

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Competencias del perfil de egreso de la licenciatura en psicología a través de las prácticas pre profesionales dentro de la dirección de Gestión Humana de una empresa privada de telecomunicaciones

Trabajo de Suficiencia Profesional para obtener el título profesional de
Licenciado en Psicología que presenta:

Diana Castro Urbina

Asesor:

Luis Alberto Guevara Rojas


Lima – 2023

INFORME DE SIMILITUD

Yo, Luis Alberto Guevara Rojas, docente de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado Competencias del perfil de egreso de la licenciatura en psicología a través de las prácticas pre profesionales dentro de la dirección de Gestión Humana de una empresa privada de telecomunicaciones de la autora Diana Castro Urbina dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 14%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 24/05/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

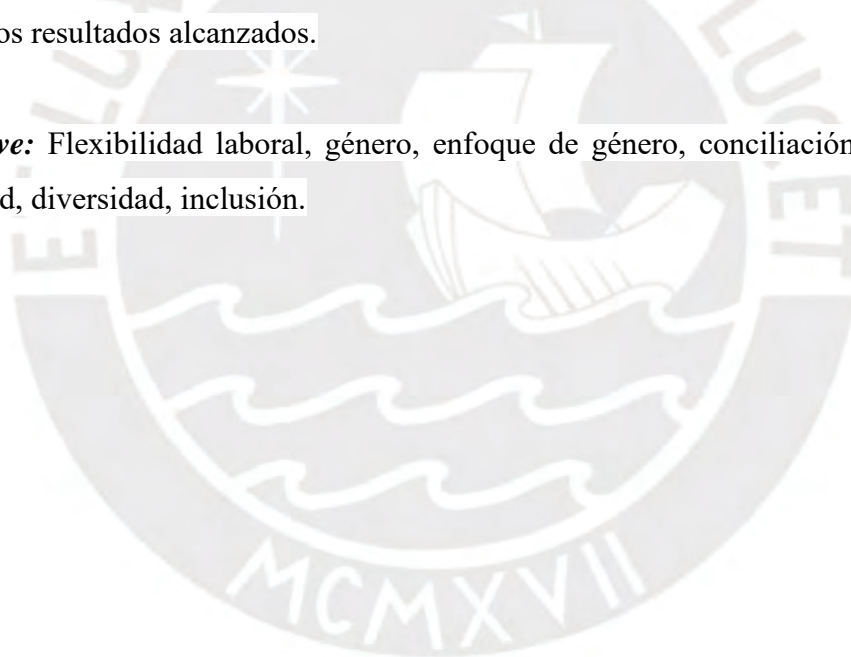
Lugar y fecha: Lima 24 de Mayo del 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora:	
Guevara Rojas, Luis Alberto	
DNI: 70024221	Firma 
ORCID: 0000-0001-5520-7402	

Resumen

El presente informe tiene como fin describir los logros de aprendizaje alcanzados en las competencias profesionales diagnóstica, interviene y evalúa en el periodo de Prácticas Pre-Profesionales llevado a cabo en una empresa privada de telecomunicación de Lima Metropolitana. Es importante mencionar que las principales actividades desarrolladas se encuentran dentro del Plan de Diversidad e Inclusión de la empresa. En consecuencia, durante la experiencia de Prácticas Pre-Profesionales se ha profundizado en el tema de flexibilidad laboral con enfoque de género. En base a ello, a través de un proceso de análisis de necesidades en el cual se diseñó e implementó diferentes herramientas para el recojo de información se identificó la necesidad de conciliar las exigencias laborales y de la maternidad/paternidad de los/as trabajadores/as de la empresa. A partir de ello, se propusieron diferentes acciones, siendo una de ellas el desarrollo de talleres. Asimismo, se implementó un proceso de evaluación con el objetivo de identificar cómo se va desarrollando las acciones planteadas, las oportunidades de mejora y los resultados alcanzados.

Palabras clave: Flexibilidad laboral, género, enfoque de género, conciliación trabajo-vida, coparentalidad, diversidad, inclusión.



Abstract

The purpose of this report is to describe the learning achievements achieved in diagnostic professional skills, intervene and evaluate in the period of Pre-Professional Practices carried out in a private telecommunications company in Metropolitan Lima. It is important to mention that the main activities carried out are within the company's Diversity and Inclusion Plan. Consequently, during the Pre-Professional Internship experience, the issue of labor flexibility with a gender focus has been deepened. Based on this, through a needs analysis process in which different tools for collecting information were designed and implemented, the need to reconcile the labor and maternity/paternity demands of the workers was identified. of the company. From this, different actions were proposed, one of them being the development of workshops. Likewise, an evaluation process was implemented with the aim of identifying how the actions proposed, the opportunities for improvement and the results achieved will be developed.

Keywords: Labor flexibility, gender, gender approach, work-life balance, co-parenting, diversity, inclusion.

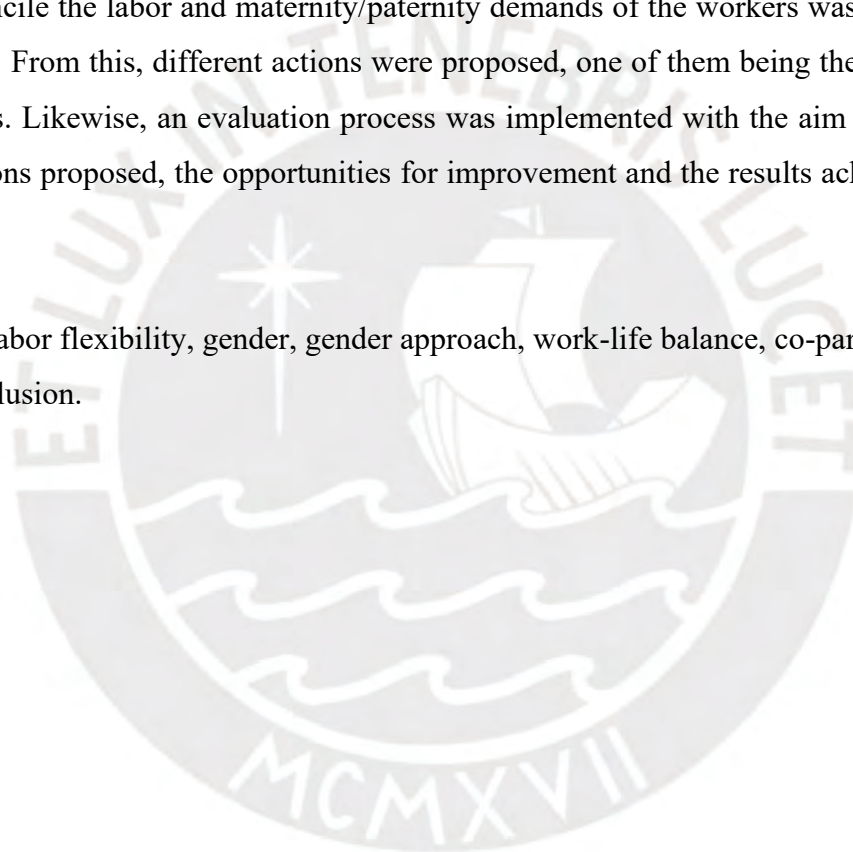


Tabla de Contenido

Presentación General	1
Actividades realizadas que dan cuenta de las competencias del perfil de egreso	2
Competencia Diagnóstica	3
<i>Descripción de la(s) actividad(es) realizada(s) que dan cuenta del dominio de la competencia</i>	3
<i>Reseña teórica</i>	5
<i>Resultados obtenidos</i>	8
<i>Reflexión sobre los aprendizajes asociados a la competencia</i>	9
Competencia Interviene	11
<i>Descripción de la(s) actividad(es) realizada(s) que dan cuenta del dominio de la competencia</i>	11
<i>Reseña teórica</i>	13
<i>Resultados obtenidos</i>	15
<i>Reflexión sobre los aprendizajes asociados a la competencia</i>	16
Competencia Evalúa	18
<i>Descripción de la(s) actividad(es) realizada(s) que dan cuenta del dominio de la competencia</i>	18
<i>Reseña teórica</i>	19
<i>Resultados obtenidos</i>	20
<i>Reflexión sobre los aprendizajes asociados a la competencia</i>	21
Conclusiones	23
Referencias	26
Apéndice. Matriz de Marco Lógico	30

Presentación General

El presente reporte presenta el nivel de logro de las competencias diagnóstica, interviene y evalúa durante la experiencia de Prácticas Pre-Profesionales realizadas en una empresa privada del rubro de las telecomunicaciones. En relación a esta, tiene como propósito mejorar la vida de los peruanos a través de las telecomunicaciones. Asimismo, brinda servicios de comunicación, información y entretenimiento. De este modo, desde el inicio de sus operaciones en el Perú, opera en 24 departamentos y cuenta con aproximadamente 4000 trabajadores/as que laboran en los diferentes departamentos.

En relación a su estructura organizacional, dicha empresa cuenta con 18 direcciones, siendo Gestión Humana la dirección en la cual se desarrolló la experiencia de Prácticas Pre-Profesionales. Así, la experiencia de Prácticas Pre-Profesionales se desarrolló dentro de la gerencia de Bienestar y Cultura, específicamente dentro del área de Clima y Cultura. Dicha área tiene como objetivo mejorar el clima laboral y cultura organizacional dentro de cada una de las direcciones y a nivel de empresa a partir del desarrollo de diferentes proyectos. Además, está compuesta por un jefe, una analista y dos practicantes. Adicionalmente, es importante mencionar que es un área interdisciplinaria; es decir, está conformada por psicólogos/as, comunicadores/as y administradores/as.

Actividades realizadas que dan cuenta de las competencias del perfil de egreso

El presente Trabajo de Suficiencia Profesional [TSP], evidencia la adquisición y cumplimiento de las competencias diagnóstica, interviene y evalúa requeridas para el título de licenciatura en Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP]. A partir de ello, se presentarán las evidencias de Prácticas Pre-Profesionales en una empresa privada de telecomunicaciones. De esta manera, mi rol como practicante de psicología fue en la dirección de Gestión Humana, específicamente en el área de Clima y Cultura.

Así, dentro de mis principales funciones fue desarrollar el Plan de Diversidad e Inclusión de la empresa, el cual tiene como objetivo promover una cultura de trabajo inclusiva, que valore las diferencias y la diversidad en todas sus dimensiones y que impulse condiciones laborales equitativas e igualdad de oportunidades profesionales para todas las personas. En consecuencia, fui responsable de establecer el cronograma de actividades, el diseño y ejecución de herramientas para el recojo de información, como también el diseño, ejecución y evaluación de las acciones que forman parte del plan mencionado anteriormente.

A continuación, por cada una de las competencias diagnóstica, interviene y evalúa se presentará una breve descripción de las actividades realizadas. Además, en base a un proceso de auto reflexión durante el desarrollo de las Prácticas Pre-Profesionales se comentará sobre las diferentes limitaciones y oportunidades de mejora identificadas. Adicionalmente, todos los productos elaborados pueden ser revisados a través del enlace a mi portafolio digital.

Competencia Diagnóstica

Descripción de la(s) actividad(es) realizada(s) que dan cuenta del dominio de la competencia

Durante el 2020 la empresa priorizó el desarrollo e implementación de proyectos y políticas con el objetivo de promover la diversidad e inclusión. Sin embargo, debido a que no se obtuvieron los resultados esperados, en el 2021 el Comité de Diversidad e Inclusión, la Dirección de Gestión Humana y la Dirección General tomaron la decisión de contar con un aliado estratégico (consultora especializada) para diagnosticar y proponer un plan de acción enfocado en promover la diversidad e inclusión. De esta manera, en el primer trimestre del 2021, en conjunto con el aliado estratégico, se realizó un diagnóstico el cual tuvo como objetivo evidenciar avances y oportunidades de mejora de la empresa en la gestión de la inclusión, específicamente en equidad de género. En cuanto al diagnóstico realizado, la metodología empleada relacionó la gestión de objetivos de la organización; es decir, todos aquellos documentos y lineamientos que formalizaban el compromiso en equidad de género con la perspectiva de los/as trabajadores/as de la empresa. Asimismo, la información para dicho diagnóstico, fue recogida a través de grupos focales, entrevistas y una encuesta virtual de percepción.

A partir de los resultados del diagnóstico, se establecieron cuatro categorías. En primer lugar, *gestión de objetivos*, en el cual se recolectó la documentación específica de la empresa en temas exclusivamente de equidad/diversidad/inclusión. La segunda categoría fue *cultura organizacional*, aquí se evaluó si la documentación, anteriormente recolectada, era conocida por las personas de la organización. Asimismo, si existían prácticas de conciliación entre la vida personal o familiar y la vida laboral de los/as trabajadores/as, prácticas de prevención del acoso sexual laboral y qué tan diversa era percibida la empresa. En tercer lugar, se encontró la categoría *estructura organizacional*, en la cual se analizó qué tan representadas estaban las mujeres en posiciones de liderazgo dentro de la empresa y también en qué áreas tenían mayor o menor presencia. Finalmente, la *categoría gestión del talento*, en la cual se examinó si existían procesos claros y objetivos de contratación, ascensos y remuneración libres de cualquier tipo de discriminación y que promovieran la equidad de género.

En base a los resultados analizados, el aliado estratégico propuso diseñar e implementar un Plan de Diversidad e Inclusión en el cual se establecieron diferentes áreas responsables. Es así que dentro de aquel plan se estableció al área de Clima y Cultura como responsable de las iniciativas relacionadas a la flexibilidad laboral con enfoque de género. Es importante comentar

que mi ingreso a la organización y al área de Clima y Cultura fue después de establecerse las responsabilidades de esta dentro del Plan de Diversidad e Inclusión.

En relación a lo mencionado anteriormente, para poder generar las iniciativas de flexibilidad laboral con enfoque de género, se estableció realizar un diagnóstico de necesidades con el objetivo de conocer la situación actual de la empresa desde la perspectiva de los/as trabajadores/as. Para el diagnóstico, me encargué de establecer un cronograma con todas las actividades, objetivo de cada una y tiempos determinados para su realización, como también determinar a las personas involucradas en la ejecución de dichas actividades. Así, el cronograma abarcó todo el tercer y cuarto trimestre del 2021. Luego de la aprobación del cronograma por parte del Jefe de Clima y Cultura, me encargué de desarrollar cada actividad.

En primer lugar, llevé a cabo una recolección teórica para tener una aproximación sobre el constructo. Asimismo, realicé un benchmarking con el objetivo de analizar y comparar lo implementado en temas de flexibilidad laboral con enfoque de género en otras empresas del país (Camp, 2001; Hernández y Cano, 2017). En segundo lugar, me encargué de establecer la metodología para el recojo de información y quiénes serían los/as participantes. En cuanto a ello, la metodología que propuse fue una metodología mixta (Creswell, 2013; Leavy, 2014). A partir de ello, me encargué de diseñar una encuesta virtual dirigida a todos/as los/as trabajadores/as y una guía de preguntas para desarrollar grupos focales.

Asimismo, ambas herramientas estuvieron divididas en cuatro ejes. El primer eje temático fue *introdutorio*, en este se realizaron preguntas para recoger los datos sociodemográficos. El segundo eje temático fue la *posibilidad de trabajar en remoto tras la pandemia*. Este eje tuvo como objetivo conocer qué tan satisfechos/as se encontraban los/as trabajadores/as con la implementación del trabajo remoto. El tercer eje temático estuvo enfocado en la *compensación de horas*. Así, el objetivo de este fue identificar qué tan satisfechos/as se encontraban los/as trabajadores/as sobre la compensación de horas que realizaban. Finalmente, el cuarto eje fue de *horario flexible*, el cual tuvo como objetivo conocer la posibilidad de los/as trabajadores/as para acceder a un horario flexible.

En segundo lugar, fui responsable de llevar a cabo la validación de ambas herramientas para el recojo de información: la encuesta virtual y guía de preguntas para los grupos focales. Es así que fui encargada de la validación de jueces para ambas herramientas. Para ello, los/as jueces/as fueron dos personas: el Jefe de Clima y Cultura y una Analista de Aprendizaje y Desarrollo, especialista en temas de diversidad e inclusión. En cuanto al proceso, las preguntas fueron evaluadas en base a su pertinencia, claridad y coherencia. Luego de ello, desarrollé el segundo proceso de validación de la guía de preguntas para los grupos focales. Esta fue

validada a través de un piloto con personas de diferentes áreas de Gestión Humana. En aquel piloto se evaluó la fluidez de las preguntas planteadas. Finalmente, luego de las validaciones realicé los cambios necesarios.

En tercer lugar, me encargué de establecer la base de participantes para la encuesta y grupos focales. A partir de ello, propuse que cada grupo focal cuente con un/a jefe/a, supervisor/a, un/a gerente, un/a analista y un/a practicante. A diferencia de la encuesta, se excluyó como participantes a directores/as, ello con el objetivo de que los/as participantes puedan contar sus experiencias y perspectivas de manera libre sin ser influenciados/as por la presencia de sus líderes. En base a ello, fui responsable de coordinar con el área de Marketing Interno la difusión de la encuesta virtual y convocatoria de los/as participantes para el desarrollo de los grupos focales. Por un lado, en cuanto a la encuesta virtual, participaron 222 personas de las cuales 110 se identificaban con el género masculino, 110 con el género femenino y 2 personas que marcaron la opción “otros”. Por otro lado, en relación a los grupos focales, desarrollé 12 grupos focales. Sobre estos, se tuvo a 61 participantes de los cuales 24 fueron hombres y 37 mujeres.

En cuarto lugar, a partir de la recolección de información, fui responsable del análisis de toda la información recolectada. Para ello, propuse el diseño de análisis temático (Braun y Clark, 2012). Para el análisis de la información recolectada, a través de los grupos focales, llevé a cabo el proceso de codificación manual en el cual utilicé la herramienta de hojas de cálculo de Google. Es así que a partir de la codificación realizada determiné los aspectos más importantes para así plantear temáticas. Aquella información recolectada fue complementada con lo recogido a través de la encuesta virtual y, por sugerencia del Jefe de Clima y Cultura, también se incluyó los datos obtenidos en la encuesta de satisfacción del plan retorno. Sobre esta última, fue realizada por el área de Clima y Cultura y aplicada después de la encuesta virtual. Asimismo, tuvo como objetivo conocer la satisfacción de los/as trabajadores/as sobre el retorno al trabajo presencial dos veces por semana. Finalmente, realicé una presentación de toda información recolectada al Jefe de Clima y Cultura y a la Gerenta de Bienestar y Cultura. En base a ello, se planteó en conjunto las líneas de acción.

Reseña teórica

Como se ha mencionado anteriormente el diagnóstico tuvo como objetivo principal conocer sobre la realidad de la empresa en cuanto a flexibilidad laboral con enfoque de género. Sobre la definición de flexibilidad laboral esta hace referencia a la capacidad de que el trabajo se reorganice y se pueda adaptar a las necesidades y conveniencias del sistema productivo

(Fina, 2001; Gozzi, 2013; Palacio y Álvarez, 2004). Asimismo, se pueden identificar diferentes tipos de flexibilidad externa, interna y salarial (Fina, 2001).

En cuanto a la flexibilidad externa, esta hace referencia a la facultad que tiene una empresa para incrementar o disminuir el empleo sin ocasionar dificultades de tipo normativo (Palacio y Álvarez, 2004; Fina, 2001). A partir de ello, algunos ejemplos de flexibilidad externa son la contratación temporal, la subcontratación o externalización, modificación de la normativa laboral, normativas para el despido o jubilación anticipada, entre otros (Fina, 2001). En contraste, cuando se habla de flexibilidad interna, nos referimos a la capacidad para cambiar la estructura del trabajo, de tal manera que pueda ser adaptada a las necesidades de los/as trabajadores/as o acorde al contexto (Echavarría, 2003; Fina, 2001). En base a ello, algunos ejemplos de flexibilidad interna son los cambios en el horario de trabajo, uso de horas extras, redistribución de los permisos, el teletrabajo, entre otros (Echeverría, 2003)

Finalmente, la flexibilidad salarial es definida como la facultad de ajustar los salarios en relación al contexto económico de la empresa; es decir, en situaciones en las cuales la demanda de los servicios o productos es baja se puede reducir los salarios para así evitar el desempleo y en caso la demanda sea alta, los salarios pueden ser incrementados como una manera de recompensar al/la trabajador/a por la productividad que tiene y también para asegurar su retención (Capó, 2003; Fina, 2001). Así, algunos ejemplos de flexibilidad salarial son las políticas de moderación salarial, diferenciación de la remuneración según el sector o empresa, modificación de costos de despido, eliminación de salarios mínimos, salario según desempeño, entre otros (Sarfati y Kobrin, 1992). A partir de identificar los diferentes tipos de flexibilidad, se trabajó tomando en cuenta la definición de flexibilidad interna. Ello debido a que era la más factible considerando a las áreas involucradas, costos y tiempo.

Por otro lado, para comprender la concepción del enfoque de género dentro del ámbito organizacional, fue importante definir, en primer lugar, el concepto de género. Este hace referencia a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad en específico asigna a hombres y mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres [ONU Mujeres], 2017). Así, dentro del ámbito laboral, se marca una estructura vertical, líneas y jerarquías de género en la cual se ubica a los hombres en una posición de poder y a las mujeres como personas dependientes y pendientes de la aprobación de los/as demás (Montalvo, 2020).

De esta manera, por enfoque de género se entiende a la instauración de relaciones de género equitativas y justas. El enfoque de género considera importante las necesidades de las mujeres y hombres para la construcción de políticas y gestión de las mismas de una manera

eficaz (ONU Mujeres, 2017). Es así que dentro del ámbito laboral el enfoque de género busca analizar la realidad de forma amplia y reconocer las desigualdades y relaciones de poder. Así, este enfoque permite la construcción de relaciones laborales equitativas y justas; además, de reconocer las diferentes formas de diversidad (Aequales, 2020). Asimismo, permite evaluar las distintas oportunidades y retos para el logro de metas y el papel de las políticas y planes de las empresas para el desarrollo profesional de cada persona (González y Camacaro, 2014). A partir de ello, se propuso analizar la situación de flexibilidad laboral con enfoque de género dentro de la empresa. En base a ello, para analizar aquella situación se realizó un diagnóstico.

El diagnóstico de necesidades es considerado como un primer paso en cualquier tipo de intervención pues a partir de ello identificamos y analizamos las necesidades o brechas sobre una problemática en particular para así plantear acciones (Bausela, 2007). Asimismo, existen tres modelos teóricos para el análisis de necesidades: el modelo de discrepancia, el cual hace referencia a que las necesidades surgen por una divergencia entre la situación actual y la situación ideal; el modelo de toma de decisiones en donde las necesidades y acciones a implementar son informadas por el mismo público objetivo y, finalmente, el modelo de marketing, en el cual se considera que las necesidades son identificadas a partir de las demandas del mercado actual y que el rol de una organización es adaptarse y satisfacer estas para así lograr su desarrollo organizacional y competitividad (Witkin, 1997). Si bien, se realizó un benchmarking, metodología que permite buscar y compararse con otras empresas, no solo se buscó comparar e identificar cuál sería el escenario ideal, sino también se buscó conocer la perspectiva de los/as trabajadores/as (Camp, 1989; Hernández y Cano, 2017).

Según Vendrell (2002), para realizar el diagnóstico de necesidades se deben de implementar una serie de pasos; en primer lugar, se debe determinar cuales serán los objetivos, instrumentos y personas clave; es decir, personas que podrían brindar información crucial al respecto debido a que se encuentran relacionadas con la problemática. En segundo lugar, se realiza el recojo de información a través de diferentes herramientas como anécdotas, casos, entrevistas, cuestionarios, encuestas, grupos focales, observación, entre otras (Álvarez et al., 1991; Vendrell, 2002). En tercer lugar, luego de haber reunir la información necesaria, se ejecuta la sistematización de esta. En este caso se realizó un análisis temático, proceso que consiste en transcribir la información recolectada y estructurarla en diferentes categorías para luego realizar un análisis detallado sobre la problemática (Braun y Clark, 2006; Vendrell, 2002). Finalmente, a partir de aquel proceso, se desarrollan conclusiones fundamentales para la toma de decisiones durante el proceso de diseño y desarrollo de la intervención o programa (Vendrell, 2002).

Asimismo, es importante mencionar que el diagnóstico de necesidades estuvo guiado por el principio de respeto por los derechos y la dignidad de las personas (American Psychology Association [APA], 2017), es así que se respetó a todos/as los/as participantes del diagnóstico, sin hacer distinción de su cargo laboral o tiempo en la empresa. Además, se valoró el derecho a su privacidad y confidencialidad para así asegurar cualquier prejuicio hacia ellos/as.

Resultados obtenidos

A partir del análisis de la información recolectada, los resultados fueron los siguientes: en relación al eje de *trabajo mixto* se identificó aspectos positivos y negativos. Se evidenció que este ha tenido un impacto positivo pues ha permitido que más del 90% los/as trabajadores/as aprovechen mejor su tiempo en realizar otras actividades familiares, de desarrollo, recreación y también mejoren su productividad. Así, ello ha sido favorable especialmente a los hombres que tienen hijos/as en la etapa de la primera infancia ya que mencionan que si no fuera por el trabajo remoto no hubieran podido estar tan involucrados en los primeros años de sus hijos/as.

Sobre el *eje compensación de horas*, se identificó que más del 50% de las personas, en su mayoría hombres, no se encuentra satisfecha con estas. Ello debido a que estas no son compensadas con descansos que podrían ser utilizados en actividades personales o familiares. En relación al *eje recursos brindados por la empresa*, se ha podido evidenciar que no todos/as se encuentran satisfechos/as con las herramientas brindadas por la empresa y el proceso para obtener todos los accesos.

Finalmente, en el *eje estereotipos de género en el ámbito laboral*, se encontró que del 62% de personas que tienen a alguien bajo su cuidado el 52% son mujeres. Asimismo, las mujeres que son madres comentan su dificultad para organizar y cumplir con todas sus responsabilidades del trabajo y del hogar. En contraste, los hombres que son padres comentan que durante los días de semana se enfocan exclusivamente en el trabajo y los fines de semana en pasar tiempo con sus hijos/as. Adicionalmente, las personas que son jefes/as de equipo comentan la dificultad que tienen para poder manejar equipos en los que hay madres con hijos/as menores ya que estas suelen tener muchas responsabilidades dentro de su hogar y tienen poco tiempo para sus actividades laborales. Incluso comentan que en algunas situaciones han tenido madres con hijos/as pequeños que han renunciado a su trabajo para así dedicarse exclusivamente al cuidado de estos/as.

En quinto lugar, me encargué de presentar los resultados obtenidos al Jefe de Clima y Cultura y la Gerenta de Bienestar y Cultura. Finalmente, en conjunto con el Jefe de Clima y

Cultura y en base al benchmarking realizado se plantearon diferentes objetivos, siendo uno de ellos: *Conciliar las exigencias laborales y de la maternidad/paternidad de los/as trabajadores/as de la empresa.*

Reflexión sobre los aprendizajes asociados a la competencia

He tenido la oportunidad, en diferentes cursos, de diseñar y ejecutar diagnósticos de necesidades, lo cual me ha permitido tener un conocimiento teórico y práctico de ello. Sin embargo, fue un reto la experiencia de hacer un diagnóstico de necesidades durante mi experiencia de Prácticas Pre-Profesionales pues fue crucial adaptar aquellos conocimientos, que fueron adquiridos en un contexto más controlado, a un contexto más real.

Asimismo, el hecho de realizar un diagnóstico de necesidades dentro de una empresa fue una experiencia única pues tuve que investigar diferentes aspectos culturales para diseñar, plantear y ejecutar el diagnóstico. En consecuencia, no solo logré una mayor comprensión del concepto de cultura organizacional, sino también comprender una cultura organizacional específica, pues pude conocer el perfil de los/as trabajadores/as e incluso bajo qué termino dirigirme a ellos/as. Así, todo ello me ayudó a mostrar mayor cercanía durante los grupos focales y que estos fueran desarrollados con mucha fluidez.

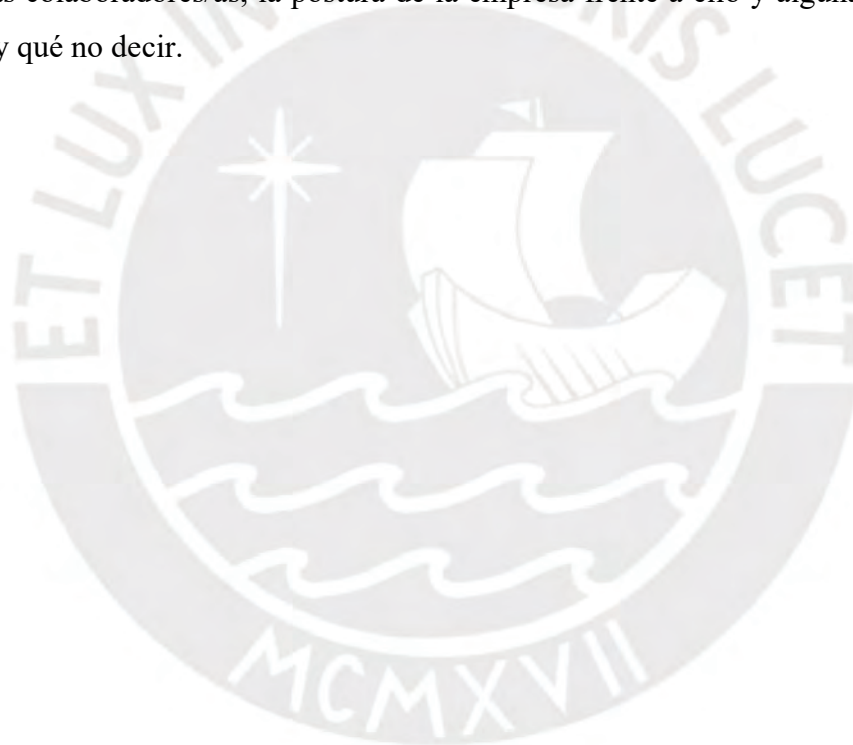
Otro de los aprendizajes durante esta experiencia fue la necesidad de tener altos estándares éticos antes, durante y después del diagnóstico. Aquello fue muy importante ya que durante el recojo de información hubo diferentes momentos en los cuales los/as participantes comentaban sus molestias relacionadas al estilo de liderazgo de sus líderes directos. Es así que fue muy importante mantener la confidencialidad pues el no respetar ello, podría generar un impacto negativo no solo en el/a participante o el/la involucrado/a sino también en aspectos de la empresa como el clima laboral.

Adicionalmente, el desarrollo del diagnóstico me ha permitido fortalecer mi capacidad analítica pues a pesar de lo compleja de la información recolectada logré analizar, sintetizar y presentar lo obtenido de una manera clara para todos/as. Del mismo modo, he podido potenciar mi capacidad crítica pues durante el análisis encontré mucha información que era interesante pero no estaba relacionada con el tema. Por ello, tuve que identificar qué información aportaba al diagnóstico y cuál no.

Como se ha mencionado anteriormente, el desarrollar un diagnóstico dentro de mi experiencia de Prácticas-Pre Profesionales me ha permitido adquirir diferentes aprendizajes. En consecuencia, considero que todo ello ha aportado a mi desarrollo profesional como

psicóloga pues he podido liderar y desarrollar de la mejor manera todo un diagnóstico en un contexto organizacional, lo cual fue una experiencia nueva para mí.

Finalmente, durante el desarrollo de los grupos focales los/as participantes comentaron algunas de sus preocupaciones y molestias relacionadas a temas que no estaban dentro de la temática. Así, aquellas situaciones pueden ser complejas de abordar por parte del/la moderador/a. Personalmente, frente a esta situación me sentí muy nerviosa y ello generó un momento de desconexión. Le comenté sobre esta situación a mi jefe y; a partir de ello, me informó sobre algunos sucesos recientes y me brindó recomendaciones de cómo abordarlos en caso se mencionarán durante los grupos focales. Por ello, como oportunidad de mejora considero que es importante preparar desde el inicio al moderador/a en relación a aquellos temas. Por ejemplo, informar qué situaciones recientes han generado una insatisfacción por parte de los/as colaboradores/as, la postura de la empresa frente a ello y algunas sugerencias de qué decir y qué no decir.



Competencia Interviene

Descripción de la(s) actividad(es) realizada(s) que dan cuenta del dominio de la competencia

Como se mencionó anteriormente, en conjunto con el Jefe de Clima y Cultura y en base al benchmarking realizado se planteó: *conciliar las exigencias laborales y de la maternidad/paternidad de los/as trabajadores/as de la empresa*. De esta manera se plantearon tres líneas de acción:

1. Desarrollo de 5 talleres "Criando juntos a nuestros/as hijos/as" dirigido a padres y madres en etapa de embarazo y post parto.
2. Una campaña virtual sobre la implementación del beneficio de combinación de trabajo remoto y presencial y/o regreso escalonado para madres y/o padres al retorno de sus licencias de maternidad o paternidad.
3. Una campaña virtual sobre extensión extralegal de la Licencia de Paternidad a través de correos.

A continuación, se va a explicar solo la primera de las acciones planteadas, debido a que fui la responsable principal. Sobre esta tiene como objetivo informar a los padres y madres sobre la coparentalidad y sus beneficios para que así lo pongan en práctica. Es importante mencionar que se estableció que los talleres fueran de manera virtual debido a que los/as padres y madres se encontraban en diferentes lugares del Perú. Así, los talleres tuvieron como objetivo que los padres y madres sean conscientes sobre la importancia de la coparentalidad y sus beneficios en el ámbito laboral.

En base a ello, fui responsable del desarrollo de los talleres. Para ello me encargué de establecer un cronograma con todas las actividades, objetivo de cada una, tiempos determinados para su realización y las personas implicadas en la ejecución de dichas actividades. De esta manera, el cronograma abarcó todo el primer y segundo trimestre del 2022. Luego de la aprobación del cronograma por parte del Jefe de Clima y Cultura, me encargué de diseñar y desarrollar cada actividad.

En primer lugar, realicé una recolección teórica sobre el tema de la coparentalidad familiar y su impacto en el ámbito laboral de padres y madres. En segundo lugar, establecí los temas que se debían tratar en los talleres. Asimismo, determine cuáles serían los resultados esperados. Es así que establecí resultados directos e indirectos (Crespo, 2011). Por un lado, los resultados directos estuvieron enfocados en el impacto de los talleres en los padres y madres.

Por otro lado, los resultados indirectos estuvieron enfocados en el impacto de los talleres en la empresa; por ejemplo, en la mejora del clima laboral, cultura organizacional, retención del talento, entre otros. Además, me encargué de determinar quiénes serían los/as actores involucrados/as, cuál sería su interés y rol. Así, ello se puede visualizar en la siguiente tabla:

Tabla 1

Actores involucrados/as en la intervención

Actores	Interés	Rol en la intervención
<i>Director General</i>	Mejorar la productividad de la empresa, potenciar el employer branding de la empresa	Generar permiso para llevar a cabo la intervención y brindar las herramientas necesarias
<i>Directora de Gestión Humana</i>	Atender las necesidades de los/as trabajadores/as	Generar permiso para llevar a cabo la intervención y brindar las herramientas necesarias
<i>Gerenta de Bienestar y Cultura</i>	Mejorar el clima laboral dentro de la empresa	Generar permiso para llevar a cabo la intervención y brindar las herramientas necesarias
<i>Equipo de Clima y Cultura</i>	Mejorar el clima laboral dentro de la empresa	Monitorear el desarrollo de los talleres propuestos
<i>Comité de Diversidad e Inclusión</i>	Generar espacios que promuevan diversidad e inclusión	Brindar el visto bueno para el desarrollo de los talleres propuestos
<i>Especialistas externos</i>	Brindar talleres de coparentalidad	Brindar talleres de coparentalidad
<i>Padres y madres</i>	Mejorar la conciliación entre	Participar de los talleres

En tercer lugar, me encargué de buscar a especialistas que pudieran brindar el taller. Es importante mencionar que propuse que los talleres fueran realizados por especialistas externos, debido a que era la primera vez que se iba a desarrollar el tema de coparentalidad dentro de la empresa por lo que era un tema nuevo para todos/as y no contábamos con alguien que tuviera conocimiento del tema. Es así que tuve una reunión con diferentes organizaciones especialistas en coparentalidad. A partir de ello, realicé un comparativo de todos los proveedores contactados considerando el costo por cada taller y enfoque. En base a ello, propuse al Jefe de Clima y Cultura trabajar con uno de ellos. A partir de su visto bueno me encargué de contactar al proveedor y generar el proceso de compra de los talleres.

En cuarto lugar, en conjunto con los/as especialistas me encargué del diseño de los talleres, lo cual comprendía establecer los subtemas, el número de sesiones y el tiempo de cada uno. En quinto lugar, realicé una presentación al Jefe de Clima y Cultura sobre el despliegue de los talleres considerando cronograma, los subtemas a desarrollar, plan de comunicación para la convocatoria de participantes y presupuesto.

En sexto lugar, el Jefe de Clima y Cultura envió la propuesta a la Gerenta de Bienestar y Cultura, Directora de Gestión Humana y Comité de Diversidad e Inclusión. De esta manera, con el filtro de ellos/as se envió la propuesta al Director General con el fin de obtener su visto bueno. En séptimo lugar, luego de todos los filtros y vistos buenos me encargué del despliegue del plan de comunicación. Es decir, armé el link de inscripción y la estructura de la comunicación. Así, todo ello fue enviado al equipo de Marketing Interno para que puedan crear las piezas gráficas para el taller y difundieran la invitación a través del correo corporativo. Finalmente, los talleres fueron desarrollados.

Reseña teórica

Según Greenhaus y Beutell (1985), comentan que el trabajo y la familia se influyen mutuamente y que en ocasiones se puede producir un conflicto de rol, en el que las responsabilidades laborales y familiares son mutuamente incompatibles; es decir, ocurre un conflicto cuando las tareas laborales interfieren con las familiares o viceversa. De este modo se entiende por conciliación o equilibrio trabajo/vida a la capacidad de cualquier persona trabajadora de mantener una vida profesional plena y a su vez ejercer el cuidado de su familia, su formación personal o disfrute de su tiempo (Haar et al., 2014). En relación a la conciliación

trabajo/vida en las mujeres madres a diferencia de los padres, se ha identificado que existe la doble jornada trabajo/familia (Aequales, 2020). Según Miró y Ñopo (2022), socialmente es entendido que las madres tienen mayores responsabilidades domésticas y son cuidadoras principales de sus hijos/as lo que ocasiona un mayor ausentismo laboral por parte de ellas. A partir de ello, según diversos autores/as, las mujeres que son madres y realizan aquella doble jornada se enfrentan al dilema de elegir entre el desarrollo de su maternidad o su desarrollo como profesional (Aequales, 2020; Miró y Ñopo, 2022; Sen, 1998)

Dicha problemática de la conciliación trabajo/vida en mujeres que son madres, se vio incrementada durante el contexto de pandemia. Según Miró y Ñopo (2022), con el inicio de la pandemia las personas pasaron mayor tiempo en sus hogares, aumentando así el trabajo doméstico y el cuidado de alguien enfermo, labores que en su mayoría son destinadas a las mujeres. Del mismo modo, la responsabilidad del soporte educativo durante las clases virtuales de los/as más pequeños/as fue asumida, en la mayoría de casos, por mujeres madres (Aequales, 2020; Miró y Ñopo, 2022). A partir de ello, se puede mencionar que la pandemia generada por el COVID-19 evidenció la carga desproporcionada que tienen las mujeres respecto al mantenimiento del hogar y acompañamiento a personas dependientes (Aequales, 2020; Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020). Así, según Aequales (2020), es crucial que las empresas fomenten buenas prácticas que involucren de manera equitativa a hombres y mujeres en el cuidado familiar, ello con el fin de generar un desarrollo profesional equitativo de ambos.

En relación a ello, surge el término de coparentalidad el cual se refiere a la manera en que las figuras parentales se relacionan entre sí para hacerse responsables de la crianza y cuidado de los/as hijos/as y del hogar de forma equitativa y justa (Feinberg, 2003; Kreppner, 1988; Van Egeren y Hawkin, 2004). De este modo, las empresas que acompañen y promuevan la coparentalidad activa estarán a un paso hacia la interiorización de la equidad de género y se generarán beneficios hacia la empresa como mejorar el clima laboral y la productividad de los/as trabajadores/as, como también potenciar su employer branding (marca empleadora) (Aequales, 2020). Sobre este último, está relacionado en mejorar la imagen de la empresa tanto a nivel interno como externo, por lo que hoy en día las empresas se han enfocado en potenciar su employer branding para brindar una propuesta de valor atractiva para atraer, retener talento y transmitir una imagen sólida y positiva (Avilés, 2011; Blasco et al., 2014; Manpower Group, 2015; Gavilan et al., 2013)

Dentro del contexto peruano, durante el primer periodo de confinamiento debido al COVID-19 una de las empresas que tuvo como objetivo la promoción de la coparentalidad fue

la empresa Farmacias Peruanas. En primer lugar, desarrolló una campaña para la prevención y atención de la violencia de género. En segundo lugar, realizó actividades destinadas a la promoción de la coparentalidad dentro del hogar, a través de una estrategia de acompañamiento y difusión de materiales, como una guía de coparentalidad y flexibilidad para trabajadores/as en trabajo remoto (Aequales, 2021)

A partir de lo comentado anteriormente, en conjunto con el Jefe de Clima y Cultura se propuso diseñar y desarrollar talleres de coparentalidad. Según Díaz-Barriga y Hernández (1999), los talleres son una herramienta de intervención útil al momento de querer transmitir información y concientizar, ya que suponen un espacio de interacción entre los individuos y permiten la intervención en grupos de personas de manera simultánea. Es importante mencionar que la metodología implementada en los talleres fue la metodología participativa la cual fue la más adecuada pues fomenta que los/as participantes se apropien del tema y contribuyan al desarrollo de este a partir de sus experiencias y no sólo reciban la información de manera pasiva (Abarca, 2016). En relación a ello, se establecieron los resultados de la intervención.

Según Crespo (2011), es importante establecer los resultados esperados de una intervención, por lo que menciona que una forma de establecer ello es distinguir entre beneficiarios/as directos e indirectos. Por un lado, el autor menciona que los/as beneficiarios/as directos son aquellos que requieren de los servicios de la intervención y con quienes se va a trabajar más de cerca. Por otro lado, comenta que los/as beneficiarios/as indirectos son el resto de las personas que se relacionan con los/as beneficiarios/as directos. Finalmente, el autor comenta que es necesario establecer a los/as actores/as en el desarrollo de la intervención con el fin de identificar los intereses, el poder que tienen y así determinar cómo maximizar su apoyo y minimizar la resistencia cuando la intervención se comience a ejecutar.

Resultados obtenidos

Como se mencionó anteriormente, una de mis funciones fue diseñar el taller de coparentalidad junto con los/as especialistas. Es así que el taller tuvo como nombre “Criando juntos/as a nuestros/as hijos/as”. La cantidad de participantes por taller fue de máximo 25 personas, ello con el fin de tener una mejor interacción con los/as participantes. El número de talleres propuestos fue de 5, ello con el objetivo de que la gran mayoría de padres y madres en etapa gestante y con hijos/as en etapa de la primera infancia puedan participar. Asimismo, estuvo compuesto por dos sesiones, las cuales tuvieron como duración 50 minutos. A continuación, se presentará el contenido desarrollado en cada una de las sesiones:

Tabla 2

Diseño de taller “Criando juntos/as a nuestros/as hijos/as”

<i>Sesión 1</i>	<i>Sesión 2</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Corresponsabilidad definición e impacto en el desempeño laboral • Empezando la aventura de ser padres • Importancia de los 100 primeros días • Ejercicio de relajación guiada • Ronda de preguntas 	<ul style="list-style-type: none"> • El post parto emocional • La corresponsabilidad familiar en la prevención de la DPP (depresión post parto) • La vuelta al trabajo: tips para un buen retorno • Pausa activa con stretching perinatal • Ronda de preguntas

Reflexión sobre los aprendizajes asociados a la competencia

En los cursos de la universidad pude tener un acercamiento al tema de la coparentalidad; sin embargo, considero que en la experiencia de mis Prácticas Pre-Profesionales pude tener una mayor comprensión de aquel concepto y cómo influencia ello en el ámbito laboral de padres y madres. Asimismo, durante la experiencia adquirí conocimiento del concepto de employer branding y cómo las diferentes iniciativas desde el área de Clima y Cultura aportan a la construcción del employer branding de la empresa.

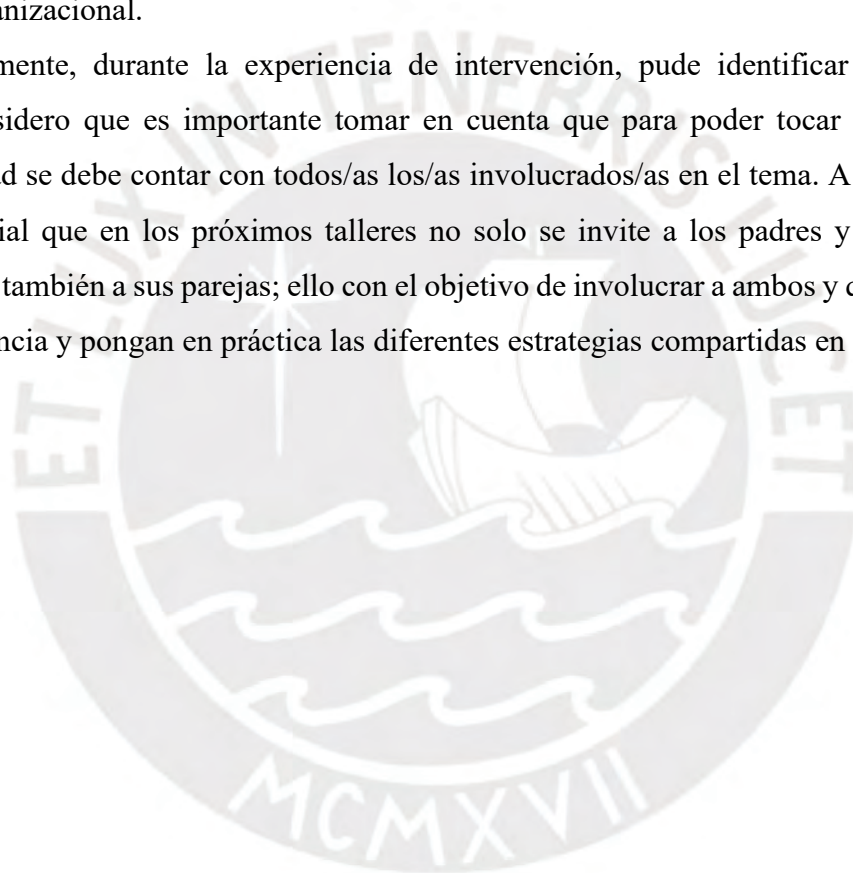
Del mismo modo, considero que el desarrollo de la intervención, específicamente el diseño y desarrollo de talleres fue una experiencia muy enriquecedora pues tuve la oportunidad de trabajar en un equipo interdisciplinario compuesto por personas de las disciplinas de obstetricia, trabajo social y psicología. Así, el trabajar en aquel equipo me permitió conocer la perspectiva de cada uno/a y así ampliar mi visión sobre el tema abordado. Adicionalmente, considero que fue una oportunidad para ampliar mi red de contactos.

Durante esta experiencia, pude potenciar mis habilidades de negociación, pues fui responsable de buscar a los proveedores y establecer con ellos el tiempo para realizar los talleres y determinar un costo que pueda beneficiar a ambos. Además, pude potenciar mi capacidad de organización pues si bien había realizado un cronograma para el desarrollo de los talleres, en ocasiones tuve que reorganizar las fechas, ello debido a que las aprobaciones no siempre fueron un proceso inmediato. A partir de ello, fue importante mantener mi compromiso

y motivación.

Como se ha mencionado anteriormente, el llevar a cabo y liderar una intervención dentro de mi experiencia de Prácticas-Pre Profesionales me ha permitido adquirir diferentes aprendizajes. En consecuencia, considero que todo ello ha aportado a mi ser psicóloga pues me ha permitido desarrollar en un contexto más real una intervención a partir de las necesidades de las personas. A partir de ello, he podido identificar mi capacidad para realizar acciones que beneficien a las personas. Además, estar presente desde el inicio de la intervención me ha permitido tener un panorama completo de cómo funcionan los procesos internos dentro de una empresa y el rol que puede desempeñar un psicólogo/a en una intervención dentro de un contexto organizacional.

Finalmente, durante la experiencia de intervención, pude identificar un punto de mejora. Considero que es importante tomar en cuenta que para poder tocar el tema de la coparentalidad se debe contar con todos/as los/as involucrados/as en el tema. A partir de ello, resulta esencial que en los próximos talleres no solo se invite a los padres y madres de la empresa sino también a sus parejas; ello con el objetivo de involucrar a ambos y que así puedan tomar conciencia y pongan en práctica las diferentes estrategias compartidas en el taller.



Competencia Evalúa

Descripción de la(s) actividad(es) realizada(s) que dan cuenta del dominio de la competencia

Como se mencionó anteriormente, en conjunto con el Jefe de Clima y Cultura y en base al benchmarking realizado se planteó realizar diferentes acciones con el fin de *conciliar las exigencias laborales y de la maternidad/paternidad de los/as trabajadores/as de la empresa*. De esta manera, una de las líneas de acción fue el *acompañamiento a padres y madres en etapa gestante y con hijos/as en la primera infancia*. Para asegurar la implementación exitosa de las diferentes acciones propuestas diseñé y propuse una matriz de marco lógico determinando los objetivos, indicadores, medios de verificación y supuestos (Ver Apéndice). Es importante mencionar que la matriz de marco lógico estuvo planteada desde una lógica horizontal, ello con el objetivo de garantizar la coherencia interna y viabilidad (Crespo, 2011).

Del mismo modo, para identificar los resultados y efectos del desarrollo de las diferentes acciones propuse la implementación de una evaluación ex ante, intra y post (Crespo, 2011). En primer lugar, la evaluación ex ante fue implementada antes del desarrollo de las acciones. Es importante mencionar que se utilizó el diagnóstico inicial y sus resultados como evaluación ex ante. En segundo lugar, la evaluación intra fue implementada durante el desarrollo de las acciones. A partir de ello, a continuación, se comentará específicamente sobre la evaluación de los talleres, pues como se ha mencionado anteriormente fui la principal responsable.

Para monitorear la implementación de los talleres, planteé como medios de verificación el registro de la invitación al taller, el registro fotográfico y el registro de asistencia con el objetivo de conocer el porcentaje de asistentes, porcentaje de inscritos/as y el número de talleres realizados. Adicionalmente, propuse realizar una encuesta de satisfacción que tuvo como objetivo conocer la perspectiva de los/as participantes sobre la claridad y utilidad de la información brindada, el horario, plataforma, comunicación interna del taller y experiencia en general (Díaz-de Rada, et al., 2004; Hernández et al., 2014). En cuanto esta, fui responsable del diseño de la encuesta y con apoyo de Marketing Interno de la difusión de la encuesta a los/as participantes del taller. Posteriormente, me encargué de sistematizar la información recolectada para luego realizar una presentación de lo más relevante al Jefe de Clima y Cultura y a los/as

especialistas externos con el objetivo de presentar las oportunidades de mejora para los próximos talleres.

En tercer lugar, la evaluación post será implementada luego de finalizar todas las acciones planteadas, lo cual será en el último mes del año. Es importante mencionar que para ello se realizará una encuesta para identificar sesgos de género; a partir de ello, seré responsable del diseño y difusión de la encuesta post y también del análisis de resultados.

Reseña Teórica

El proceso de evaluación resulta sumamente importante, pues a partir de ello se puede identificar cómo se va desarrollando la intervención, las oportunidades de mejora y si se está logrando los resultados esperados (Hernandez et al., 2014). Asimismo, durante el proceso de evaluación se mide cuatro aspectos importantes: la eficiencia, la cual permite conocer si las acciones ejecutadas se realizaron al menor costo posible y si se realizó en el menor tiempo posible; eficacia, se refiere a hacer las cosas planteadas y lograr las metas/objetivos; el impacto, se refiere a los cambios y efectos previstos o no y la pertinencia, la cual permite justificar porqué se realizan las acciones (Crespo, 2011).

A partir de lo mencionado anteriormente, se propuso una matriz de marco lógico. Según Crespo (2011), este es un instrumento de planificación que ayuda a estructurar los elementos de una intervención, de esta manera la matriz de marco lógico permite clarificar el propósito de las acciones realizadas, identificar las necesidades de información, definir los elementos clave, analizar el entorno del proyecto, facilitar la comunicación de los/as involucrados/as e identificar cómo medir el éxito o fracaso.

Asimismo, para identificar los resultados y efectos del desarrollo de las diferentes acciones planteé la implementación de una evaluación ex ante, intra y post (Crespo, 2011). En cuanto a la evaluación ex ante, esta evalúa el contexto actual y permite identificar la problemática, la población objetivo, las necesidades principales, los insumos requeridos y las estrategias de acción (Crespo, 2011; Michalus et al., 2015). Como se mencionó líneas arriba, como evaluación ex ante se utilizó el diagnóstico inicial, ello con el fin de no saturar a la población con otro diagnóstico y por el poco tiempo que se tenía; además, aquel diagnóstico arrojó la información necesaria.

Sobre la evaluación intra, esta se desarrolla durante la ejecución y se evalúan las acciones desarrolladas de tal manera que se van identificando los aciertos, los errores y las dificultades para así ir mejorando de manera continua (Crespo, 2011; Pichardo, 1993). A partir de ello, me encargué de la evaluación de los talleres ejecutados a través del registro de cada

taller y de los/as participantes, con el objetivo de conocer si los talleres se ejecutaron, administraron y organizaron. De esta manera como medio de verificación se implementó la encuesta de satisfacción pues esta permite obtener de manera práctica la información a través y ayuda a recoger la percepción de los/as participantes en relación al contenido, metodología, implementada, sus aprendizajes y las oportunidades de mejora (Díaz-de Rada, et al., 2004; Hernández et al., 2014). Asimismo, Hernández et al. (2014) afirma que este tipo de instrumento resulta factible en contextos empresariales ya que está compuesta de preguntas concretas que no requieren un tiempo considerable para ser respondidas.

En cuanto a la evaluación post, esta corresponde con la finalización inmediata de la ejecución del proyecto, detectando, registrando y analizando los resultados tempranos (Crespo, 2011; Pichardo, 1993). De esta manera, se llevará a cabo una encuesta para identificar sesgos de género en los/as trabajadores/as. Según Shaffer et al. (2011), los/as trabajadores/as de la empresa son los que se benefician de las acciones desarrolladas para conciliar las exigencias laborales y de la maternidad/paternidad al sentirse menos estresados/as y más realizados/as. Además, permite que los padres y madres tengan mayor tiempo fuera del trabajo y así desarrollar otras actividades (Beauregard y Henry, 2009; Shaffer et al., 2011). Asimismo, es importante abordar, en la encuesta, la conciliación vida familiar y laboral desde un enfoque de género pues el conflicto entre ambos aspectos afecta principalmente a las mujeres, las cuales siguen siendo la principal o, incluso, la única responsable del trabajo dentro del hogar (Grzywacz y Butler, 2005).

A partir de ello, resulta importante realizar la encuesta anteriormente mencionada, pues permitirá conocer si a partir de las acciones desarrolladas los sesgos de género siguen persistiendo en los/as trabajadores/as de la empresa y cómo estos han influenciado en su conciliación entre la vida laboral y familiar. En relación a ello, Kirkpatrick (2004) menciona que hay una relación entre el aprendizaje y la conducta; es decir, si las actitudes o conocimientos han cambiado o se han incrementado se generará un cambio comportamental que se reflejará en la conducta externa. De este modo en base a la comparación de los resultados del diagnóstico inicial y la encuesta sobre sesgos de género y conciliación entre la vida laboral y familiar se determinará el cambio generado (Camacho et al., 2001; Rossi et al., 2004; Sharpe, 2011).

Resultados obtenidos

En cuanto al desarrollo de los talleres, hasta la fecha de entrega del presente documento, se han realizado 2 talleres; por un lado, el primer taller estuvo conformado por 24 personas de

las cuales 6 fueron madres y 18 padres; por otro lado, el segundo taller estuvo conformado por 21 personas de las cuales 12 fueron madres y 9 fueron padres. A partir de ello, se puede mencionar que se ha logrado el 40% de cumplimiento de talleres. Asimismo, los talleres estuvieron planteados para 25 participantes y se obtuvo como mínimo un 84% de participación.

En cuanto a la encuesta de satisfacción, participaron 14 madres y padres. En relación a los resultados obtenidos, más del 80% de personas encuestadas comentó encontrarse satisfecha con la claridad y utilidad de la información brindada, el horario, plataforma, comunicación interna del taller y experiencia en general. A partir de aquella información y los comentarios recolectados, se identificó las siguientes oportunidades de mejora.

En primer lugar, es importante que los talleres sean más participativos ya que la intervención de los/as participantes en cada sesión fue muy baja. De esta manera se recomendó que se pueda formar grupos o brindar casos para resolver. En segundo lugar, se podría abarcar un mayor número de padres y madres que tienen hijos/as no solo en la etapa de la primera infancia sino también en la etapa de niñez. Ello debido a que estas son las etapas prioritarias en el desarrollo de los/as niños/as y en las cuales ocurren diferentes procesos no solo físicos sino también psicológicos, por lo que se necesita mucho más soporte por parte los padres.

En cuarto lugar, en cuanto a la plataforma utilizada, es de preferencia usar Webex o Teams y no Zoom. Ello debido a que son las plataformas más utilizadas y con las que están más relacionados los/as trabajadores/as. En quinto lugar, sobre los horarios, algunos participantes no pudieron asistir ya que el horario se cruzaba con otros talleres. Asimismo, algunos comentaron que estaban con mucho trabajo debido a que tenían actividades internas. Como recomendación, no debe haber mucho tiempo de diferencia entre la inscripción y el envío de la agenda de los talleres pues genera que muchos/as se olviden y agenden otras actividades. Asimismo, es importante que se comunique a los/as líderes directos de los/as participantes sobre la participación de estos/as en los talleres.

Reflexión sobre los aprendizajes asociados a la competencia

Un resultado de aprendizaje para mí fue poder reconocer la importancia de diseñar un plan de evaluación de una actividad realizada dentro de una empresa y más si aquella actividad requiere un presupuesto. Así, ello resulta importante para poder garantizar la continuidad de la actividad y justificar los gastos realizados en base al impacto que ha tenido en los/as colaboradores/as y en la empresa. De esta manera, en caso se obtengan resultados exitosos se podría pedir mayor presupuesto para mejorar el taller realizado o generar otras actividades relacionadas.

Asimismo, considero que pude potenciar mi habilidad de comunicación asertiva. Ello debido a que cuando realicé la presentación de los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción de los talleres, los/as especialistas externos en un inicio se posicionaron reacios a cambiar algo del taller. Pese a ello, pude llegar a un acuerdo. Además, pude potenciar mi capacidad de flexibilidad; es decir, poder estar abierta a cambios, incluso si estos son drásticos. Ello debido a que luego de la presentación al Jefe de Clima y Cultura y especialistas externos sobre los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción, seguí las recomendaciones planteadas y la retroalimentación lo cual generó que reorganizará lo que ya se había planteado.

Como se ha mencionado anteriormente, la experiencia de realizar una evaluación durante el desarrollo de mis Prácticas-Pre Profesionales me ha permitido adquirir diferentes aprendizajes. En consecuencia, considero que todo ello ha aportado a mi ser psicóloga pues he podido adquirir mayor conocimiento de cómo se establece la continuidad o no de las iniciativas en una empresa. Como también potencie habilidades que hoy en día son muy requeridas en el ámbito laboral.

Finalmente, como punto de mejora considero que es importante mantener una comunicación constante con todos/as los/as involucrados/as de la intervención, en este caso con los/s especialistas externos. Ello ayudaría a que todos/as tengan en claro cómo se desarrollará la intervención, las metas u objetivos, también las posibles situaciones que podrían afectar el desarrollo de esta y tengan una mayor comprensión en caso se realicen cambios o se tomen decisiones que no estaban contempladas.

Conclusiones

El presente documento recopila toda la experiencia que he podido adquirir durante el desarrollo de mis Prácticas Pre-Profesionales dentro del área de Clima y Cultura de una empresa privada de telecomunicaciones. Es así que el presente documento detalla las actividades realizadas, bajo mi parcial o total responsabilidad, que corresponden a los resultados de aprendizaje de las competencias profesionales: Diagnóstica, Evalúa e Interviene. Asimismo, se profundiza, desde una postura crítica, sobre los aprendizajes adquiridos a lo largo de la experiencia como también las dificultades y las oportunidades de mejora. A partir de ello, a continuación, presentaré tres conclusiones principales enfocadas en el aporte de los conocimientos adquiridos dentro de la Facultad de Psicología durante mi desempeño en las Prácticas Pre Profesionales, el aporte de la experiencia de Prácticas Pre profesionales en mi desarrollo profesional y personal y, finalmente, la importancia del desarrollo del presente informe.

En primer lugar, los conocimientos adquiridos dentro de la Facultad de Psicología aportaron en mi desempeño en mis Prácticas Pre Profesional. Por un lado, los conocimientos teóricos - prácticos que adquirí en los cursos de Psicología y Violencia, Sexualidad Humana y Psicología, Exclusión e Inclusión Social me permitieron comprender los factores psicológicos, sociales y culturales vinculados con los procesos de inclusión y exclusión. Asimismo, a partir de aquellos cursos considero que he desarrollado una postura crítica frente a temas de diversidad e inclusión desde un enfoque de ética, derechos humanos, interseccionalidad, interculturalidad y género. Considero que ello ha sido muy importante para mi desarrollo como psicóloga organizacional pues en la actualidad, en el caso de las empresas, la diversidad e inclusión han pasado a ser parte de su agenda y ya no son opcionales, sino que se están volviendo una fuente importante de ventaja competitiva.

Por otro lado, considero que los cursos de Fundamentos de la Intervención Psicológica, Diseño y Evaluación de Programas, Técnicas de Observación y Entrevista y los cursos orientados a la investigación han sido muy importantes para mi desarrollo profesional pues a partir de los conocimientos teórico - práctico adquiridos en aquellos cursos puedo ser capaz de diseñar, proponer y llevar a cabo métodos, instrumentos y estrategias para el desarrollo de una intervención exitosa. Así, todo ello ha sido muy importante para mi desarrollo como psicóloga organizacional pues me ayudaron a estar preparada para desarrollar intervenciones eficientes, eficaces, pertinentes y que generen impacto dentro de un marco ético.

En relación a lo mencionado anteriormente, si bien mi formación dentro de la Facultad de Psicología fue muy importante para mi desempeño durante mis Prácticas Pre Profesionales, hubo información y conocimientos que adquirí por mi cuenta y considero que son necesarios que se desarrollen dentro de la formación universitaria. En ese sentido, considero que se debería abarcar más sobre lo que puede hacer un/a psicólogo/a organizacional dentro de una empresa y no solo encasillar su rol en procesos de capacitación y desempeño o reclutamiento y selección de personal. Asimismo, si bien existen cursos relacionados a Psicología Organizacional considero que es importante que en estos se desarrollen temas relacionados a tendencias o estrategias para la gestión de los recursos como la gestión de personas en contextos virtuales, el salario emocional, el employer branding, employee experience, gestión de la diversidad e inclusión en las empresas, embajadores de marca, entre otros. Todo ello resulta importante, pues son tendencias que las empresas actualmente están desarrollando y considero que un/a psicólogo/a organizacional debe tener conocimiento para encontrarse calificado y ser competitivo dentro del mercado laboral.

En segundo lugar, en cuanto a la experiencia de Prácticas Pre-Profesionales; por un lado, me ha permitido conocer y desarrollarme dentro del área de Recursos Humanos y así poder tener una perspectiva de lo que un/a psicólogo/a puede llevar a cabo dentro de una empresa pues usualmente se le encaja al psicólogo/a organizacional dentro del área de Recursos Humanos y realizando funciones relacionadas a capacitación, desempeño, reclutamiento y selección. A partir de mi experiencia dentro de la empresa, puedo comprender que un/a psicólogo/a también puede llevar a cabo intervenciones dentro del ámbito organizacional, cómo llevar a cabo la intervención, los diferentes procesos para llevarlo a cabo y cómo la intervención aporta no solo a las personas sino también a la empresa.

Por otro lado, esta experiencia ha implicado que me enfrente a diferentes retos personales y profesionales como buscar mayor información sobre temas relacionados a la gestión estratégica de los recursos humanos, tener flexibilidad hacia los cambios, ser paciente y comprender los procesos que se dan dentro de una empresa, etc. En consecuencia, en algunas ocasiones me he encontrado en una situación de incertidumbre y bajo presión; sin embargo, considero haber contado con todas las herramientas para poder sobrellevar aquellas situaciones, como también el acompañamiento constante de mi supervisor y asesor. Es así que considero que todo ello ha aportado en mi desarrollo personal y profesional pues me ha ayudado a percibirme como una persona capaz y con mayor capacidad de autonomía y empoderamiento.

Finalmente, el proceso de elaboración de este informe me ha permitido evidenciar las dificultades de cada una de las actividades que pude realizar y las herramientas que utilicé para

poder mejorar de manera continua y así sacar adelante la intervención. Ello considero que resulta importante, pues me permite estar preparada frente a dificultades similares en otras intervenciones. Asimismo, a partir de este informe he podido evidenciar mis fortalezas y puntos de mejora. De este modo, me comprometo a que ello no solo quede en la identificación de estas sino también en una reflexión para así tomar acciones enfocadas en seguir mejorando.



Referencias

- Abarca, F. (2016). La metodología participativa para la intervención social: Reflexiones desde la práctica. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 9 (1), 87 - 109.
- Aequales (2020). Ranking Par 2020: Informe de Resultados. *Par, Aequales*
- Aequales (2021). Ranking Par 2021: Un rompecabezas para la diversidad, equidad e inclusión. *Par, Aequales*.
- American Psychological Association [APA] (2017). *Ethical principles of psychologist and code of conduct*. APA.
- Álvarez, M. Echevarría, B., Marín, A., Rodríguez, S. y Rodríguez, L. (1991). Evaluación de programas de orientación: la evaluación de contexto y el diseño. *Revista de Investigación Educativa*, 9(17), 49 - 82.
- Avilés, Y. (2011). "Employer Branding: una necesidad creciente en un mundo globalizado". *MK Marketing - Ventas*, 6.
- Bausela, E. (2007). Análisis de Necesidades en el Proceso de Diseño de un Programa de Orientación. *Revista electrónica de Educación y Psicología*, 3(5), 1 - 33.
- Beauregard, T. y Henry L. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19, 9 - 22.
- Blasco-López, M., Rodríguez-Tarodo, A. y Fernández-Lores, S. (2014). Employer branding: estudio multinacional sobre la construcción de la marca del empleador. *Universia Business Review*, (44),34 - 53.
- Braun, V., y Clarke, V. (2012). Using thematic analysis in psychology. En H. Cooper (Ed.), *APA handbook of research methods in psychology* (2, 57 - 77). American Psychological Association.
- Camacho, H., Cámara, L., Cascante, R. y Sainz, H. (2001). *El enfoque del marco lógico: 10 pasos prácticos*. Fundación Cideal.
- Camp, C. (2001). *Benchmarking, La búsqueda de las mejores prácticas de la industria que conducen a un desempeño excelente*. Panorama Editorial, S.A
- Capó, J. (2003). "Rigidez de los salarios reales en los mercados laborales regionales". *V Jornadas de Economía Laboral* (pp. 3 - 4). Universitat de les Illes Balears (UIB).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2020). Tiempo de trabajo no remunerado según ingresos propios por sexo. *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*.

- Crespo, M. (2011). *Guía de Diseño de Proyectos Sociales Comunitarios bajo el enfoque del Marco Lógico*. Caracas.
- Creswell, J. (2013). *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five approaches*. SAGE Publications.
- Díaz-Barriga, F., y Hernández, G. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Mc Graw Hill-Interamericana.
- Díaz-de Rada, V., Flavián, C. y Guinaliu M., (2004). Encuesta en Internet; Algo más que una versión mejorada de la tradicional encuesta autoadministrada. *Investigación y Marketing*, 82, 45 - 56.
- Echevarria, M. (2003). "Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral". *Colección Ideas*, 4.
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres [ONU Mujeres] (2018). Profundicemos en términos de género: Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores, *ONU Mujeres*.
- Feinberg, M. (2003). The Internal Structure and Ecological Context of Coparenting: A Framework for Research and Intervention. *Parenting*, 3(2), 95 – 131. https://doi.org/10.1207/s15327922par0302_01
- Fina, S. (2001). *El reto del empleo*. Mc Graw Hill-Interamericana
- Gavilan, D., Avello, M., Blasco, F. y Fernandez, S. (2013), "Living and Loving the Employer Brand: The Role of Employer Brand Experience on Affective Commitment", *European Marketing Academy Annual Conference*, (42).
- González M. y Camacaro G. (2014). Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones. Una propuesta estratégica situacional. Parte I. *Salud de los Trabajadores*, 22(2), 151 - 154.
- Gozzi, N. (2013). *Análisis del impacto de la flexibilidad laboral en Centros de Servicios de empresas multinacionales en Argentina*. [Tesis de Postgrado]. Universidad de Buenos Aires.
- Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76 - 88.
- Grzywacz, J., y Butler, A. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation. Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 97 - 109.

- Haar, J., Russo, M., Suñe, A. y Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361 - 373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hernández, C. y Cano, M. (2017). La importancia del benchmarking como herramienta para incrementar la calidad en el servicio en las organizaciones. *Universidad de Guadalajara Sistema de Universidad Virtual*.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill-Interamericana.
- Kirkpatrick, D. (2004). *Evaluación de acciones formativas*. Gestión 2000.
- Kreppner K. (1998). Changes in parent-child relationships with the birth of the second child. *Marriage and Family Review*, 12, 157 – 181. https://doi.org/10.1300/J002v12n03_09
- Leavy, P. (2014). *The Oxford handbook of qualitative research*. Oxford Library of Psychology.
- Manpower Group. (2015). El rol de la Marca Empleador: si construyes un nombre, el talento humano llegará. *Manpower Group Solutions*.
- Michalus, J., Sarache, W. y Hernández, G. (2015). Método de expertos para la evaluación ex-ante de una solución organizativa. *Visión de futuro*, 19(1).
- Miró, J. y Ñopo, H. (2022). *Ser mujer en el Perú: Dónde estamos y a dónde vamos*. Planeta
- Montalvo, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49). <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- Palacio, J. y Álvarez, C. (2004). *"El mercado de trabajo análisis y políticas"*. Akal Economía actual.
- Pichardo, A. (1993). *Evaluación del impacto Social. El valor de lo humano ante la crisis y el ajuste*. Editorial HVMANITAS.
- Rossi, P., Lipsey, M. y Freeman, H. (2004). *Evaluation: A systematic approach*. Sage.
- Sarfati, H. y Kobrin, C (1992). *La Flexibilidad Del Mercado De Trabajo. Una Selección De Criterios Y Experiencias*. Colección de Informes MTSS.
- Sen, A. (1998). “Género y conflictos cooperativos”. En M. Navarro y C. Stimpson, *Un nuevo saber. Los estudios de mujeres*, (pp. 59 - 220). Fondo de Cultura Económica.
- Shaffer, M., Janice, R. y Hsu, Y. (2011). Expanding the boundaries of work-family research. A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management*, 11(2), 221 - 268.
- Sharpe, G. (2011). A review of Program theory and program based evaluation. *American International Journal of Contemporary Research*, 1(3), 72 - 75.

- Van Egeren, L., y Hawkin, D. (2004). Coming to Terms with Coparenting: Implications of Definition and measurement. *Journal of Adult Development*, 11, 165 - 178.
- Vendrell, J. (2002). Los análisis de necesidades en la intervención psicopedagógica. *Educación XXI*,5(1), 139 - 151.
- Witkin, B. (1977): "Need ussessrment kits, models and tools". *Evaluations Technology*, 17, 5 - 18.



Apéndice: Matriz de Marco Lógico

Objetivos	Metas	Indicadores	Fuentes de Verificación	Supuestos
Fin: Conciliar las exigencias laborales y de la maternidad/paternidad de los/as trabajadores/as de la empresa				
Propósito: Los padres y madres que se encuentran en etapa de embarazo o post parto ponen en práctica los recursos difundidos	El 60% de los padres y madres que se encuentran en etapa de embarazo o post parto ponen en práctica los recursos difundidos	Porcentaje de padres y madres en etapa de embarazo o post parto que ponen en práctica los recursos difundidos	*Cuestionarios pre y post *Grupos focales con padres y madres en etapa de embarazo y post parto *Registro en Success Factors de Licencias de Paternidad *Registro en Success Factors de padres y madres que usaron el beneficio de trabajo remoto y presencial y/o regreso escalonado	*Se cuenta con el visto bueno de director general, directora de Gestión Humana y gerente de Bienestar y Cultura para llevar a cabo talleres *Se cuenta con el visto bueno de Comité de Inclusión y Diversidad *Se implementa al 100% beneficios *Se cuenta con el apoyo e interés de líderes para difundir beneficios *Trabajo articulado entre el equipo de Clima y Cultura y ponentes del taller, Comunicación Interna y Coordinadora de Bienestar y Beneficios *Los padres y madres muestran su interés en las actividades brindadas *Los padres y madres cuentan con conexión a internet *Los padres y madres cuentan con un dispositivo para conectarse a los talleres y recibir información a través de los correos
Resultado 1: Los padres y madres son conscientes sobre la importancia de la coparentalidad y sus beneficios	El 65% de los padres y madres son conscientes sobre la importancia de la	Porcentaje de padres y madres que son conscientes sobre la importancia de	Encuesta pre y post sobre los temas tratados en los talleres	*Los padres y madres muestran su disposición para participar de las actividades *Trabajo articulado entre el equipo de Clima

	coparentalidad y sus beneficios	la coparentalidad y sus beneficios		y Cultura y ponentes del taller *Trabajo articulado entre el equipo de Clima y Cultura y Comunicación Interna
Actividad 1.1: Informar a los padres y madres sobre la coparentalidad y sus beneficios	El 70% de los padres y madres reciben información sobre lo que es la coparentalidad y sus beneficios, en el período de 4 meses	Porcentaje de padres y madres que reciben información sobre lo que es la coparentalidad y sus beneficios	Cuestionario de satisfacción al finalizar cada taller	*Los padres y madres muestran su interés sobre la coparentalidad y sus beneficios *Trabajo articulado entre el equipo de Clima y Cultura y ponentes del taller *Trabajo articulado entre el equipo de Clima y Cultura y Comunicación Interna
Acción 1.1.1: Acompañamiento a padres y madres a través del Taller "Criando juntos a nuestros/as hijos/as" dirigido a padres y madres en etapa de embarazo y post parto (2 sesiones)	*Se realizan 5 talleres."Criando juntos a nuestros/as hijos/as" *El 75% de los padres y madres participan del taller "Criando juntos a nuestros/as hijos/as" *Al menos el 75% de padres y madres inscritos asisten a taller "Criando Juntos a nuestros/as hijos/as.	*Porcentaje de padres y madres que asisten al taller "Criando juntos a nuestros/as hijos/as" *Porcentaje de padres y madres inscritos en cada taller *# Talleres realizados	*Registro fotográfico de talleres *Registro de asistencia *Invitación a taller "Criando juntos a nuestros/as hijos/as"	*Se cuenta con el visto bueno de director general, directora de Gestión Humana y gerenta de Bienestar y Cultura para llevar a cabo talleres *Se cuenta con el visto bueno de Comité de Inclusión y Diversidad para llevar a cabo talleres *Se cuenta con el apoyo e interés de líderes para dar permiso a los padres y madres a asistir a los talleres *Trabajo articulado entre el equipo de Clima y Cultura y ponentes del taller *Trabajo articulado entre el equipo de Clima y Cultura y Comunicación Interna *Trabajo articulado con Coordinador de Bienestar y Beneficios *Los padres y madres muestran su disposición para asistir a taller

				<p>*Los padres y madres participan de manera activa en los talleres</p> <p>*Los padres y madres cuentan con conexión a internet</p> <p>*Los padres y madres cuentan con un dispositivo para conectarse a los talleres</p>
Resultado 2: Los padres y madres son conscientes sobre los beneficios de la combinación de trabajo remoto y presencial y/o regreso escalonado	El 65% de los padres y madres son conscientes sobre los beneficios de la combinación de trabajo remoto y presencial y/o regreso escalonado	Porcentaje de padres y madres que son conscientes sobre los beneficios de la combinación de trabajo remoto y presencial y/o regreso escalonado	Cuestionario de satisfacción sobre implementación de beneficio	<p>*Los padres y madres muestran interés</p> <p>*Trabajo articulado entre El equipo de Clima y Cultura y Comunicación Interna</p>
Actividad 2.1: Informar a los padres y madres sobre los beneficios de la combinación de trabajo remoto y presencial y/o regreso escalonado	El 70% de los padres y madres recibe información sobre la importancia de los beneficios implementados, en el período de 2 meses	Porcentaje de padres y madres que reciben información sobre la importancia de los beneficios implementados	Cuestionario de satisfacción sobre comunicación del beneficio	<p>*Los padres y madres muestran su interés sobre los beneficios implementados</p> <p>*Trabajo articulado entre El equipo de Clima y Cultura y Comunicación Interna.</p>
Acción 2.1.1: Campaña virtual sobre la implementación del beneficio de combinación de trabajo remoto y presencial y/o regreso escalonado para madres y/o padres al retorno de sus licencias de maternidad o paternidad	*2 publicaciones realizadas *Al menos 100 interacciones (reacciones, comentarios, compartidos) en las publicaciones realizadas, luego de una semana	*Número de publicaciones realizadas *Número de interacciones de las publicaciones (reacciones, comentarios, compartidos)	*Registro de publicaciones realizadas *Registro de interacciones de las publicaciones (reacciones, comentarios, compartidos)	<p>*Se cuenta con el visto bueno de director general, directora de Gestión Humana y gerenta de Bienestar y Cultura para implementar beneficio.</p> <p>*Se cuenta con el visto bueno de Comité de Inclusión y Diversidad para implementar beneficio</p> <p>*Se cuenta con el apoyo e interés de líderes para incentivar el uso del beneficio</p> <p>*Trabajo articulado entre el equipo de Clima</p>

				<p>y Cultura y Comunicación Interna.</p> <p>*Los padres y madres hacen uso del beneficio.</p> <p>*Los padres y madres cuentan con conexión a internet.</p> <p>*Los padres y madres cuentan con un dispositivo para ingresar a Success Factors. - Los padres y madres conocen el manejo de Success Factors</p>
<p>Resultado 3: Los padres y madres son conscientes sobre los beneficios de la extensión extralegal de la Licencia de Paternidad</p>	<p>El 65% de los padres y madres utilizan los beneficios implementados</p>	<p>Porcentaje de padres y madres que utilizan beneficios implementados</p>	<p>Cuestionario de satisfacción sobre implementación de beneficio</p>	<p>*Los padres y madres muestran interés en el beneficio</p> <p>*Trabajo articulado entre El equipo de Clima y Cultura y Comunicación Interna</p> <p>*Trabajo articulado con Coordinador de Bienestar y Beneficio</p>
<p>Actividad 3.1: Informar a los padres y madres sobre los beneficios de la extensión extralegal de la Licencia de Paternidad</p>	<p>El 70% de los padres y madres reciben información sobre la importancia de los beneficios implementados, en el período de 2 meses</p>	<p>Porcentaje de padres y madres que reciben información sobre la importancia de los beneficios implementados</p>	<p>Cuestionario de satisfacción sobre comunicación del beneficio</p>	<p>*Se cuenta con el visto bueno de director general, directora de Gestión Humana y gerenta de Bienestar y Cultura para implementar la extensión extralegal de la Licencia de Paternidad.</p> <p>*Se cuenta con el visto bueno de Comité de Inclusión y Diversidad para implementar la extensión extralegal de la Licencia por Paternidad.</p> <p>*Se cuenta con el apoyo e interés de líderes para incentivar la Licencia de Paternidad extendida.</p> <p>*Trabajo articulado entre el equipo de Clima</p>

				<p>y Cultura y Comunicación Interna.</p> <p>*Trabajo articulado con Coordinador de Bienestar y Beneficio.</p> <p>*Los padres y madres hacen uso del beneficio.</p> <p>*Los padres y madres cuentan con conexión a internet.</p>
<p>Acción 3.1.1: Campaña virtual sobre extensión extralegal de la Licencia de Paternidad a través de correo</p>	<p>*2 publicaciones realizadas</p> <p>*Al menos 100 interacciones (reacciones, comentarios, compartidos) en las publicaciones realizadas, luego de una semana</p>	<p>*Número de publicaciones realizadas</p> <p>*Número de interacciones de las publicaciones (reacciones, comentarios, compartidos)</p>	<p>*Registro de publicaciones realizadas</p> <p>*Registro de interacciones de las publicaciones (reacciones, comentarios, compartidos)</p>	<p>*Se cuenta con el visto bueno de director general, directora de Gestión Humana y gerente de Bienestar y Cultura para implementar la extensión extralegal de la Licencia de Paternidad.</p> <p>*Se cuenta con el visto bueno de Comité de Inclusión y Diversidad para implementar la extensión extralegal de la Licencia por Paternidad.</p> <p>*Se cuenta con el apoyo e interés de líderes para incentivar la Licencia de Paternidad extendida.</p> <p>*Trabajo articulado entre el equipo de Clima y Cultura y Comunicación Interna.</p> <p>*Trabajo articulado con Coordinador de Bienestar y Beneficio.</p> <p>*Los padres y madres hacen uso del beneficio.</p> <p>*Los padres y madres cuentan con conexión a internet.</p> <p>*Los padres y madres cuentan con un dispositivo para ingresar a Success Factors.</p>

				*Los padres y madres conocen el manejo de Success Factors
--	--	--	--	---

