colaboradores logran mejorar su nivel de desempeño a través de la fijación de metas, lo cual le permite a la persona tener una mejor

orientación de lo que debe de hacer. En ese sentido, se identifica la realidad, se establece metas, y se elabora planes de acción: Goal (Establecimiento de metas), Reality (Exploración situación actual), Options (Determinación de opciones) Will (Compromiso de acciones) (Rivera y Gioya, 2008). Por otra parte, el modelo GROW es considerado también como una guía para desarrollar diversas sesiones en el proceso de coaching (Ravier, 2005).

A pesar de que no hay estudios que desarrollen específicamente una intervención de coach con el modelo Grow para el bienestar psicológico, existen algunos autores que refieren a este modelo como el más adecuado para una intervención en variables psicológicas organizacionales, tal como lo refiere Laura (2018), quién menciona que luego de un análisis de las potencialidades y debilidades de varios modelos de coaching, determino que la metodología Grow es el más ideal para una intervención, dado que provoca en el participante la elevación de la conciencia, lo que lo ayuda a entender su contexto y asumir la responsabilidad de cada acción en busca de solucionar lo que le esté afectando.

De acuerdo lo mencionado, si bien es cierto que el Modelo Grow es utilizado principalmente en el ámbito organizacional para mejorar el desempeño laboral, el enfoque de este modelo se percibe como una estructura lógica para abordar problemas y alcanzar resultados en diversos aspectos de la vida de un individuo, ya que su fin busca la optimización de la persona a nivel global; es decir, dar orientación en cada aspecto donde exista un problema que no le permita alcanzar su potencial. De esta forma, se podrá interiorizar los factores que han afectado al bienestar psicológico de la participante, ya sea a causa de los cambios por la pandemia, o la nueva metodología del teletrabajo, a través de la interiorización de los puntos claves de sus problemas, permitiendo a la persona replantearse nuevas opciones y soluciones para mejorar en cada área y aspecto de su vida, lo cual trasciende también a su desempeño en el ámbito laboral.

En ese sentido, las estructuras de las sesiones del plan de intervención se guiarán a partir de las fases del modelo Grow:

Tabla 5

Fases del Modelo Grow de Whitmore (2011)

MODELO GROW			
Primera fase: GOAL (Meta)	Segunda Fase REALITY (Realidad)	Tercera Fase: OPTIONS (Opciones)	Cuarta Fase: WILL (Voluntad)
¿Qué quieres?	¿Dónde estás ahora?	¿Que podrías hacer?	¿Qué harás?

3.2. Definición de términos básicos

Bienestar psicológico: Este se define como la realización del potencial individual y está conformado por seis factores: autoaceptación, relaciones positivas con los otros, crecimiento personal, manejo del ambiente, sentido de vida y autonomía (Ryff 1989).

Teletrabajo: Hace referencia a las obligaciones lejanas a un escritorio, en el cual los empleados o independientes laboran desde un lugar separado físicamente del negocio; esto se lleva a cabo a través de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), para desempeñar funciones en cualquier lugar y en el mejor horario (Mejía ,2007).

Autoaceptación: Posee una actitud positiva hacia sí mismo; conoce y acepta diferentes aspectos de sí mismo, incluyendo cualidades buenas y malas; se siente positivo sobre el pasado (Ryff, 2013).

Relaciones positivas: Tiene relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza con otros; se preocupa por el bienestar de los otros; es capaz de tener fuerte empatía, afecto e intimidad; entiende el dar y recibir de las relaciones humanas (Ryff, 2013).

Autonomía: Es auto-determinado e independiente; es capaz de resistir las presiones sociales para pensar o actuar de ciertas maneras; regula su conducta desde el interior; se evalúa a sí mismo desde criterios personales (Ryff, 2013).

Dominio del entorno: Tiene sentido de control y competencia en el manejo del entorno; controla una compleja gama de actividades externas; hace uso efectivo de las oportunidades que lo rodean; es capaz de elegir o crear contextos adecuados a sus necesidades y valores personales (Ryff, 2013).

Propósito en la vida: Tiene metas en la vida y un sentido de direccionalidad; siente que hay un sentido en la vida pasada y presente; posee creencias que le dan un propósito a la vida; tiene objetivos para vivir (Ryff, 2013).

Crecimiento personal: Tiene un sentimiento de desarrollo continuo; se ve a sí mismo en crecimiento y expansión; está abierto a nuevas experiencias; tiene un sentimiento de estar realizando su potencial; ve un mejoramiento en sí mismo y su comportamiento a través del tiempo; está cambiando en formas que reflejan un mayor auto-conocimiento y efectividad (Ryff, 2013).

3.3. Justificación de la intervención

A nivel teórico, el desarrollo del plan de intervención permite dar a conocer y esclarecer la percepción de la variable bienestar psicológico y su importancia en la vida del individuo, tanto en su contexto personal como laboral. De esta forma, se busca generar reflexión a partir del conocimiento y estudio de los diversos elementos de la variable, teniendo en cuenta los aspectos del modelo teórico para la estructura de la intervención. Además, debido al vacío de información acerca de estudios que desarrollen un plan de intervención en la variable y, considerando las características actuales del contexto organizacional, este trabajo permitirá generar conocimiento sobre el tema en mención, el cual podría ser utilizado como base para futuras investigaciones en contextos similares.

A nivel práctico, el plan de intervención pretende aportar herramientas y estrategias que permitan ayudar a mejorar el nivel de bienestar psicológico de la persona, el cual se ha visto afectado por los diversos cambios a raíz de la coyuntura por pandemia y la nueva metodología de trabajo. De este modo, es importante estudiar y trabajar en cómo se siente la persona dado el contexto actual, conocer de qué manera ello ha afectado a su desenvolvimiento en su ámbito privado y en su labor como profesional. Por ello, el plan de intervención busca generar conciencia y, a través de su metodología, generar acciones inmediatas a una problemática de suma importancia como lo es el bienestar psicológico de las personas, en relación a su desarrollo en el campo personal y organizacional; asimismo, la estructura y aplicación de la misma brinda información que podría servir como material de reflexión y acción sobre esta problemática, para generar más acciones en el contexto de las organizaciones.

A nivel metodológico, el aporte se presenta a través del diseño y construcción de un modelo de intervención que permitirá generar estrategias para mejorar el bienestar psicológico de la persona, teniendo en cuenta su contexto actual. Por otro lado, como parte del proceso de intervención se llevó a cabo el diagnóstico situacional, para el cual se creó una ficha de recolección de datos y una guía de entrevista para ampliar la información de la variable bienestar psicológico; éstos podrían ser de utilidad para futuros trabajos en contextos similares.

Finalmente, colocar atención y proporcionar ayuda en la salud mental del trabajador, específicamente en su bienestar psicológico, no solo generaría un buen desenvolvimiento de éste en los diferentes ámbitos de su vida, sino también crea compromiso con la persona al identificarse como alguien de valor e interés para la empresa, lo cual podría favorecer en un buen desenvolvimiento en las labores profesionales. Asimismo, una intervención individual podría ser más precisa que una grupal, ya que permite ver muchos más aspectos de la misma persona que no se verían de manera grupal, así la intervención hacia esos puntos de mejora traería mayores cambios de acuerdo a la necesidad de la misma.

En cuanto a la relevancia de una intervención individual en una organización, en primera instancia es necesario enfatizar que en el contexto de una entidad del estado la atención hacia las necesidades de salud mental en sus empleados es muy baja; por tal, la idea de una propuesta para trabajar en programas con grupos más amplios requiere de un mayor presupuesto, el cual muchas veces solo está destinado al reforzamiento de habilidades específicas para el puesto de trabajo. Por ello, se considera que la mejor forma de iniciar el interés hacia la salud mental es la propuesta acerca de una intervención individual en personas que manejan o están a cargo de un grupo, ya que el desarrollo y mejora de las capacidades de ésta persona no solo ayuda a su desenvolvimiento laboral y personal, sino que también contribuye a mejorar el funcionamiento interno de las

empresas a través de su gestión en los grupos de trabajo; además, a partir del aprendizaje obtenido por su participación en la intervención individual, la persona podrá transferir ciertos aprendizajes a su equipo colaborativo para mejorar la sinergia en el grupo y el desarrollo de tareas. Por otra parte, las responsabilidades de las personas a cargo de un grupo de trabajo son mayores, por ello su formación y atención en estos temas es muy importante, ya que él al verse valorado por la empresa generará un mayor compromiso con la misma, lo cual evita temas de rotación de personal (teniendo en cuenta que cubrir un proceso de selección de jefatura conlleva mayor trabajo) y crea la fidelización de este con la organización.

IV: Plan de intervención

4.1. Objetivo general

- Mejorar el Bienestar Psicológico de un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

4.2. Objetivos específicos

- Mejorar las relaciones positivas en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.
- Fortalecer la autoaceptación en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.
- Fortalecer el dominio del entorno en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.
- Fortalecer el crecimiento personal en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.
- Fortalecer la autonomía en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

4.3. Actividades

El presente programa se basa en los resultados obtenidos del instrumento, cuestionario y entrevista del bienestar psicológico en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo, con el fin de mejorar sus relaciones positivas y potenciar las áreas de autoaceptación, dominio del entorno, crecimiento personal, autonomía y propósito en la vida.

El método de intervención se llevará a cabo a través de sesiones de Coaching individual por medio del Modelo GROW, el cual es un modelo estructurado para gestionar un cambio y crecimiento tanto a nivel personal como profesional; además, está orientado al establecimiento de metas y orientado a resultados, lo cual permite guiar al participante a su objetivo.

De esta forma, se han propuesto las siguientes actividades de acuerdo a los objetivos establecidos previamente:

Plano de Acción 1: Construyendo relaciones positivas

Duración: 3 Semanas

Objetivo específico:

Mejorar las relaciones positivas en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

Descripción:

Las relaciones positivas hacen referencia a la capacidad para desarrollar relaciones de calidad con otras personas. De esta manera, se trabajará en el aprendizaje de herramientas que le permitan mejorar su integración en su entorno social, con mayor énfasis en el contexto laboral, para así mejorar su forma de percibir las relaciones interpersonales, de interactuar, y generar confianza en los demás; lo cual implica también en su desenvolvimiento en las actividades colaborativas de la organización y su desempeño individual.

SEMANA 1

Actividad 1: Sensibilización sobre el Bienestar Psicológico.

Propósito de la Actividad: Sensibilizar sobre la importancia del Bienestar Psicológico y su relación con el área laboral.

Recursos: Diapositivas en PowerPoint, video.

Duración: 45 minutos.

Responsable: Ana Cecilia Temoche Clavero.

Lo que se busca en esta primera actividad es que la persona conozca más de cerca qué es el Bienestar Psicológico y su importancia en el funcionamiento adecuado de una persona, además de su relación con su desenvolvimiento laboral. Por ello, la importancia no solo se halla en la reflexión general acerca de los aspectos positivos de una adecuada salud mental y en el aprendizaje de herramientas de ayuda, sino también en fomentar la concientización de este tema con su entorno social/laboral y promover la búsqueda de propias acciones que permitan fortalecer el plano personal y profesional de la persona.

Esta primera parte se dará inicio con la presentación general del Programa de Intervención y de algunos datos importantes de la facilitadora, además se establecerá un acuerdo de las normas a seguir durante la realización de las actividades del taller, para llevar su desarrollo de forma organizada y con un compromiso por parte de la participante. La primera actividad será iniciada mediante la muestra de un video de aproximadamente 10 minutos acerca de la importancia del bienestar psicológico. De esta manera, se busca transmitir el conocimiento básico de este tema mediante un video didáctico, junto a la intención de generar motivación e interés sobre la información que se desea ofrecer. Terminado el video se generará preguntas para conocer la

opinión de la persona respecto al video y lo que entendió, así se inicia la búsqueda de una acción participativa a través del dialogo para facilitar el aprendizaje acerca de este tema y su importancia. Luego de presentar el video se hará una pequeña introducción acerca de los conceptos básicos del tema, su relación en el contexto organizacional, para luego presentar las dimensiones de la misma mediante ejemplos cotidianos que sean reflejados en el quehacer laboral, de forma que la persona pueda identificar ciertas acciones propias en cada dimensión, para un mejor entendimiento de la misma.

Al final de esta primera actividad se realizará conclusiones generales acerca del tema y lo que se ha realizado, como forma de puntualizar el propósito de esta primera parte; asimismo, para conocer si la participante ha logrado comprender esta primera actividad, se le pedirá un comentario final acerca de lo que ha aprendido y cuáles son ahora las primeras ideas que vienen a su mente cuando se habla de bienestar psicológico.

SEMANA 2

Actividad 2: Entendiendo las relaciones estrechas y cálidas con otros

Propósito de la Actividad: Comprender y mejorar el funcionamiento de las relaciones interpersonales a través del entendimiento de uno mismo y del otro.

Recursos: Video, hojas bond, hoja de trabajo “Voluntad y Compromiso”.

Duración: 45 minutos.

Responsable: Ana Cecilia Temoche Clavero.

En esta segunda actividad lo que se busca es que la persona comprenda el funcionamiento de las relaciones interpersonales a través del entendimiento de uno mismo y del otro, desarrollando competencias sociales que le permitan una mejor comunicación y entendimiento con su entorno

laboral; asimismo, que logre identificar qué aspectos no le permiten generar relaciones positivas y que reconozca a los conflictos en las actividades laborales como una oportunidad para mejorar las relaciones a través de una adecuada solución.

Primera Fase: Identificar la meta

Esta actividad se realizará a través de diversos niveles según el autoconocimiento que tiene la persona de sí mismo y de los demás dentro de las relaciones interpersonales, de esta forma se inicia la actividad mostrando un video con un fragmento de una película que represente una situación de relación positiva entre dos personas. Luego de ello, se hará un breve análisis con la persona acerca de qué significa para ella una relación positiva, y qué es lo que busca en una relación interpersonal y cómo cree que ello podría afectar la parte laboral. Al final se realizarán las siguientes preguntas para poder establecer la meta que el participante se debe de proponer: ¿Entonces, cual sería exactamente tu meta? / ¿Qué esperas conseguir con esta sesión?, ello nos ayudará a sintetizar la meta de la sesión, y nos permite pasar a la siguiente fase.

Segunda Fase: Explorando la realidad

Para explorar la realidad del participante, y que esta interiorice sobre ello a través del autoconocimiento que tiene la persona de sí mismo y de los demás, se le pedirá que escriba en un papel una situación vivida con alguna persona de su entorno laboral que represente un conflicto no solucionado. Al final se le pedirá que debajo de la situación escrita identifique lo siguiente para cada persona involucrada (él y la otra persona): “Lo que dicen o hacen, lo que piensan, la emoción que sienten” respecto a la situación comentada. Cuando haya terminado todo lo anterior la persona deberá leer la situación descrita y lo que se pidió que identifique, luego se le otorgará 10 minutos

para que pueda analizar y reflexionar sobre las acciones, pensamientos y emociones surgidas en esa situación, y si fueron adecuadas en ese momento teniendo en cuenta las siguientes preguntas: ¿Las emociones, pensamientos y conductas están relacionados? ¿Manejo adecuadamente mis emociones y acciones teniendo en cuenta a la otra persona? ¿Lo que pensamos y sentimos en una situación tiene que coincidir con lo que el otro piensa y siente? ¿Sé realmente lo que la otra persona piensa y siente?

Se creará el dialogo con la persona para conocer sobre sus reflexiones y de qué manera profundizo este ejemplo en relación a la importancia del propio entendimiento y el de los demás en un ambiente laboral. Luego de reflexionar sobre ello, se le hará las siguientes preguntas respecto a la meta planteada en la Fase 1: ¿En qué situación te encuentras respecto a tu meta? ¿Qué te podría impedir conseguir tu meta? ¿Cómo se relaciona el ejemplo con la meta?, la última pregunta permitirá relacionar la realidad identificada a la meta propuesta; en ese sentido, lo que se busca es conocer el contexto actual de la persona y de qué manera ella ha identificado su realidad bajo la dinámica. Terminado esta parte se pasará a la sección de opciones en un marco de plan de acción de cambio para la persona.

Tercera Fase: Determinación de las opciones

Antes de entrar a la fase de determinación de opciones, se procederá a hacer un breve énfasis en que las bases de una adecuada relación positiva es intentar entender la posición del otro y viceversa; es necesario aprender a identificar nuestras emociones y la de los demás; lo que pensamos y sentimos no tiene por qué coincidir con lo que piensan y sienten los demás, pero es importante comprenderlos y respetarlos; y la discrepancia entre lo que pensamos o sentimos no debería ser origen de conflictos, una buena relación con los demás nos ayuda a crear grupos de

convivencia positivos, de ayuda, y ello es tanto a nivel personal como laboral. Luego, en base a todo lo desarrollado y las reflexiones realizadas, se le pedirá a la participante a escribir en una hoja un mínimo 6 opciones que le permitan lograr la meta propuesta, para ello deberán plantearse las siguientes preguntas: ¿Qué opciones o caminos se tiene para conseguir la meta propuesta? ¿Estas opciones son vías para conseguir tu meta? Por último, si la participante no consigue pensar en más opciones, se le dirá lo siguiente: Si yo estuviera en tu situación, ¿Qué me aconsejarías?, ello le permitirá estar en la otra posición y pensar como un “yo aconsejador”, lo que podría permitirle crear más opciones visto desde otra perspectiva. Finalmente, se hará una recapitulación de todas las opciones, para verificar en conjunto cuales son las más viables para acercarse a su meta.

Cuarta Fase: Voluntad y Compromiso

Como parte final de la actividad, se deberá de definir el plan de acción con la participante de acuerdo a las opciones propuestas en la fase anterior, ello le permita llevar a cabo el cumplimiento de la meta. Para esto se le entregará el siguiente cuadro:

<p>¿Qué opciones tomarás en cuenta? Hacer qué (1)</p>	<p>¿Cuándo lo harás? (2)</p>
<p>¿Quién te ayudara? (3)</p>	<p>¿Qué harás si esto no funciona o falla? (4)</p>

La primera pregunta permitirá definir el plan de acción, las acciones a realizar para poder llegar a la meta planteada; la segunda pregunta define el tiempo y los momentos de lo que realizará; la tercera pregunta permitirá verificar el apoyo percibido de la persona y la propia automotivación;

la última pregunta ayuda a explorar la posibilidad de tener un Plan B. Luego de llenar este cuadro se debe de preguntar si el plan de acción lo acerca a su meta; asimismo, se hablará sobre los compromisos que debe de hacer la persona para el cumplimiento de todo lo descrito.

SEMANA 3

Actividad 3: Siendo no solo empáticos, sino también asertivos.

Propósito de la Actividad: Comprender y mejorar las habilidades de empatía y asertividad.

Recursos: Vídeos, diapositivas en PowerPoint, hoja de trabajo “Voluntad y Compromiso”.

Duración: 45 minutos.

Responsable: Ana Cecilia Temoche Clavero.

En esta tercera y última actividad para esta sesión se abarcará el tema de la empatía a mayor profundidad, y también sobre el ser asertivos en la comunicación laboral, dado que las relaciones más sanas y auténticas son aquellas que se establecen a partir de un comportamiento empático, en la cual somos capaces de ponernos en la situación del otro y así comprenderlos de una mejor forma en las actividades colaborativas de la organización; y a través de una comunicación asertiva, donde se encuentra la capacidad de comunicar adecuadamente lo que sentimos y necesitamos en nuestro medio laboral, sin dañar a la otra persona. Si bien es cierto que en la actividad anterior se pudo explorar un poco sobre el tema del entendimiento del otro, aquí se trabajará a la empatía de la mano con la asertividad.

Primera Fase: Identificar la meta

Esta actividad se iniciará con la presentación de dos videos didácticos, uno explicará por medio de una situación lo que es la empatía, y el otro hablará sobre la comunicación asertiva. De esta

forma, luego de haber visto los videos, se le pedirá a la persona que brinde su opinión acerca de los videos expuestos. Luego de ello se iniciará la presentación de unas diapositivas sobre los conceptos básicos de cada variable; asimismo, se hará la revisión de ejemplos cotidianos sobre lo que representa ser empático y asertivo en un ambiente laboral, de manera que pueda ir identificando y relacionando situaciones propias con la de los ejemplos. Luego de haber dialogado un poco sobre los ejemplos dados, se realizarán las siguientes preguntas para poder establecer la meta que el participante se debe de proponer para este tema: ¿Entonces, cual sería exactamente tu meta? / ¿Qué esperas conseguir con esta sesión?, ello nos ayudará a sintetizar la meta de la actividad, y nos permite pasar a la siguiente fase.

Segunda Fase: Explorando la realidad

Para esta segunda fase, se busca explorar la realidad del contexto de la persona y que interiorice ello a través de la temática a tocar, se trabajará también sobre cómo crear herramientas para potenciar la identificación de lo que el otro siente, y cómo mejorar la comunicación emocional; es decir, ser asertivo. De esta manera, y teniendo en cuenta la información planteada en la primera fase, se explorará la realidad del participante en relación a la meta a través de las siguientes preguntas: ¿Cuál es la situación más común en tu ambiente laboral relacionado al tema? ¿En qué situación te encuentras respecto a tu meta? ¿Qué te podría impedir conseguir tu meta? ¿Cómo se relaciona la situación expresada anteriormente con la meta?, la última pregunta permitirá relacionar la realidad identificada a la meta propuesta; en ese sentido, lo que se busca es conocer y reflexionar sobre el contexto actual de la persona, las preguntas serán una guía para que la propia persona identifique el problema y se pueda ir analizando en conjunto ideas sobre cómo mejorar.

Antes de pasar a la siguiente fase, se le pedirá a la participante realizar el siguiente ejercicio, cuando crea conveniente, como complemento de la sesión: Durante un día se le pedirá a un compañero de trabajo que, mediante una videollamada, exprese lo que siente sin utilizar palabras, el participante tratará de identificar y colocar un nombre a lo que cree que la otra persona trato de expresar, luego se le pedirá al compañero que confirme si estuvo en lo correcto, para así ir mejorando la percepción de lo que el otro estuvo expresando. Además, el participante deberá comentarle que es lo que siente respecto a la emoción percibida, trabajando así una comunicación asertiva respecto a sus sentimientos y pensamientos, siendo empático (al haber percibido la emoción) y respetuoso con el otro. Terminado las indicaciones, se pasará a la sección de opciones en un marco de plan de acción de cambio para la persona.

Tercera Fase: Determinación de las opciones

En base a todo lo desarrollado y las reflexiones realizadas, se le pedirá a la participante a escribir en una hoja un mínimo 6 opciones que le permitan lograr la meta propuesta, para ello deberá plantearse las siguientes preguntas: ¿Qué opciones o caminos se tiene para conseguir la meta propuesta? ¿Estas opciones son vías para conseguir tu meta? Por último, si la participante no consigue pensar en más opciones, se le dirá lo siguiente: Si yo estuviera en tu situación, ¿Qué me aconsejarías?, ello le permitirá estar en la otra posición y pensar como un “yo aconsejador”, lo que podría permitirle crear más opciones visto desde otra perspectiva. Finalmente, se hará una recapitulación de todas las opciones, para verificar en conjunto cuales son las más viables para acercase a su meta.

Cuarta Fase: Voluntad y Compromiso

Como parte final de la actividad, se deberá de definir el plan de acción con la participante de acuerdo a las opciones propuestas en la fase anterior, ello le permita llevar a cabo el cumplimiento de la meta. Para esto se le entregará el siguiente cuadro:

¿Qué opciones tomarás en cuenta? Hacer qué (1)	¿Cuándo lo harás? (2)
¿Quién te ayudara? (3)	¿Qué harás si esto no funciona o falla? (4)

La primera pregunta permitirá definir el plan de acción, las acciones a realizar para poder llegar a la meta planteada; la segunda pregunta define el tiempo y los momentos de lo que realizará; la tercera pregunta permitirá verificar el apoyo percibido de la persona y la propia automotivación; la última pregunta ayuda a explorar la posibilidad de tener un Plan B. Luego de llenar este cuadro se debe de preguntar si el plan de acción lo acerca a su meta; asimismo, se hablará sobre los compromisos que debe de hacer la persona para el cumplimiento de todo lo descrito.

Para finalizar esta actividad, se tendrá un ejercicio independiente al plan de acción, el cual sirva como complemento al plan de intervención; asimismo, deberá ser registrado y presentado para la siguiente reunión. Se le pedirá a la persona llevar un registro durante una semana sobre aquellas emociones que ha experimentado a lo largo de los días, y en qué situaciones surgieron. A través de este registro la persona irá concientizando las emociones que va sintiendo en diferentes situaciones, mejorando así la capacidad de conocer e identificar sus emociones no solo en él, sino también en los demás, para posteriormente saber cómo manejarlas. Las preguntas que se le

brindará para entender mejor cómo identificar sus emociones son: ¿Qué emoción acaba de surgir?, ¿Cómo sé qué se trataba de esa emoción?

Plano de Acción 2: Aprendiendo sobre la Autoaceptación

Duración: 2 Semanas

Objetivo específico:

Fortalecer la autoaceptación en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

Descripción:

La Autoaceptación hace referencia a una actitud positiva hacia sí mismo, el cual está relacionado al conocimiento y aceptación de aspectos positivos y negativos de sí mismo. De esta forma, se trabajará en los aspectos encontrados en el diagnóstico, que son la aceptación y valoración del pasado, en relación a los aspectos positivos y negativos de su persona. Asimismo, la propia valoración y cómo se percibe a si mismo podría influir en la percepción de cómo realiza sus actividades laborales; es decir, en su autoeficacia, el cual está relacionado en la propia confianza de la capacidad para lograr eficazmente las actividades otorgadas, por ello la mejora de esta área no solo ayuda a una mejor visión positiva de sí mismo a nivel personal, sino también para aumentar la creencia de sus propias capacidades para las tareas laborales, lo cual le permita un mejor desempeño y desarrollo en su área de trabajo.

SEMANA 1

Actividad 1: Aceptando aspectos positivos y negativos de mi persona

Propósito de la Actividad: Comprender y aceptar los aspectos positivos y negativos de la persona.

Recursos: Video, hojas bond, hoja de trabajo “Voluntad y Compromiso”.

Duración: 45 minutos.

Responsable: Ana Cecilia Temoche Clavero.

Lo que se busca en esta primera actividad es dar a conocer a la persona la importancia de autoaceptación y la valoración positiva de uno mismo mediante la reflexión de su actual visión de los aspectos positivos y negativos de su persona, de tal manera que comprenda que ambos lados forman parte de su identidad y evolución a través del tiempo, y que para seguir creciendo es necesario aceptar la importancia de su pasado y seguir trabajando en el autoconcepto positivo, lo cual también mejorará la propia valoración a quehacer laboral.

Primera Fase: Identificar la meta

La actividad se iniciará mediante un video didáctico de lo que es la autoaceptación, a través de unas diapositivas se pasará a una breve introducción de los conceptos básicos de la misma, su relación con la autoestima y las ventajas de una adecuada aceptación de nosotros mismos, tanto a nivel personal como laboral. Posteriormente, se hará un breve análisis con la persona acerca de cómo se percibe a sí misma, y qué le gustaría cambiar respecto a ello. Una vez introducido esta parte, se pasará al establecimiento de la meta a través de las siguientes preguntas: ¿Entonces, cual sería exactamente tu meta? / ¿Qué esperas conseguir con esta sesión?, ello nos ayudará a sintetizar la meta para esta actividad, y nos permite pasar a la siguiente fase.

Segunda Fase: Explorando la realidad

Como segunda parte de la actividad se pasará a explorar la realidad del participante a través de una breve dinámica donde se le pedirá que haga un listado de los aspectos positivos y negativos de su persona, ello será escrito en post-it de color diferente para cada listado. Posteriormente se le pedirá a la persona leer lo escrito, luego para cada aspecto se le pedirá analizar lo siguiente: Para los aspectos positivos, “¿Cómo te hace sentir orgullo estos aspectos y cómo te han ayudado a ser quien eres hoy en día?”; para los aspectos negativos, “Si reemplazas estos aspectos negativos con acciones que te han llevado a mejorar ello ¿Cómo te hace sentir ello?”. La idea es que la persona profundice un poco más sobre cómo estos aspectos positivos le dan valor a su persona, y cómo darles importancia y el mérito que merecen aumenta de manera positiva su autopercepción. Asimismo, para el caso de los aspectos negativos, lo que se busca es que la persona interiorice que representa para él estos aspectos, si realmente son características que no son modificables o que en realidad han ido mejorando a lo largo del tiempo, esto con la finalidad de que acepte que estos aspectos le han permitido ser la persona quien es ahora, y que por cada aspecto negativo que ha influido en sus cambios y crecimiento, hay un aspecto positivo que también lo ha llevado a lo que es ahora.

Luego de reflexionar sobre ello, se le hará las siguientes preguntas respecto a la meta planteada en la Fase 1: ¿En qué situación te encuentras respecto a tu meta? ¿Qué te podría impedir conseguir tu meta? ¿Cómo se relaciona la actividad realizada con la meta? De esta manera, la última pregunta permitirá relacionar la realidad identificada a la meta propuesta, dado que se busca que la persona reflexione sobre su situación actual e identifique su realidad bajo la dinámica y la meta. Terminado

esta parte se pasará a la sección de opciones en un marco de plan de acción de cambio para la persona.

Tercera Fase: Determinación de las opciones

Como parte final se le pedirá al participante que guarde los post-it para que diario realice una breve dinámica personal, donde escogerá un post-it y durante el día se repetirá lo importante de ese aspecto y lo que puede hacer para mejorarlo. A partir de la reflexión anterior y con base a todo lo desarrollado, se le pedirá a la participante a escribir en una hoja un mínimo 6 opciones que le permitan lograr la meta propuesta, para ello deberán plantearse las siguientes preguntas: ¿Qué opciones o caminos se tiene para conseguir la meta propuesta? ¿Estas opciones son vías para conseguir tu meta? Por último, si la participante no consigue pensar en más opciones, se le dirá lo siguiente: Si yo estuviera en tu situación, ¿Qué me aconsejarías?, ello le permitirá estar en la otra posición y pensar como un “yo aconsejador”, lo que podría permitirle crear más opciones visto desde otra perspectiva. Finalmente, se hará una recapitulación de todas las opciones, para verificar en conjunto cuales son las más viables para acercarse a su meta.

Cuarta Fase: Voluntad y Compromiso

Como parte final de la actividad, se deberá de definir el plan de acción con la participante de acuerdo a las opciones propuestas en la fase anterior, ello le permita llevar a cabo el cumplimiento de la meta. Para esto se le entregará el siguiente cuadro:

¿Qué opciones tomarás en cuenta? Hacer qué (1)	¿Cuándo lo harás? (2)
¿Quién te ayudara? (3)	¿Qué harás si esto no funciona o falla? (4)

La primera pregunta permitirá definir el plan de acción, las acciones a realizar para poder llegar a la meta planteada; la segunda pregunta define el tiempo y los momentos de lo que realizará; la tercera pregunta permitirá verificar el apoyo percibido de la persona y la propia automotivación; la última pregunta ayuda a explorar la posibilidad de tener un Plan B. Luego de llenar este cuadro se debe de preguntar si el plan de acción lo acerca a su meta; asimismo, se hablará sobre los compromisos que debe de hacer la persona para el cumplimiento de todo lo descrito.

SEMANA 2

Actividad 2: Valorando positivamente mi pasado

Propósito de la Actividad: Crear estrategias para comprender y aceptar las decisiones del pasado.

Recursos: Video, hojas bond, hoja de trabajo “Voluntad y Compromiso”.

Duración: 45 minutos.

Responsable: Ana Cecilia Temoche Clavero.

Para esta segunda actividad lo que se busca es que la persona entrene estrategias de forma diferente a como habitualmente lo hace, con el fin de aceptar ciertas acciones del pasado que hasta el día de hoy le causan algún tipo de molestia y que, de alguna manera, no le permiten valorar adecuadamente la actualidad. Asimismo, es importante recalcar que la implicancia de ello con las decisiones del futuro, tanto a nivel personal como laboral, dado que una visión errónea del pasado

limita el aprendizaje de lo que debió hacer en dicha situación, por lo cual podría volver a cometer ciertos errores y tanto a nivel personal como laboral.

Primera Fase: Identificar la meta

Para el inicio de la actividad se le pedirá al participante pensar en un suceso laboral con alguna decisión importante que hasta el día de hoy le cause algún tipo de molestia al pensar sobre lo que habría pasado si hubiera actuado diferente. Ello con la intención de que haga una remembranza sobre qué acciones le causan molestia y cuáles son las situaciones de su pasado que generalmente vienen a su mente por las acciones tomadas. Rápidamente se hará una reflexión sobre el significado de aceptar nuestro pasado y qué implica ello, para así realizar las preguntas para poder establecer la meta que el participante se debe de proponer para esta actividad: ¿Entonces, cual sería exactamente tu meta? / ¿Qué esperas conseguir con esta sesión?, ello nos ayudará a sintetizar la meta de la sesión, y nos permite pasar a la siguiente fase.

Segunda Fase: Explorando la realidad

Para explorar la realidad del participante, y que esta interiorice sobre ello a través de sus propias situaciones, se le pedirá que por medio de unos post-it escriba situaciones/acciones laborales que haya aceptado y, debajo de cada una, al menos dos estrategias que le hayan ayudado a hacerlo y considerar que lo que hizo fue lo más adecuado. En otro post-it de color escribirá las situaciones /acciones laborales de su pasado que le cuesta aceptar y que considera le generan algún tipo de malestar. Al terminar esta parte se le pedirá que distribuya los post-it en la mesa de manera que puedan ser visualizadas. Se llevará a cabo una reflexión conjunta sobre cuáles de las estrategias

que la ayudaron a aceptar las primeras situaciones podrían ser utilizadas en las situaciones que le cuesta aceptar; luego se elegirá una situación y la estrategia que cree más conveniente y eficaz para mejorar su grado de aceptación. Se le indicará apuntar estas estrategias para trabajar a mayor profundidad en la siguiente fase.

Posteriormente, se creará el dialogo con la persona para conocer sobre sus reflexiones y de qué manera profundizo este ejemplo en relación a la meta propuesta. Para ello se hará las siguientes preguntas respecto a la meta planteada en la Fase 1: ¿En qué situación te encuentras respecto a tu meta? ¿Qué te podría impedir conseguir tu meta? ¿Cómo se relaciona el ejemplo con la meta?, la última pregunta permitirá relacionar la realidad identificada a la meta propuesta; en ese sentido, lo que se busca es conocer el contexto actual de la persona y de qué manera ella ha identificado su realidad bajo la dinámica. Terminado esta parte se pasará a la sección de opciones en un marco de plan de acción de cambio para la persona.

Tercera Fase: Determinación de las opciones

En base a todo a las estrategias planteadas en la fase anterior, se le pedirá a la participante escribir en una hoja un mínimo 6 opciones que le permitan lograr la meta propuesta, para ello deberán plantearse las siguientes preguntas: ¿Qué opciones o caminos se tiene para conseguir la meta propuesta? ¿Estas opciones son vías para conseguir tu meta? Por último, si la participante no consigue pensar en más opciones, se le dirá lo siguiente: Si yo estuviera en tu situación, ¿Qué me aconsejarías?, ello le permitirá estar en la otra posición y pensar como un “yo aconsejador”, lo que podría permitirle crear más opciones visto desde otra perspectiva. Finalmente, se hará una recapitulación de todas las opciones, para verificar en conjunto cuales son las más viables para acercarse a su meta.

Cuarta Fase: Voluntad y Compromiso

Como parte final se hará una breve reflexión sobre sus logros actuales y la importancia del camino recorrido, en el que también influyo cada aspecto de su pasado. Asimismo, como conclusión se dialogará sobre la importancia de estas estrategias, ello favorecerá su percepción sobre que la aceptación de su pasado es una forma de potenciar la aceptación a nuevas situaciones y a valorar adecuadamente que las decisiones tomadas representan un tipo de aprendizaje en su camino. Asimismo, se deberá de definir el plan de acción con la participante de acuerdo a las opciones propuestas en la fase anterior, ello le permita llevar a cabo el cumplimiento de la meta. Para esto se le entregará el siguiente cuadro:

¿Qué opciones tomarás en cuenta? Hacer qué (1)	¿Cuándo lo harás? (2)
¿Quién te ayudara? (3)	¿Qué harás si esto no funciona o falla? (4)

La primera pregunta permitirá definir el plan de acción, las acciones a realizar para poder llegar a la meta planteada; la segunda pregunta define el tiempo y los momentos de lo que realizará; la tercera pregunta permitirá verificar el apoyo percibido de la persona y la propia automotivación; la última pregunta ayuda a explorar la posibilidad de tener un Plan B. Luego de llenar este cuadro se debe de preguntar si el plan de acción lo acerca a su meta; asimismo, se hablará sobre los compromisos que debe de hacer la persona para el cumplimiento de todo lo descrito.

Al final de ello se le pedirá que durante una semana ponga en práctica lo realizado visualizando esas estrategias en dichas situaciones y anotando si ello ha generado algún tipo de cambio en su

forma de pensar y aceptar aquellas acciones. En otra sesión se revisará si aquella situación no aceptable se encuentra ya en la parte de situaciones aceptadas.

Plan de Acción 3: Trabajando en el Dominio del entorno

Duración: 2 Semanas

Objetivo específico:

Fortalecer el Dominio del Entorno en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

Descripción:

El Dominio del Entorno hace referencia al uso de los recursos personales para lograr lo que requiere del medio. De esta forma se trabajará en la persona la habilidad para reconocer y crear entornos favorables, así como la oportunidad de examinar el mismo, analizar de qué manera puede identificar oportunidades a pesar de la situación actual en Pandemia, y cómo generar herramientas que le permitan seguir con su realización personal y profesional teniendo en cuenta las situaciones del entorno donde se encuentra. Asimismo, mejorar este aspecto permite aumentar la adaptabilidad a los diferentes escenarios laborales, lo cual lleva a un adecuado manejo de las adversidades u complicaciones en el quehacer profesional.

SEMANA 1

Actividad 1: Dominio y sensación de control de nuestro entorno

Propósito de la Actividad: Comprender y aceptar el contexto actual.

Recursos: Video, hojas bond, hoja de trabajo “Voluntad y Compromiso”

Duración: 45 minutos.

Responsable: Ana Cecilia Temoche Clavero.

Para esta primera actividad, lo que se busca es que la persona entienda y profundice en las dificultades que ha tenido para manejar ciertos asuntos laborales ocasionados por la actual pandemia. Asimismo, se trabajará en la percepción de su capacidad para cambiar o mejorar el contexto que lo rodea, aprendiendo a visualizar las oportunidades que le ofrece el ambiente y el control que tiene sobre el mundo exterior.

Primera Fase: Identificar la meta

Esta actividad se iniciará a través de la presentación de un video dinámico, donde se muestra la situación de una persona enfrentando situaciones nuevas, por lo que se ve obligado a realizar cambios para adaptarse a su nuevo entorno; no obstante, durante estos cambios la persona presenta una serie de sentimientos y pensamientos que no le permiten realizar sus actividades como normalmente lo hacía. Con este video se busca que la persona se conecte con la historia e identifique los cambios y aspectos fuera de su control que le ha traído la nueva metodología de vida y trabajo ocasionado por la pandemia. Una vez encontrada la relación del video con ciertas situaciones que está atravesando, se hará una breve reflexión acerca de cómo afecta ello en diversos aspectos de su vida. Finalmente se realizarán las siguientes preguntas para poder establecer la meta que el participante se debe de proponer: ¿Entonces, cual sería exactamente tu meta? / ¿Qué esperas conseguir con esta sesión?, ello nos ayudará a sintetizar la meta de la sesión, y nos permite pasar a la siguiente fase.

Segunda Fase: Explorando la realidad

Una vez realizada la primera fase, se hará una exposición breve de conceptos básicos sobre lo que es el locus de control interno y externo y como funciona en las personas. Finalizado esta parte se le pedirá a la persona localizar el locus interno y externo de la situación del video de la primera fase y las dificultades que fueron vistas para manejar dicha situación, ello deberá ser escrito en una hoja bond que será utilizado después. Terminada esta parte se le brindará un caso en lectura, esta vez la situación descrita en el caso describirá un hecho parecido al del video, pero con una respuesta totalmente diferente, donde la persona afronta de manera adecuada el nuevo contexto y es capaz de dominar su entorno a su favor a pesar de los cambios surgidos. Al finalizar la lectura se pedirá al participante identificar las estrategias que le ayudaron a la persona del caso a atravesar adecuadamente y adaptarse a las situaciones nuevas, una vez terminada esa parte se le pedirá traer la hoja que desarrolló para el video del inicio, tendrá que ubicar las estrategias hechas para el caso y pasarlas para la situación del video, se le explicará cómo funcionan estas estrategias en cada persona, y cómo ello puede ayudar para diferentes situaciones.

Una vez hecha la reflexión, se le hará las siguientes preguntas respecto a la meta planteada en la Fase 1: ¿En qué situación te encuentras respecto a tu meta? ¿Qué te podría impedir conseguir tu meta? ¿Cómo se relaciona el ejemplo con la meta?, la última pregunta permitirá relacionar la realidad identificada a la meta propuesta; en ese sentido, lo que se busca es conocer el contexto actual de la persona y de qué manera ha identificado su realidad en relación a la meta. Terminado esta parte se pasará a la sección de opciones en un marco de plan de acción.

Tercera Fase: Determinación de las opciones

Trayendo el tema de la situación actual, se le pedirá que comente cuales han sido sus primordiales dificultades ante este nuevo contexto, y de qué manera aplicaría lo aprendido para lograr una adecuada adaptación y aprovechar las nuevas oportunidades del mismo. Asimismo, se hará énfasis en unas recomendaciones sobre la importancia de un sentido de competencia, que permite ser cada vez más desarrollar diferentes estrategias de adaptación, y que las nuevas experiencias te permiten reconocer tu propio potencial y el control de lo que realizas.

En base a ello, se le pedirá a la participante a escribir en una hoja un mínimo 6 opciones que le permitan lograr la meta propuesta, para ello deberán plantearse las siguientes preguntas: ¿Qué opciones o caminos se tiene para conseguir la meta propuesta? ¿Estas opciones son vías para conseguir tu meta? Por último, si la participante no consigue pensar en más opciones, se le dirá lo siguiente: Si yo estuviera en tu situación, ¿Qué me aconsejarías?, ello le permitirá estar en la otra posición y pensar como un “yo asesorador”, lo que podría permitirle crear más opciones visto desde otra perspectiva. Finalmente, se hará una recapitulación de todas las opciones, para verificar en conjunto cuales son las más viables para acercarse a su meta.

Cuarta Fase: Voluntad y Compromiso

Como parte final de la actividad, se deberá de definir el plan de acción con la participante de acuerdo a las opciones propuestas en la fase anterior, ello le permita llevar a cabo el cumplimiento de la meta. Para esto se le entregará el siguiente cuadro:

¿Qué opciones tomarás en cuenta? Hacer qué (1)	¿Cuándo lo harás? (2)
¿Quién te ayudara? (3)	¿Qué harás si esto no funciona o falla? (4)

La primera pregunta permitirá definir el plan de acción, las acciones a realizar para poder llegar a la meta planteada; la segunda pregunta define el tiempo y los momentos de lo que realizará; la tercera pregunta permitirá verificar el apoyo percibido de la persona y la propia automotivación; la última pregunta ayuda a explorar la posibilidad de tener un Plan B. Luego de llenar este cuadro se debe de preguntar si el plan de acción lo acerca a su meta; asimismo, se hablará sobre los compromisos que debe de hacer la persona para el cumplimiento de todo lo descrito.

SEMANA 2

Actividad 2: Nuevo contexto, sacando provecho a las nuevas oportunidades

Propósito de la Actividad: Reflexionar sobre la importancia de la mejora continua.

Recursos: Video, hojas bond, hoja de trabajo “Voluntad y Compromiso”

Duración: 45 minutos.

Responsable: Ana Cecilia Temoche Clavero.

Esta segunda actividad busca propiciar en las personas la reflexión sobre la importancia de prepararse y mejorar continuamente para potencializar las habilidades a través de nuevas oportunidades. Este aspecto es de suma importancia, ya que lleva a la persona a estar en constante búsqueda de la excelencia, lo cual trasciende en los diferentes ámbitos de la persona, como la laboral, el cual podría generar un mejor desempeño por la mejora de sus habilidades.

Primera Fase: Identificar la meta

Esta actividad se realizará con una pequeña dinámica de reflexión a través de la estructuración del proceso de crecimiento en situaciones en las que se presenta nuevos cambios y retos. En primera instancia, se hará una introducción sobre la importancia de estar en constante búsqueda de aprendizaje, de aprovechar esas oportunidades que ofrecen crecimiento en diversos aspectos. Luego de la reflexión acerca de este tema se realizarán las siguientes preguntas para poder establecer la meta que el participante se debe proponer para esta actividad: ¿Cuál sería exactamente tu meta para este tema? / ¿Qué esperas conseguir con esta sesión?, ello nos ayudará a sintetizar la meta de la sesión, y nos permite pasar a la siguiente fase.

Segunda Fase: Explorando la realidad

Para explorar la realidad del participante, se le pedirá a la persona elegir un objetivo que le suponga un reto y que lograrlo implique crecer como persona, deberá analizar y agrupar los pasos de cómo sería la guía que deberá seguir para lograr lo propuesto. Al final se le dirá a la persona que al costado de cada paso planteado coloque una oportunidad ocasionada por su contexto actual, el cual de alguna manera le ayude a cumplir de manera óptima ese paso. Terminando esta parte se explicará al participante el proceso de toda esta dinámica y lo que busca, que es que la persona sea consciente de las oportunidades y de su crecimiento, que debe tener en cuenta que elegir el camino que va a seguir aumenta su autodeterminación y la sensación de control de su entorno.

Una vez realizado este ejercicio, se traerá el tema de la meta planteada en la primera fase: ¿En qué situación te encuentras respecto a tu meta? ¿Qué te podría impedir conseguir tu meta? ¿Cómo se relaciona tu forma de ver las oportunidades con la meta?, la última pregunta permitirá relacionar

cómo percibe actualmente las oportunidades y cómo ello se relaciona a la meta propuesta; en ese sentido, lo que se busca es conocer el contexto actual de la persona y de qué manera ella ha identificado su realidad bajo la dinámica. Terminado esta parte se pasará a la sección de opciones en un marco de plan de acción de cambio para la persona.

Tercera Fase: Determinación de las opciones

Luego, en base a todo lo desarrollado y las reflexiones realizadas, se le pedirá a la participante a escribir en una hoja un mínimo 6 opciones que le permitan lograr la meta propuesta, para ello deberán plantearse las siguientes preguntas: ¿Qué opciones o caminos se tiene para conseguir la meta propuesta? ¿Estas opciones son vías para conseguir tu meta? Por último, si la participante no consigue pensar en más opciones, se le dirá lo siguiente: Si yo estuviera en tu situación, ¿Qué me aconsejarías?, ello le permitirá estar en la otra posición y pensar como un “yo aconsejador”, lo que podría permitirle crear más opciones visto desde otra perspectiva. Finalmente, se hará una recapitulación de todas las opciones, para verificar en conjunto cuales son las más viables para acercarse a su meta.

Cuarta Fase: Voluntad y Compromiso

Como parte final de la actividad, se deberá de definir el plan de acción con la participante de acuerdo a las opciones propuestas en la fase anterior, ello le permita llevar a cabo el cumplimiento de la meta. Para esto se le entregará el siguiente cuadro:

¿Qué opciones tomarás en cuenta? Hacer qué (1)	¿Cuándo lo harás? (2)
¿Quién te ayudara? (3)	¿Qué harás si esto no funciona o falla? (4)

La primera pregunta permitirá definir el plan de acción, las acciones a realizar para poder llegar a la meta planteada; la segunda pregunta define el tiempo y los momentos de lo que realizará; la tercera pregunta permitirá verificar el apoyo percibido de la persona y la propia automotivación; la última pregunta ayuda a explorar la posibilidad de tener un Plan B. Luego de llenar este cuadro se debe de preguntar si el plan de acción lo acerca a su meta; asimismo, se hablará sobre los compromisos que debe de hacer la persona para el cumplimiento de todo lo descrito.

Plano de Acción 4: Visualizando el Crecimiento Personal

Duración: 1 Semana

Objetivo específico:

Fortalecer el crecimiento personal en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

Descripción:

El Crecimiento Personal hace referencia al nivel en que la persona desea seguir desarrollándose, a través de nuevas experiencias. Para esta parte se hará énfasis en las estrategias de crecimiento en la parte social, lo cual le genere una sensación de desarrollo completo, ya que la misma participante es consciente que no se ha desenvuelto adecuadamente en dicha área. Asimismo, ello le permitirá

visualizar sus mejorar personales y estar en constante apertura a nuevas experiencias. Es importante mencionar que el crecimiento en el área social ayudará a la persona a poder desenvolverse de mejor forma en las actividades colaborativas.

SEMANA 1

Actividad 1: Mejorando a nivel social

Propósito de la Actividad: Comprender y mejorar el crecimiento a nivel social

Recursos: Video, hojas bond, hoja de trabajo “Voluntad y Compromiso”.

Duración: 45 minutos.

Responsable: Ana Cecilia Temoche Clavero.

Esta actividad se llevará a cabo mediante la autorreflexión, dado que lo que se percibe en la participante es una falta de crecimiento, pero a nivel social, en sus relaciones positivas, lo cual ya se ha trabajado anteriormente. Debido a ello, esta sección solo será para generar una reflexión sobre los aspectos a considerar para mejorar en su crecimiento social.

Primera Fase: Identificar la meta

Como la persona ya es consciente de esta falta de crecimiento, se realizarán las siguientes preguntas para poder establecer la meta que el participante se debe de proponer: ¿Entonces, cual sería exactamente tu meta? / ¿Qué esperas conseguir con esta sesión?, ello nos ayudará a sintetizar la meta de la sesión, y nos permite pasar a la siguiente fase.

Segunda Fase: Explorando la realidad

Se creará el dialogo con la persona para conocer sobre su contexto actual respecto al tema. Luego de reflexionar sobre ello, se le hará las siguientes preguntas respecto a la meta planteada en la Fase 1: ¿En qué situación te encuentras respecto a tu meta? ¿Qué te podría impedir conseguir tu meta? ¿Cómo se relaciona el ejemplo con la meta?, la última pregunta permitirá relacionar la realidad identificada a la meta propuesta; en ese sentido, lo que se busca es conocer el contexto actual de la persona y de qué manera ella ha identificado su realidad bajo la dinámica. Terminado esta parte se pasará a la sección de opciones en un marco de plan de acción de cambio para la persona.

Tercera Fase: Determinación de las opciones

En base a todo lo desarrollado y las reflexiones realizadas, se le pedirá a la participante a escribir en una hoja un mínimo 6 opciones que le permitan lograr la meta propuesta, para ello deberán plantearse las siguientes preguntas: ¿Qué opciones o caminos se tiene para conseguir la meta propuesta? ¿Estas opciones son vías para conseguir tu meta? Por último, si la participante no consigue pensar en más opciones, se le dirá lo siguiente: Si yo estuviera en tu situación, ¿Qué me aconsejarías?, ello le permitirá estar en la otra posición y pensar como un “yo aconsejador”, lo que podría permitirle crear más opciones visto desde otra perspectiva. Finalmente, se hará una recapitulación de todas las opciones, para verificar en conjunto cuales son las más viables para acercarse a su meta.

Cuarta Fase: Voluntad y Compromiso

Como parte final de la actividad, se deberá de definir el plan de acción con la participante de acuerdo a las opciones propuestas en la fase anterior, ello le permita llevar a cabo el cumplimiento de la meta. Para esto se le entregará el siguiente cuadro:

¿Qué opciones tomarás en cuenta? Hacer qué (1)	¿Cuándo lo harás? (2)
¿Quién te ayudara? (3)	¿Qué harás si esto no funciona o falla? (4)

La primera pregunta permitirá definir el plan de acción, las acciones a realizar para poder llegar a la meta planteada; la segunda pregunta define el tiempo y los momentos de lo que realizará; la tercera pregunta permitirá verificar el apoyo percibido de la persona y la propia automotivación; la última pregunta ayuda a explorar la posibilidad de tener un Plan B. Luego de llenar este cuadro se debe de preguntar si el plan de acción lo acerca a su meta; asimismo, se hablará sobre los compromisos que debe de hacer la persona para el cumplimiento de todo lo descrito.

Como tarea final se pedirá que haga un registro de cómo va utilizando dichas estrategias para mejorar su desenvolvimiento interpersonal, y si ello al ser replicado en el ámbito laboral le ha traído mejoras en dicho entorno.

Plano de Acción 5: Fortaleciendo la Autonomía

Duración: 1 Semana

Objetivo específico:

Fortalecer la autonomía en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

Descripción:

La autonomía hace referencia al nivel en que la persona puede mantener su independencia, a ser auto determinado, con capacidad para regular su propia conducta y tomar decisiones teniendo en cuenta sus propias convicciones.

En esta sesión se trabajará en cómo percibe la opinión de los demás, ya que los resultados indican que existe un exceso de consideración de las opiniones ajenas, lo cual podría influir en la construcción de las propias ideas y decisiones que requieren un manejo más rápido siguiendo un criterio autónomo. En este aspecto, se resalta la importancia de la toma de decisiones, a nivel laboral, como medida para evitar posibles riesgos y cumplir con la eficacia de procesos que necesitan una acción instantánea, por tal el participante deberá de analizar el nivel de dependencia que puede presentar en ciertos aspectos laborales, lo cual podría limitar su capacidad para la resolución de problemas y el aprendizaje en las tareas organizacionales, así como la apertura a otras experiencias.

SEMANA 1

Actividad 1: Trabajando mi Autonomía

Propósito de la Actividad: Comprender y mejorar la autonomía

Recursos: Video, hojas bond, hoja de trabajo “Voluntad y Compromiso”.

Duración: 45 minutos.

Responsable: Ana Cecilia Temoche Clavero.

Esta actividad se llevará a cabo mediante la autorreflexión, dado que lo que se busca es que la participante comprenda e interiorice sobre la influencia que pueden tener los demás en algunas decisiones, y como ello le impide desarrollarse adecuadamente en su área de trabajo, dado que limita la independencia social y la libertad en la ejecución de las tareas.

Primera Fase: Identificar la meta

Como primera parte de esta actividad, se hará una breve exposición mediante unas diapositivas sobre la definición de autonomía y su implicancia en el campo laboral; asimismo, se abordará brevemente los principales beneficios, así como su impacto en la toma de decisiones y productividad. Luego de ello se le pedirá a la persona que brinde su opinión sobre lo expuesto, para dar una retroalimentación sobre las ideas formadas; finalmente se realizarán las siguientes preguntas para poder establecer la meta que el participante se debe de proponer: ¿Entonces, cual sería exactamente tu meta? / ¿Qué esperas conseguir con esta sesión?, ello nos ayudará a sintetizar la meta de la sesión, y nos permite pasar a la siguiente fase.

Segunda Fase: Explorando la realidad

Luego de plantearse la meta, se conversará con la persona acerca de cómo lleva a cabo la toma de decisiones en el campo laboral, cuál es el proceso que sigue a la hora de tener que tomar una decisión, teniendo en cuenta diferentes situaciones. Luego de reflexionar sobre ello, se le hará las siguientes preguntas respecto a la meta planteada en la Fase 1: ¿En qué situación te encuentras respecto a tu meta? ¿Qué te podría impedir conseguir tu meta? ¿Cómo se relaciona lo conversado con la meta?, la última pregunta permitirá relacionar la realidad identificada a la meta propuesta; en ese sentido, lo que se busca es conocer el contexto actual de la persona y de qué manera ella ha identificado su realidad bajo la dinámica. Terminado esta parte se pasará a la sección de opciones en un marco de plan de acción de cambio para la persona.

Tercera Fase: Determinación de las opciones

En base a todo lo desarrollado y las reflexiones realizadas, se le pedirá a la participante a escribir en una hoja un mínimo 6 opciones que le permitan lograr la meta propuesta, para ello deberán plantearse las siguientes preguntas: ¿Qué opciones o caminos se tiene para conseguir la meta propuesta? ¿Estas opciones son vías para conseguir tu meta? Por último, si la participante no consigue pensar en más opciones, se le dirá lo siguiente: Si yo estuviera en tu situación, ¿Qué me aconsejarías?, ello le permitirá estar en la otra posición y pensar como un “yo aconsejador”, lo que podría permitirle crear más opciones visto desde otra perspectiva. Finalmente, se hará una recapitulación de todas las opciones, para verificar en conjunto cuales son las más viables para acercarse a su meta.

Cuarta Fase: Voluntad y Compromiso

Como parte final de la actividad, se deberá de definir el plan de acción con la participante de acuerdo a las opciones propuestas en la fase anterior, ello le permita llevar a cabo el cumplimiento de la meta. Para esto se le entregará el siguiente cuadro:

¿Qué opciones tomarás en cuenta? Hacer qué (1)	¿Cuándo lo harás? (2)
¿Quién te ayudara? (3)	¿Qué harás si esto no funciona o falla? (4)

La primera pregunta permitirá definir el plan de acción, las acciones a realizar para poder llegar a la meta planteada; la segunda pregunta define el tiempo y los momentos de lo que realizará; la tercera pregunta permitirá verificar el apoyo percibido de la persona y la propia automotivación; la última pregunta ayuda a explorar la posibilidad de tener un Plan B. Luego de llenar este cuadro se debe de preguntar si el plan de acción lo acerca a su meta; asimismo, se hablará sobre los compromisos que debe de hacer la persona para el cumplimiento de todo lo descrito.

4.4. Cronograma

ACTIVIDADES	Indicador de logro	Junio				Julio				Agosto				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Plano de acción 1: Construyendo relaciones positivas														
Sensibilización sobre el bienestar psicológico	Interiorizar la importancia del bienestar psicológico													
Entendiendo las relaciones estrechas y cálidas con otros	Comprender y mejorar el funcionamiento de las relaciones interpersonales													
Siendo no solo empáticos, sino también asertivos	Comprender y mejorar las habilidades de empatía y asertividad													
Plano de acción 2: Aprendiendo sobre la autoaceptación														
Aceptando aspectos positivos y negativos de mi persona	Comprender y aceptar los aspectos positivos y negativos de la persona													
Valorando positivamente mi pasado	Crear estrategias para comprender y aceptar las decisiones del pasado													

Plano de acción 3: Trabajando en el dominio del entorno												
Domínio y sensación de control de nuestro entorno	Comprender y aceptar el contexto actual											
Nuevo contexto, sacando provecho a las nuevas oportunidades	Reflexionar sobre la importancia de la mejora continua											
Plano de acción 4: Visualización del crecimiento personal												
Mejorando a nivel social	Comprender y mejorar el crecimiento a nivel social											
Plano de acción 5: Fortaleciendo la Autonomía												
Trabajando mi autonomía	Comprender y mejorar la autonomía											

4.5. Resultados esperados

Posterior al desarrollo del plan de intervención, lo que se espera es que los resultados cumplan con los objetivos propuestos. De este modo, se pretende que las dimensiones trabajadas a partir de los planes de mejora, sean medidas nuevamente con la escala de Bienestar Psicológico de Ryff, a fin de obtener indicadores post intervención que evalúen la eficacia de la misma. A continuación, se detalla lo que se espera obtener de acuerdo a los objetivos del plan de intervención.

Mejorar las relaciones positivas en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

- Para esta dimensión lo que se espera es que, después de la intervención, y aplicada nuevamente la escala de bienestar psicológico, la puntuación mejore y pueda pasar de un nivel bajo a alto.
- Asimismo, lo que se espera es que la participante aprenda a comprender y entender a las personas y la satisfacción de estar con otros/as, que pueda empezar a identificar y establecer relaciones cálidas y de confianza con los demás en su centro laboral.
- Por otro lado, se espera que desarrolle el interés del bienestar del otro, que aumente su capacidad de empatía y asertividad para generar relaciones humanas positivas, lo cual es importante en las actividades colaborativas de su organización.

Esta mejora se ve reflejada en los cambios de los siguientes indicadores:

- Indicador de logro cuantitativo: Incremento de puntuación de la dimensión en la prueba de Bienestar Psicológico.
- Indicador de logro cualitativo: Al entrevistar nuevamente a la persona lo que se espera es que la experiencia de lo trabajado sea favorable, y haya podido establecer relaciones positivas con

otros dentro de su centro laboral, basadas en confianza; asimismo, sea capaz de comunicarse y entender adecuadamente a las personas de su alrededor.

Fortalecer la autonomía en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

- Para esta dimensión lo que se espera que después de la intervención, y aplicada nuevamente la escala de bienestar psicológico, la puntuación mejore y pueda pasar de un nivel medio a alto.
- Asimismo, lo que se espera es que la participante desarrolle adecuadamente una independencia social, y pueda de esta forma actuar con libre determinación en sus actividades laborales, aumentando la capacidad de identificar correctamente las demandas sociales y actuar acorde a sus lineamientos.
- Por otro lado, se esperar mejorar su autonomía para la toma de decisiones y la resolución de problemas, de manera que pueda actuar en situaciones laborales que lo requieran.

Esta mejora se ve reflejada en los cambios de los siguientes indicadores:

- Indicador de logro cuantitativo: Incremento de puntuación de la dimensión en la prueba de Bienestar Psicológico.
- Indicador de logro cualitativo: Al entrevistar nuevamente a la persona lo que se espera es que la experiencia de lo trabajado sea favorable, y haya podido desarrollar su autonomía y su capacidad para la toma de decisiones y resolución de problemas en su centro laboral.

Fortalecer el dominio del entorno en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

- Para esta dimensión lo que se espera que después de la intervención, y aplicada nuevamente la escala de bienestar psicológico, la puntuación mejore y pueda pasar de un nivel medio a alto.
- Asimismo, lo que se espera es que la persona desarrolle un sentido de competencia y dominio frente a los cambios laborales, dado que el actual contexto requiere la adaptación a las nuevas metodologías y tecnologías.
- Por otro lado, se busca que la persona aprenda a identificar las herramientas que le permitan tener el control de las actividades externas, que reconozca y haga uso efectivo de las oportunidades en su campo laboral, y desarrolle la habilidad de crear entornos favorables acorde a sus necesidades y valores individuales.

Esta mejora se ve reflejada en los cambios de los siguientes indicadores:

- Indicador de logro cuantitativo: Incremento de puntuación de la dimensión en la prueba de Bienestar Psicológico.
- Indicador de logro cualitativo: Al entrevistar nuevamente a la persona, lo que se espera es que la experiencia de lo trabajado sea favorable, y ahora pueda enfrentar dificultades no solo cotidianas, sino también cambios que requieran una mayor adaptación en su centro laboral. Asimismo, será consiente de las oportunidades y sentirá el control sobre ello.

Fortalecer el crecimiento personal en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

- Para esta dimensión lo que se espera que después de la intervención, y aplicada nuevamente la escala de bienestar psicológico, la puntuación mejore y pueda pasar de un nivel medio a alto.

- Asimismo, lo que se espera es que la persona siga desarrollando y manteniendo el interés por un continuo desarrollo personal, específicamente en la mejora del área social. De esta forma la participante percibirá su crecimiento en el área laboral y los demás planos de su vida.
- Por otro lado, se espera que sea capaz de apreciar la sensación de mejora, reconociendo así su propio potencial.

Esta mejora se ve reflejada en los cambios de los siguientes indicadores:

- Indicador de logro cuantitativo: Incremento de puntuación de la dimensión en la prueba de Bienestar Psicológico.
- Indicador de logro cualitativo: Al entrevistar nuevamente a la persona, lo que se espera es que la experiencia de lo trabajado sea favorable, que ya no perciba algún sentimiento de estancamiento y, por lo contrario, ahora pueda sentir plenamente la satisfacción por la mejora en las áreas en las que se planteó objetivos, lo cual le genera más ansias para llevar al máximo sus potencialidades.

Fortalecer la autoaceptación en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.

- Para esta dimensión lo que se espera que después de la intervención, y aplicada nuevamente la escala de bienestar psicológico, la puntuación mejore y pueda pasar de un nivel medio a alto.
- Asimismo, lo que se espera es que la persona desarrolle una actitud positiva hacia sí mismo y la historia de su pasado, que valore las decisiones tomadas como un aprendizaje, ya sea en el ámbito personal o laboral.

- Por otro lado, que reconozca y acepte los múltiples aspectos de uno mismo, valorando las cualidades positivas y negativas de su persona, lo cual le permiten tener conocimiento de que aspectos mejorar.

Esta mejora se ve reflejada en los cambios de los siguientes indicadores:

- Indicador de logro cuantitativo: Incremento de puntuación de la dimensión en la prueba de Bienestar Psicológico.
 - Indicador de logro cualitativo: Al entrevistar nuevamente a la persona, lo que se espera es que la experiencia de lo trabajado sea favorable, que la persona haya mejorado su autoaceptación y la actitud positiva hacia sí misma, se sienta satisfecha con ella y con lo realizado en su vida.

4.6. Indicadores de evaluación

Para atender a los objetivos del trabajo se establecerán los siguientes indicadores de logro.

Tabla 6

Indicadores de evaluación

Objetivo	Nombre del indicador	Definición del indicador	Origen de los datos	Escala de medida	Meta
Mejorar las relaciones positivas en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.	Relaciones Positivas	Evaluará las relaciones de calidad con su entorno	Prueba Psicométrica - Escala de Bienestar Psicológico	Rangos / Baremos	>27 puntos - Nivel Alto
Fortalecer la autoaceptación en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.	Autoaceptación	Evaluará la relación positiva con su presente y pasado	Prueba Psicométrica - Escala de Bienestar Psicológico	Rangos / Baremos	>27 puntos - Nivel Alto
Fortalecer el dominio del entorno en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.	Dominio del Entorno	Evaluará el manejo del ambiente donde se encuentra la persona	Prueba Psicométrica - Escala de Bienestar Psicológico	Rangos / Baremos	>27 puntos - Nivel Alto

Fortalecer el crecimiento personal en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco	Crecimiento Personal	Evaluará el sentido de crecimiento y desarrollo personal y laboral	Prueba Psicométrica - Escala de Bienestar Psicológico	Rangos / Baremos >32 puntos - Nivel Alto
Fortalecer la autonomía en un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.	Autonomía	Evaluará la relación de autodeterminación e independencia de la persona	Prueba Psicométrica - Escala de Bienestar Psicológico	Rangos / Baremos >36 puntos - Nivel Alto
Mejorar el Bienestar Psicológico de un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo en el distrito de Santiago de Surco.	Bienestar Psicológico	Evaluará el desarrollo de capacidades y crecimiento personal que evidencia la persona	Prueba Psicométrica - Escala de Bienestar Psicológico	Rangos / Baremos >176 puntos - Nivel Elevado

V: Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

- El presente trabajo permitió evidenciar las competencias profesionales del psicólogo organizacional a través del diseño, elaboración y ejecución de las diferentes etapas del proyecto de mejora del bienestar psicológico, como lo fue el recojo de información, la evaluación, el diagnóstico y el plan de intervención. Para cada fase fue necesario emplear ciertas competencias y habilidades específicas de la profesión, las cuales fueron de suma importancia al momento de construir cada aspecto del proyecto; asimismo, los resultados del mismo reflejan el nivel de competencia para la realización del trabajo.
- El objetivo principal de la intervención fue mejorar el bienestar psicológico de un trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo, ya que se evidenció deficiencias que podrían mejorarse a través de un plan de intervención, por lo cual se determinó que el modelo más idóneo para la misma sería el coaching a través del modelo Grow, ya que permite que la persona sea consciente de su realidad y elabore un plan de acción de acorde a sus posibilidades.
- En relación a los resultados esperados de acuerdo al objetivo general, estos guardan coherencia respecto al objetivos de las sesiones y el diseño de las actividades, ya que cada sesión fue elaborada siguiendo los resultados del diagnóstico y en búsqueda de mejorar las deficiencias señaladas para cada dimensión.

- En cuanto al primer objetivo específico, mejorar las relaciones positivas, se evidencia falta de habilidades interpersonales y una percepción distorsionada sobre las relaciones con los demás, por tal se resalta la importancia en que la persona pueda establecer adecuadas relaciones de comunicación y confianza, dónde al comprender y entender mejor a las personas de su alrededor sea capaz de mejorar en sus propias habilidades interpersonales y las actividades colaborativas.
- En cuanto al segundo objetivo específico, fortalecer la autoaceptación, se evidencia una falta de valoración de las acciones del pasado, por lo que se establece la necesidad de enfocarse en la valoración positiva de la persona y su historia, en la integración y aceptación de elementos propios del pasado que no le permiten desarrollarse de forma plena.
- En cuanto al tercer objetivo específico, fortalecer el dominio del entorno, se evidencia ciertas deficiencias en la adaptabilidad de contextos con cierta dificultad, por lo que se espera que la persona pueda desarrollar habilidades que le permitan adecuarse a nuevos contextos de forma eficiente, además de ser capaz de reconocer que oportunidades benefician más a su persona.
- En cuanto al cuarto objetivo específico, fortalecer el crecimiento personal, se evidencia una falta de crecimiento en el aspecto social, por lo que el énfasis se encuentra principalmente en propiciar actitudes de búsqueda a desarrollar esos aspectos que aún le falta potenciar.

5.2. Recomendaciones

- En relación a las dificultades presentadas al momento de elaborar el trabajo de suficiencia profesional, se expone la propia dificultad de elaborar un plan individual usando un modelo de coaching, dado que es un campo más especializado; no obstante, era el que más se adecuaba al tipo de intervención que requería la situación. Por ello, lo más adecuado sería trabajar más en la investigación en temas de intervención que a nivel profesional aún no han sido desarrollados.
- Respecto a la evaluación de otras variables para ampliar el conocimiento del problema inicial, se recomienda estudiar el tema de las metodologías de trabajo y el uso de las TICs en la actualidad, dado que uno de los principales problemas de adaptabilidad, por el nuevo contexto del trabajo remoto, es el traspaso de ciertas metodologías de trabajo a otras que requieren un poco más de conocimiento del tema virtual; asimismo, se debería tener en cuenta que al querer actualizar y desarrollar ciertas habilidades en paralelo, que antes no tuvieron la importancia debida y que ahora lo hacen por la premura de la situación, pueden llegar a obstaculizar el tipo de aprendizaje y dificultar la transición a estas nuevas formas de trabajo.
- Sobre el uso de diferentes métodos de evaluación para diagnosticar el problema inicial, se recomienda el uso conjunto de instrumentos tanto cuantitativos como cualitativos, de esta manera se puede contrastar los resultados entre los instrumentos, y a la vez pueden ser complementarios, lo cual permite tener una visión más amplia de la información brindada a través de la evaluación.

- En relación a la aplicación de la propuesta en otros contextos, sería interesante estudiar la variable en el sector salud del estado, dado que es una de las entidades con más presión tanto en carga laboral como emocional, por las propias actividades diarias regidas por el nuevo contexto, y por la sensibilidad de las experiencias vividas a causa del Covid-19, ya que a diario deben lidiar con diversos factores que forman parte de su trabajo actual.

Referencias

- Aderaldo, I, Aderaldo, C., & Lima, A. (2017). Critical aspects of telework in a multinational company. *Cadernos Ebape.br*, 15, 511-533.
- Aguirre, K. (2018). *Bienestar psicológico y Engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30113/Aguirre_FKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alles, M. (2012). *Comportamiento Organizacional. Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. (1a ed.). Argentina: Granica
- Alonso, M., & Cifre, E. (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, (83), 55-61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>
- Bahamón, M., Alarcón, Y., Cudris, T., Trejos, A. & Campo, L. (2019). Bienestar psicológico en adolescentes. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(5), 519- 523. Recuperado de http://revistaavft.com/images/revistas/2019/avft_5_2019/2_bienestar_psicologico.pdf
- Barrantes, K. (2017). *Efecto de intervenciones de psicología positiva y ejercicio en el bienestar y malestar psicológico de estudiantes universitarios* (Tesis doctoral). Universidad de Costa Rica, San pedro, Costa rica. Recuperado de <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/15063/Tesis%209177.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Bautista, C. (2018). *Diseño de un plan de bienestar fundamentado en las necesidades personales, afectivas y económicas de los trabajadores de la empresa magic party s.a.s.* (Tesis de maestría). Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1519/DNA-spa-2018_Dise%F1o_de_un_plan_de_bienestar_fundamentado_en_las_necesidades_personal es_afectivas_y%20_econ%F3micas;jsessionid=9EEC436C57202D0A41939A3AF2A950CD?sequence=1
- Casullo, M. (2008). *Prácticas en Psicología Positiva* (1a ed.). Lugar.
- Chiavenato, I. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Choque, R. & Nina-Montero, C. (2018). *Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en la sociedad minera alto molino señor de los milagros, arequipa – 2018* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8107/PScharra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Conexión Esan. (24 de abril de 2020). Impacto del COVID-19 en el empleo en el Perú. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/04/24/impacto-del-covid-19-en-el-empleo-en-el-peru/>
- Cosamalon, M. (2019). *Bienestar y autoeficacia en clientes de coaching* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13860/COSAMALON_AGUILAR_MAR%C3%8DA_CECILIA_DEL_PI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuadra, A., Veloso, C., Moya, Y., Reyes, L. & Vilca, J. (2010). Efecto de un programa de psicología positiva e inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y vital. *Revista*

- Salud & Sociedad*, 1(2), 101-112. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4016531>
- Cuadra, H. & Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 7(1), 83-96. Recuperado de: <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/17380>
- Díaz, J. & Sánchez, M. (2002). Relaciones entre estilos de personalidad y satisfacción autopercebida en diferentes áreas vitales. *Psicothema*, 14(1), 100-105. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=692>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572013000300009&script=sci_arttext
- DiClemente, D. & Hantula, D. (2005). John Broadus Watson, I-O psychologist. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 37(4), 47-55.
- Diener, E. & Fujita, F. (1995). Resources, Personal striving, and subjective wellbeing: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 926 – 935. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.5.926>
- Dolan, L. (2012). *Coaching por valores*. Madrid, España: Ediciones cofas S.A.C.
- Dunnette, M. & Kirchner, W. (2005). *Psicología Industrial* (2a ed.). México: Trillas.
- Dussel, I. & Quevedo, L. (2010). Educación y nuevas tecnologías: los desafíos pedagógicos ante el mundo digital. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 19(2), 20-23. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56741181029>

- El Peruano. (2007). Normas Legales. Decreto Supremo N° 007-2007-SA. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/278055/249420_DS007-2007EP.pdf20190110-18386-1pyxfo.pdf
- El Peruano. (2020) Normas Legales. Edición Extraordinaria. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>
- El Peruano. (2020). Normas legales. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf
- Fondo Monetario Internacional. (2020). Perspectivas de la Economía Mundial, abril de 2020. Recuperado de <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020>
- Forero, L. (2010). *Liderazgo por valores. Liderazgo por valores*. (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Buena Semilla.
- Fredrickson, B. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. *Prevention y Treatment*, 3(1), 1-25. <https://doi.org/10.1037/1522-3736.3.1.31a>
- Grant, A. (2011). Is it time to REGROW the GROW model? Issues related to teaching coaching session structures. *The Coaching Psychologist*, 7(2), 118-126.
- Koppes, L. & Pickren, W. (2007). Industrial and organizational psychology: An evolving science and practice. En L. Koppes (Ed.). *Historical perspectives in industrial and organizational psychology*. Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Laura, M. (2018). *Coaching como herramienta para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del área de servicios universitarios de la universidad tecnológica del Perú* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6919/ADMlaqump.pdf?sequence=>

[3](#)

Lenguita, P. (2009). Las tecnologías del trabajo según la prensa especializada: el caso del teletrabajo. *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, XI(12), 1-7.

Manrique, A. (2020). El coronavirus y su impacto en la sociedad actual y futura. Recuperado de <https://colegiodesociologosperu.org.pe/wp-content/uploads/El-Coronavirus-y-su-impacto-en-la-sociedad-actual-y-futura-mayo-2020.pdf>

Mastretta, G. (2006). *Psicología del trabajo en la organización*. México: Limusa

Mejía, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13(1), 29-42.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33613102.pdf>

Meneses, J. (2016). *El cuestionario* (1a ed.). Universitat Oberta de Catalunya. Recuperado de <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/>

Ministerio de Educación [Const]. Resolución N° 061-2020. 1 de julio de 2020 (Perú). Recuperado de <https://intranet.sunedu.gob.pe/documentos/directorios/346/res-061-2020-sunedu-cd-resuelve-aprobar-las-orientaciones-para-obtencion-de-grado-y-titulo.pdf>

Ministerio de Salud (2020). Coronavirus en el Perú: Casos confirmados. Recuperado de <https://www.gob.pe/8662-coronavirus-en-el-peru-casos-confirmados>

Molano, E. & Ruiz, Y. (2018). *Diseño del programa y plan de bienestar laboral en la empresa Gamaquim* (Tesis de licenciatura). Universidad Cooperativa de Colombia, Cali, Colombia.
Recuperado de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/10038/1/2018_dise%C3%B1o_programa_bienestar.pdf

- Nilles, J. (1973). *The telecommunications-transport tradeoff. options for tomorrow and today*. California: Jala International.
- Oishi, S. (2000). Goals as Cornerstones of subjective well-being: Linking individuals and cultures. En: Diener, E. & Suh, E., (Eds.), *Culture and Subjective Well-being*, 87 - 112, The MIT Press.
- Olson, R., Verley, J., Santos, L. & Salas, C. (2004). What we teach students about the Hawthorne Studies: A review of content within a sample of introductory I-O and OB textbooks. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 41(3), 23-39. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/252727487_What_We_Teach_Students_About_the_Hawthorne_Studies_A_Review_of_Content_Within_a_Sample_of_Introductory_IO_and_OB_Textbooks
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19. Recuperado de <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-may-2020>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). Qué son los Coronavirus. Recuperado de <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus>

- Párraga, C. (2015). *Eficacia de la intervención psicológica basada en estrategias positivas* (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla, Sevilla, España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=46875>
- Pérez, M. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11339>
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2018). *Observatorio laboral: informe del mercado laboral de la especialidad de psicología* (informe nro. 1). Lima, Perú. Recuperado de <https://cdn01.pucp.education/btpucp/2019/07/25202639/informe-del-mercado-laboral-de-la-especialidad-de-psicologia.pdf>
- Ravier, L (2005). *Arte y Ciencia del Coaching. Su historia, filosofía y ética*. Buenos Aires: Editorial Dunken.
- Redacción gestión (1 de mayo de 2016). Día del Trabajo: Conozca los diez problemas laborales que enfrentan los peruanos. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/dia-conozca-diez-problemas-laborales-enfrentan-peruanos-145944-noticia/?ref=gesr>
- Ripoll, P. (2019). Efectos del procedimiento de coaching realizado por Intelema sobre el bienestar psicológico y la calidad de vida. Recuperado de <https://www.intelema.es/wp-content/uploads/2021/01/3.-estudio.pdf>
- Rivera, y Gioya, (2008). *Menos líderes más liderazgo*. Madrid: LID Editorial.
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychological Association*,

https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf

- Ryan, R. & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/12181660_On_Happiness_and_Human_Potentials_A_Review_of_Research_on_Hedonic_and_Eudaimonic_Well-Being
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/15726128_The_Structure_of_Psychological_Well-Being_Revisited
- Ryff, C. & Singer, B. (1998). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything: or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28. Recuperado de <https://www.karger.com/Article/Pdf/353263>
- Ryff, C. (2018). Well-being with soul: Science in pursuit of human potential. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 242-248.
- Salanova, M., Llorens, S. & Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77847916004>

- San Roman, R. (2020). *Beneficios del bienestar psicológico en la productividad de los trabajadores a nivel Perú* (Tesis de Licenciatura). Universidad católica San Pablo, Arequipa, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16336/3/SANROMAN_LUCIONI_ROD_TRA.pdf
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sierra, M. (2011). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía.
- Sotelo, V. (2016). *Fundamentos de la Psicología. Manual Autoformativo* (1ª ed.). Universidad Continental. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2220/1/DO_FHU_501_MAI_UC0367_20162.pdf
- Suárez, K. (2019). *Bienestar psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial de Chiclayo, agosto-diciembre 2018* (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2069/1/TL_SuarezSirlopuKarla.pdf
- Tintaya, P. (2019). Psicología y Personalidad. *Revista de Investigación Psicológica*, 21(1), 115-134. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100009&lng=es&tlng=es.
- Whitmore, J. (2009) *Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose The Principles and Practice of Coaching and Leadership*. (4ta Ed). London

Whitmore, J. (2011). *El método para mejorar el rendimiento de las personas*. México: Editorial

Paidós.

Yin, R. (1994). *Case Study Research: Design and Methods* (2a ed.). Sage Publications.

Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional*. México: Addison Wesley Longman.

APÉNDICE

APENDICE A
ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Para cada una de las afirmaciones siguientes, marca en la escala con una cruz el número que te parece más adecuado para describirte. El número 1 indica que estas totalmente en desacuerdo con lo que plantea la afirmación y el número 6 que estás totalmente de acuerdo con lo planteado.

Puntuaciones:

1. Totalmente desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Moderadamente de acuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Bastante de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6
1.	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2.	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
3.	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4.	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
5.	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
6.	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						

7.	Reconozco que tengo defectos						
8.	Reconozco que tengo virtudes						
9.	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
10.	Sostengo mis decisiones hasta el final						
11.	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
12.	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13.	Puedo confiar en mis amigos						
14.	Cuando cumplo una meta, me planteo otra						
15.	Mis relaciones amicales son duraderas						
16.	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						
17.	Comprendo con facilidad como la gente se sienten						
18.	Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles						
19.	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
20.	Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.						
21.	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
22.	En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo.						
23.	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen						
24.	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
25.	Tengo la capacidad de construir mi propio destino						

26.	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
27.	Mis amigos pueden confiar en mí						
28.	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
29.	Tomo acciones ante las metas que me planteo.						
30.	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
31.	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
32.	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
33.	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
34.	Es importante tener amigos						
35.	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						

Auto-aceptación: Ítems 1, 7, 8, 11, 17, 25, y 34

Relaciones positivas: Ítems 2, 13, 16, 18, 23, 31 y 18

Autonomía: Ítems 3, 5, 10, 15 y 27

Dominio del entorno: Ítems 6, 19, 26, 29, 32, 36 y 39

Crecimiento personal: Ítems 4, 21, 24, 30, 37

Propósito en la vida: Ítems 9, 12, 14, 20, 22, 28, 33 y 35

Los ítems inversos son: 17, 23, 15, 26 y 21

APÉNDICE B

FORMATO DE ENTREVISTA

1. La Autoaceptación

¿Cómo te sientes contigo mismo?

¿Las experiencias con el teletrabajo te han ayudado a conocerte a ti misma?

¿Cómo percibes y valoras tus experiencias pasadas, te han ayudado a lo que eres ahora?

2. La Autonomía

¿Le preocupa lo que la gente piense de usted?

¿Suele estar contento con sus decisiones?

¿Considera que es una persona más dependiente o independiente de los demás? ¿el teletrabajo ha influido en ello?

3. El crecimiento personal

¿Cómo percibe su crecimiento personal a lo largo de su vida?

¿Considera que el contexto actual y la experiencia del teletrabajo ha sido motor de crecimiento personal?

¿El nuevo contexto y el teletrabajo le ha generado nuevos aprendizajes que contribuyen a su desarrollo personal? ¿De qué manera?

4. El propósito en la vida

¿Sueles plantearte nuevas metas?

¿Cómo te sientes con tus logros?

¿La experiencia del teletrabajo te ha servido para tener nuevas metas o conseguir otros propósitos?

5. Relaciones positivas con otros

¿Cómo te definirías a ti mismo en cuanto a la relación con otras personas?

¿Consideras que estás rodeada de personas con las que puedas contar, personas de confianza?

¿El nuevo contexto actual y el teletrabajo ha influido en tus relaciones con el entorno?

6. Dominio del entorno

¿De qué manera ha afectado la situación actual y el teletrabajo a su vida?

¿Ello le ha ayudado a cambiar cosas de su vida con las que no se sentía conforme?

¿Se encuentra satisfecho con lo que ha conseguido a lo largo de su vida?

APÉNDICE C
CUESTIONARIO ONLINE

Para cada una de las afirmaciones siguientes, marca en la escala con una cruz el número que te parece más adecuado para describirte.

Puntuaciones:

1. No ha mejorado
2. Casi no ha mejorado
3. Se mantiene igual
4. Ha mejorado poco
5. Ha mejorado mucho

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6
1.	Cómo se encuentran tus ánimos para realizar tu teletrabajo en comparación a la modalidad anterior						
2.	Cómo crees que ha sido tu desempeño con la implementación del teletrabajo						
3.	Cómo ha cambiado tu ambiente de trabajo para el teletrabajo						
4.	Cómo consideras la comunicación con tus compañeros y /o jefes						
5.	Cómo han sido las prestaciones que tu centro laboral te ha ofrecido para el teletrabajo (equipos informáticos, materiales, etc.)						
6.	Cómo han sido las horas de sueño que mantienes actualmente dado el teletrabajo						
7.	Cómo calificas el tiempo con tu familia frente al teletrabajo						
8.	Cómo consideras el tiempo para tus actividades de ocio a raíz del teletrabajo						
9.	Cómo se ha mantenido tu economía con la implementación del teletrabajo						
10.	Cómo consideración tu adaptación en el uso de las herramientas informáticas para el teletrabajo						

APÉNDICE D
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA MAYORES DE 18 AÑOS

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de este trabajo una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participante.

El presente trabajo es conducido por Ana Cecilia Temoche Clavero de la Universidad Marcelino Champagnat.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a una entrevista y un cuestionario de 39 preguntas. Esto le tomara aproximadamente de 1 hora.

La participación de este trabajo es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de este trabajo. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este trabajo, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse del trabajo en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómodas, tiene usted derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar con Ana Temoche Clavero al correo ana.temoche.24@gmail.com.

Desde ya le agradezco su participación.

Firma

DNI: