



Boletín Laboral

FEBRERO 2026

El pago de remuneraciones en efectivo: una práctica permitida, pero no exenta de riesgos

Alejandro Ledesma, asociado de nuestro Estudio, reflexiona sobre los cuidados que deben adoptar los empleadores al realizar el pago de remuneraciones en efectivo, a fin de evitar contingencias ante una fiscalización o eventual proceso judicial.

2

Conociendo el derecho de participación en las utilidades

Compartimos algunas pautas claves sobre el derecho de participación en las utilidades, su forma de cálculo, alcance, plazo de pago y las principales contingencias derivadas de su incumplimiento.

4

Jurisprudencia relevante

Resumen de algunas sentencias con impacto en la jurisprudencia laboral peruana:

- Casación Laboral N° 19186-2024-CALLAO
- Casación Laboral N° 20549-2023-LIMA ESTE
- Casación Laboral N° 8119-2023-LIMA

6

Proyectos de Ley

Algunos proyectos de ley en materia laboral del mes de febrero del año 2026.

7

Resoluciones TF

Resoluciones de la **SUNAFIL** que fijan criterios en actuaciones inspectivas.

9

Normas laborales

- Modificaciones al Texto Único de Procedimientos Administrativos — TUPA MTPE
- Decreto Supremo 011-2026-EF

10

Actualidad laboral

Recuento de las principales noticias del mes de febrero del año 2026 en materia laboral.

11

¿Cómo saber que necesitas? Diferencias entre psicólogo y coach

Melissa Estrada, consultora de nuestro Estudio, aborda las diferencias entre el psicólogo y el coach, y ofrece algunas orientaciones para reconocer qué tipo de acompañamiento resulta más adecuado según las necesidades de cada persona.

12

El pago de remuneraciones en efectivo: una práctica permitida, pero no exenta de riesgos

Por: Alejandro Ledesma

En el ámbito laboral, existen prácticas que, aunque son legales, suelen generar dudas tanto en empleadores como en trabajadores. Una de ellas es el pago de remuneraciones en efectivo. Para muchos, esta modalidad resulta cuestionable o incluso riesgosa, lo que lleva a preguntarnos si realmente está permitida por la legislación laboral peruana o si, por el contrario, podría generar contingencias para la empresa, en su condición de empleador.

Ciertamente, el pago de remuneraciones en efectivo no se encuentra prohibido por la normativa laboral vigente, pues no existe una disposición legal que obligue a los empleadores a realizar el pago exclusivamente mediante abono en una cuenta bancaria. En ese sentido, es el empleador quien puede optar por esta modalidad siempre que garantice a los trabajadores que recibirán íntegra y oportunamente sus remuneraciones.

Entonces, si el pago en efectivo es legal, ¿por qué genera tanta preocupación? ¿por qué suele ser observado con mayor detenimiento por la autoridad laboral? La respuesta no se encuentra en la forma del pago, sino en la dificultad para acreditar que este efectivamente se realizó.

A diferencia del pago bancarizado, que deja un rastro automático y verificable, el pago en efectivo requiere de mayores esfuerzos probatorios. En una inspección laboral o en un eventual proceso judicial, no basta con señalar que la remuneración fue entregada, pues será indispensable demostrarlo de manera objetiva y fehaciente. De no hacerlo, la empresa puede enfrentar observaciones, multas e incluso generar la presunción de falta de pago en un proceso judicial.

En ese sentido, el principal riesgo del pago en efectivo no radica en su legalidad, sino en la ausencia o debilidad de los medios de prueba que lo respalden. Por ello, cuando una empresa decide utilizar esta modalidad, resulta fundamental adoptar medidas adicionales que permitan acreditar adecuadamente el cumplimiento de sus obligaciones laborales.





Entre dichas medidas, destaca la necesidad de contar con un contrato de trabajo o modificación del mismo, que detalle que el pago se realizará mediante esta modalidad. Asimismo, será importante contar con las boletas de pago debidamente firmadas por el trabajador, en las que conste de forma clara el monto recibido y el concepto del pago; y, de igual modo, será recomendable contar con constancias internas de las entregas de dinero, registros ordenados y coherentes, y cualquier otro documento que permita reconstruir de manera razonable la operación realizada.

No obstante ello, se debe precisar que ningún documento, por sí solo, garantiza la validez del pago. Y es que, tanto en sede judicial, como en sede administrativa, se suele evaluar el conjunto de pruebas, verificando que exista coherencia entre fechas, montos, periodicidad y modalidad de pago. Cualquier contradicción puede debilitar la posición del empleador, y dar lugar a cuestionamientos.

Otro aspecto relevante a tener en cuenta es la consistencia en las prácticas internas. Así pues, si una empresa realiza algunos pagos mediante transferencias bancarias y otros en efectivo, debe poder explicar dicha diferencia de manera razonable. La falta de criterios claros puede generar dudas sobre la real entrega de la remuneración, y abrir la puerta a observaciones durante una fiscalización.

Desde la perspectiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL**, el énfasis de la inspección está puesto en la protección efectiva del derecho del trabajador a percibir su remuneración. Por ello, ante la falta de pruebas suficientes, el pago en efectivo suele convertirse en un punto crítico dentro de una inspección, aun cuando la práctica sea legal en sí misma.

Bajo este contexto, no se trata de descartar el pago en efectivo, sino de gestionarlo con mayor previsión y responsabilidad. Adoptar salvaguardas documentales reforzadas, mantener registros claros y transparentes, y comunicar adecuadamente las prácticas internas a los trabajadores son acciones que contribuyen a reducir riesgos y contingencias.

En conclusión, el pago de remuneraciones en efectivo es una modalidad permitida por la legislación laboral peruana, pero su uso exige un mayor nivel de cuidado. La clave no está únicamente en cumplir con el pago, sino en poder demostrarlo de manera clara y objetiva. Revisar estas prácticas, especialmente en los primeros meses del año, permite a las empresas fortalecer su gestión laboral, prevenir conflictos y asegurar relaciones laborales basadas en la transparencia y la confianza.

Conociendo el derecho de participación en las utilidades

El artículo 29° de la Constitución establece que los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa, y a que se promueva otras formas de participación, lo que revela la importancia del citado beneficio social, el cual es el único que tiene reconocimiento constitucional.

A pocas semanas de la fecha de pago del beneficio social establecida por la legislación laboral vigente, resulta conveniente compartir información y algunas pautas legales para cumplir cabal y oportunamente con la citada obligación.

1. La participación en las utilidades es un beneficio singular y especial, pues no muchas legislaciones regulan un beneficio similar.
2. Es el único beneficio social de origen legal que se paga con periodicidad anual.
3. Las normas que regulan la participación en las utilidades de la empresa son los Decretos Legislativos 677 y 892, promulgados en los años 1991 y 1996; y el Decreto Supremo N° 009-98-TR, promulgado en agosto del año 1998.
4. Se paga a todos los trabajadores independientemente de la duración de su contrato de trabajo (*contratados a plazo indefinido o a plazo fijo*), y de la duración de su jornada laboral (*a tiempo completo o a tiempo parcial*), cualquiera que sea su tiempo de servicios. Esto último es singular, pues otros beneficios sociales de origen legal exigen un tiempo de servicios no menor de un mes, incluso calendario.
5. Es pagado por las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, que tengan una forma societaria pensada para generar una ganancia, y que tengan en promedio mensual durante el año respectivo no menos de 21 trabajadores. Con relación a lo primero debe apuntarse que las fundaciones, las asociaciones civiles sin fines de lucro, las cooperativas, entre otras, no están obligadas a pagar utilidades a sus trabajadores.
6. Se paga a razón de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos, cuyo importe se determina en función del giro de negocio a razón de 5%, 8% y 10%. Según lo establecido en la legislación laboral vigente ninguna empresa paga 6%, 7% o 9% de su renta anual antes de impuestos, salvo que decidan pagar una utilidad voluntaria o convencional.



7. El 50% de la participación en las utilidades se paga en función de las remuneraciones percibidas durante el ejercicio gravable al cual corresponda el beneficio social, excluyéndose los ingresos que no tengan naturaleza remunerativa.

El otro 50% se paga en función de los días efectivamente trabajados, entre los cuales se cuentan aquellos en los que el trabajador asiste a laborar de manera real y efectiva, y aquellos en los que a pesar de no haber prestación efectiva de servicios existe una norma que los considera trabajados para todo efecto legal o para el pago de utilidades, entre los cuales podemos señalar a la licencia sindical, al descanso por maternidad, entre otros.

8. El pago de la participación en las utilidades debe realizarse dentro de los 30 días naturales posteriores a la presentación de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta por parte de la empresa.
9. La participación en las utilidades tiene un tope ascendente a 18 remuneraciones mensuales, el cual se determina en función de las remuneraciones mensuales vigentes al cierre del ejercicio gravable. Los remanentes que pudieran existir se utilizarán para brindar capacitación a trabajadores y para financiar proyectos de inversión pública.
10. Con ocasión del pago de la participación en las utilidades se debe entregar una liquidación que precise la forma de cálculo del beneficio social. El referido documento cumple una finalidad puramente informativa.
11. Los trabajadores que terminen su relación laboral durante el ejercicio gravable cobrarán la participación en las utilidades que les corresponda después del cierre del ejercicio gravable, y en el plazo establecido por la legislación laboral vigente.
12. El plazo de prescripción para el pago de la participación en las utilidades es de 4 años, el cual se computa desde el vencimiento del plazo para el pago del beneficio social.

Para concluir es importante destacar que, el incumplimiento del pago de la participación en las utilidades por parte del empleador verifica la comisión de una infracción laboral "grave", la que en caso de ser detectada por la **SUNAFIL** podrá ser sancionada con la imposición de una multa de hasta 26.12 **UITs**, esto es, S/143,660.00. A cumplir con la citada obligación para evitar la imposición de multas, y contribuir a la generación de una cultura de cumplimiento legal y laboral.



Alertas

Jurisprudencia relevante

Casación Laboral N° 19186-2024-CALLAO

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 7 de agosto del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 19186-2024-Callao, considera que, para demandar a un ex – trabajador el pago de una indemnización por daños y perjuicios será necesario acreditar el incumplimiento de obligaciones laborales y la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema se aparta del precedente contenido en la Casación Laboral N° 3226-2019-Tacna, y entiende que, cuando se verifique un incumplimiento de obligaciones laborales, será posible demandar el pago de una indemnización por daños y perjuicios a trabajadores que aún mantienen vínculo laboral vigente o a ex – trabajadores que cesaron por causas distintas al despido por la comisión de falta grave.

Casación Laboral N° 20549-2023-LIMA ESTE

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 29 de agosto del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 20549-2023-Lima Este, considera que, la libertad de empresa garantiza el derecho al cese, y que la disolución y liquidación de la empresa es una causa de extinción de los contratos de trabajo que no verifica la ejecución de un despido nulo cuando se afecte a todos los trabajadores de la empresa.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, la disolución y liquidación de la empresa extingue los contratos de trabajo, incluidos los de los trabajadores protegidos por el fuero sindical, máxime, si la referida decisión empresarial supone el cese total y absoluto de las actividades de la empresa.

Casación Laboral N° 8119-2023-LIMA

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 2 de setiembre del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 8119-2023-Lima, considera que, los comportamientos que no cumplan con los deberes de respeto, limpieza y disciplina laboral, verifican la comisión de una falta grave y autorizan a la imposición de la sanción de despido.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, orinar en una bolsa dentro del área de trabajo y dejarla expuesta a la vista de otros trabajadores, vulnera deberes elementales exigibles en la relación de trabajo, y quebranta la confianza indispensable en la relación laboral, lo que verifica la comisión de la falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que no se vulnera los principios de legalidad y de tipicidad.



Informativo

Proyectos de Ley

1

Proyecto de Ley 14067/2025-CR

Presentado por el congresista Guido Bellido Ugarte de Podemos Perú, propone modificar el artículo 3° de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, para ampliar la definición de derechohabientes del régimen contributivo de la seguridad social en salud, e incorporar a los hijos mayores de edad que cursen estudios regulares y a los padres del asegurado que se encuentren en situación de dependencia económica.

2

Proyecto de Ley 13907/2025-CR

Presentado por el congresista Américo Gonza Castillo de Perú Libre, propone eliminar la intermediación laboral y la tercerización de servicios para garantizar los derechos sociolaborales de la clase trabajadora.

3

Proyecto de Ley 13910/2025-CR

Presentado por el congresista Elías Marcial Varas Meléndez de Juntos por el Perú, propone modificar el literal d) del artículo 3° del Decreto Supremo 029-89-TR, Reglamento de la Ley 25009, Ley de jubilación de los trabajadores mineros, y el artículo 109° del Decreto Supremo 354-2020-EF, Reglamento unificado de las normas legales que regulan el Sistema Nacional de Pensiones, para incluir a los trabajadores que realizan labores complementarias de mantenimiento, servicios, almacenes u otras funciones afines dentro del régimen especial de jubilación minera, siempre que dichas labores se desarrollen dentro del complejo minero, metalúrgico o siderúrgico, estén vinculadas a la actividad productiva y se acredite la exposición a riesgos para su salud o vida.



Informativo

Proyectos de Ley

4

Proyecto de Ley 13911/2025-CR

Presentado por el congresista Bernardo Jaime Quito Sarmiento de Bancada Socialista, propone modificar el artículo 49° de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores durante la evaluación médica ocupacional.

5

Proyecto de Ley 13951/2025-CR

Presentado por la congresista Elizabeth Sara Medina Hermosilla de Somos Perú, propone modificar la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, para permitir a los asegurados de EsSalud la libre elección del prestador para servicios de salud, con la finalidad de mejorar la calidad de atención y el bienestar de la población.

6

Proyecto de Ley 14015/2025-CR

Presentado por el congresista Guido Bellido Ugarte de Podemos Perú, propone modificar el artículo 2° del Decreto Legislativo 892, que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, para incorporar a las empresas de construcción dentro de aquellas que reporten el diez por ciento (10 %) de su renta neta anual antes de impuestos por concepto de participación en las utilidades.

Informativo

Resoluciones TF

Mediante Resolución N° 188-2026-**SUNAFIL/TFL**-Primera Sala, de fecha 4 de febrero del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que, el plazo de caducidad de nueve (9) meses del procedimiento administrativo sancionador no se satisface con la mera emisión de la resolución sancionadora, sino que resulta indispensable su efectiva notificación al administrado dentro del citado plazo legal, toda vez que una resolución no comunicada no puede surtir efecto interruptor, operando la caducidad automáticamente después de vencido el referido plazo.

Mediante Resolución N° 190-2026-**SUNAFIL/TFL**-Primera Sala, de fecha 9 de febrero del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que, para sancionar por la comisión de una infracción laboral muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo con ocasión de la ocurrencia de un accidente de trabajo, no basta imputar la falta de inducción y/o capacitación del trabajador, sino que resulta indispensable acreditar el nexo causal entre dicho incumplimiento y la producción del accidente, precisando de qué manera una capacitación adecuada habría podido evitar el evento.

Mediante Resolución N° 347-2026-**SUNAFIL/TFL**-Primera Sala, de fecha 27 de febrero del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que, la extensión de beneficios convencionales de un sindicato minoritario a trabajadores no afiliados constituye, per se, un acto que desincentiva la afiliación sindical e incentiva la desafiliación sindical, siendo irrelevante el número de afiliaciones o desafiliaciones producidas, toda vez que lo que se prohíbe no es la disminución de afiliados sino la comisión de actos tendientes a perjudicar al sindicato.

Mediante Resolución N° 260-2026-**SUNAFIL/TFL**-Primera Sala, de fecha 16 de febrero del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que, la medida inspectiva de requerimiento debe contener mandatos correctivos claros, concretos y específicos que permitan al administrado revertir las situaciones de ilegalidad advertidas, precisándose que no constituye una medida inspectiva de requerimiento válida aquella que se limita a exigir la mera exhibición de documentos sin disponer acción correctiva alguna, pues ello desnaturaliza su carácter esencialmente correctivo confundiéndola con un simple requerimiento de información.



Informativo

Normas Laborales

Decreto Supremo N° 011-2026-EF

Publicado el 6 de febrero del año 2026, en el Diario Oficial El Peruano

Se aprueba el Reglamento de la Ley 32413, estableciéndose disposiciones para garantizar que los trabajadores puedan percibir el pago de sus haberes y otras obligaciones laborales mediante cuentas de ahorro y de dinero electrónico vinculadas a billeteras digitales.

Modificaciones al Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA MTPE

Publicado el 20 de febrero del año 2026, en el Diario Oficial El Peruano

Se modifica el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), previamente aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2025-TR, incorporando el Formulario Único de Trámites Digital en 3 versiones: para empresas, personas naturales y organizaciones sindicales. Esta disposición habilita la tramitación digital opcional de 25 procedimientos y servicios como medida de simplificación, sin alterar el fondo de los mismos.

Noticias

Actualidad Laboral

El Instituto Nacional de Estadística e Informática – **INEI**, reportó en su informe técnico Perú: “Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel Nacional y en 27 Ciudades”, que durante el año 2025, las personas con trabajo en el Perú ascendieron a 17.57 millones, luego de presentar un crecimiento de 1.5%, equivalente a la adición de 252,300 respecto del año 2024. Asimismo, reportó que, durante el año 2025, la población ocupada aumentó en 23 ciudades del país, entre las que destacaron Puerto Maldonado y Pucallpa con 7.3% seguidas de Moquegua y Arequipa, con 5.7% y Huancavelica con 5.1%, respectivamente. [LINK](#).

El director de la Organización Internacional del Trabajo - **OIT** para los Países Andinos, Italo Cardona Monterroza, afirmó que la inclusión de los trabajadores a las organizaciones gremiales se ha convertido en una prioridad para fortalecer la representación laboral. Asimismo, subrayó la necesidad de mejorar la oferta de servicios concretos por los sindicatos, como orientación legal, formación y acompañamiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de responder a las necesidades reales de quienes laboran en condiciones precarias. [LINK](#).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - **MTPE** y el Gobierno de Chile, a través de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, suscribieron un Acuerdo de Cooperación Interinstitucional con la finalidad de fortalecer la empleabilidad, establecer un marco de cooperación técnica para el desarrollo de mecanismos conjuntos de evaluación y certificación de competencias laborales, y el fortalecimiento de la articulación entre estándares ocupacionales, formación y necesidades del mercado de trabajo. [LINK](#).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - **MTPE**, a través de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (**DPSCLRSEL**) de la Dirección General de Trabajo, logró que 129,453 trabajadores se beneficien con la solución de conflictos laborales colectivos durante el año 2025. Asimismo, se firmaron 413 actas de acuerdo en reuniones de extra - proceso y conciliación, y se brindaron 630 asistencias técnicas a las regiones de Amazonas, Áncash, Apurímac, Arequipa, Cajamarca, Callao, Ica, Junín, Libertad, Lambayeque, Loreto, Pasco, San Martín, Tacna, Tumbes y Lima. [LINK](#).

Al conmemorarse el 1° de febrero, el Día de la Lucha contra el Trabajo Forzoso, el titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - **MTPE**, Óscar Fernández Cáceres, ratificó el compromiso del Estado con la prevención y erradicación de este delito e instó a la ciudadanía a denunciar cualquier caso de trabajo forzoso. Asimismo, informó que durante el período comprendido entre los años 2020 y 2025 se registraron 393 denuncias, siendo las regiones Callao, Puno, Loreto y Lima las que reportaron la mayor cantidad de casos. [LINK](#).

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - **SUNAFIL**, reportó haber recibido 241 denuncias por casos de hostigamiento sexual laboral desde enero del 2025. Asimismo, se reportó la emisión de 79 resoluciones de multa por un monto total de S/1,966,924, a empresas del sector privado que incumplieron sus obligaciones laborales sobre la materia. La citada cifra se dio a conocer en el marco del Día de la Lucha Contra el Hostigamiento Sexual Laboral que se conmemoró el 27 de febrero. [LINK](#).

¿Cómo saber que necesitas? Diferencias entre psicólogo y coach

Por: Melissa Estrada

Hace un buen tiempo ir al psicólogo era casi un “tabu”, luego se comenzó a difundir la importancia de la salud mental y con ella el poder ir al psicólogo paso a ser algo más común entre las personas. Con el tiempo también comenzaron a hacerse más conocidos los “coach” en las empresas o los deportes. Pero al mismo tiempo se comenzó a confundir un poco los roles entre uno y otro. Es por ello, que resulta importante hacer esta pequeña reflexión, a fin de poder reconocer qué se necesita y con qué profesional se llegara al objetivo de manera adecuada.

Comencemos con lo más básico, las definiciones:

1. Psicólogo\la: es un profesional en salud que estudia y trabaja con la mente y el comportamiento humano. En el Perú, específicamente, se forma como bachiller en la universidad, luego se licencia y a continuación hace una formación en alguna de las corrientes psicológicas que le permite ser un terapeuta en dicha especialización. Entre las corrientes psicológicas más conocidas tenemos el Psicoanálisis, los Cognitivos Conductuales, la Logoterapia, los Humanistas, los Adlerianos, entre otras igual de importantes que las antes mencionadas.

2. Coach: puede ser un profesional no necesariamente ligado a la salud, ya que su formación puede haber sido muy diversa, quien sigue un curso como entrenador para desarrollar habilidades específicas en las personas, y ayudarlas directa a conseguir determinados objetivos.

Añadiré una tercera categoría, el “mentor”, quien normalmente es una persona de la misma línea de carrera pero en un puesto más alto, que enseña el negocio, acompaña a resolver dudas sobre cómo resolver los distintos problemas del día a día, ayuda a decidir qué caminos seguir y acompaña en el crecimiento profesional. Se puede tener un jefe que sea mentor, se puede tener varios mentores en distintos momentos de la vida profesional.

Hay muchos psicólogos quienes han realizado el curso para ser coach lo que les permite trabajar habilidades para ayudar a quien lo necesite a comprender su personalidad. La mayoría de los coach te ayudaran a trabajar determinados aspectos o habilidades sin entrar en situaciones personales y profundas.



Ahora bien, conociendo la diferencia entre uno y otro, el paso más importante es el que toma la persona, ya que solo esta sabe qué necesita y a qué profesional acudir. Por ejemplo, si se quiere mejorar las habilidades de un líder para hacerlo más asertivo y llegar mejor a su equipo, un coach podría ser la mejor persona para acompañarlo. Si, por el contrario, lo que se quiere es tratar problemas relacionados con la personalidad, traumas ligados a algún momento de la vida o trabajar alguna necesidad más compleja y arraigada en la vida de la persona, es necesario acudir a un psicólogo.

Entre las recomendaciones principales que se pueden compartir para elegir un psicólogo o un coach están las siguientes:

- Separa una primera sesión o pre - sesión para saber que te ofrece la persona que tienes delante.
- Conócela y define si es una persona con la cual te sientes cómodo, con quien podrías hablar de tus cosas y fluir con naturalidad. Y es que, no siempre nos sentimos cómodos con cualquier persona.
- Investiga un poco sobre la corriente con la cual trabaja la persona (*en caso ser psicólogo*), así sabrás si has elegido a la persona que buscas.

Lo anterior permitirá saber si el coach es especialista en tu campo de interés (*empresa, deportivo, etc.*), o si el psicólogo es un especialista en su rama (*organizacional, educativo*), y si trabaja con adultos, niños, parejas, etc. Siempre es mejor trabajar con alguien que se dedique específicamente al campo al que estas recurriendo.

La vida nos enseña que, en ocasiones se puede no hacer “match” con algún profesional, lo que no descalifica a todos. Por ello es importante estar abiertos a conocer otros profesionales antes de elegir al correcto.



