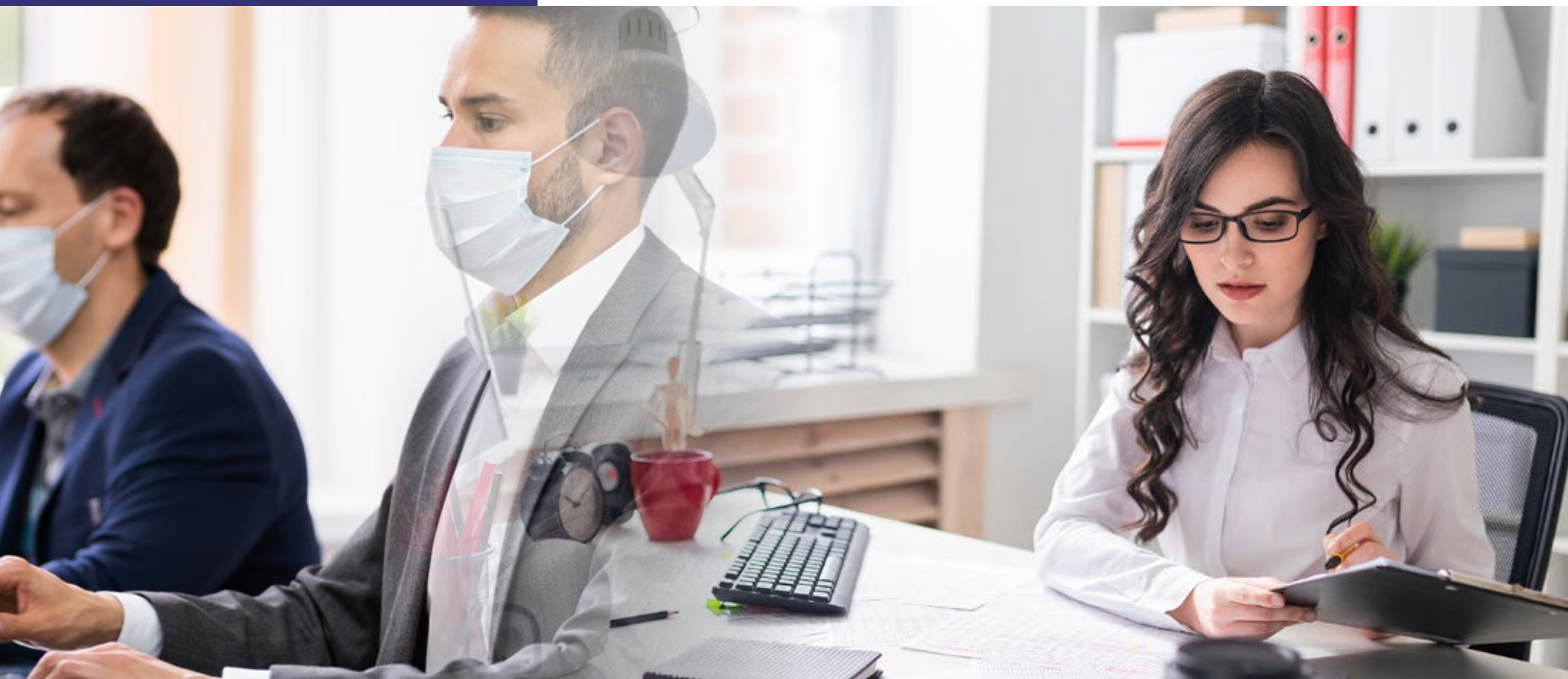


Workplace



Teletrabajo y trabajo a tiempo parcial



Comité
Laboral y SIYSO
AmCham

Editorial



Waleska Sterkel | Executive Director

Estimado lector,

Le damos la bienvenida a la sexta edición de Workplace, nuestra revista legal-laboral. En esta oportunidad, nuestros artículos han abordado el trabajo a tiempo parcial, una de las iniciativas de Ley que en AmCham Guatemala estamos dando seguimiento.

El Convenio 175 de la OIT fue aprobado en junio de 1994, y ratificado por Guatemala en enero de 2017. El 3 de junio de 2019 se optó por aprobar el Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre el Trabajo a Tiempo Parcial -Acuerdo Gubernativo 89-2019 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social-. El 3 de octubre del 2019 la Corte de Constitucionalidad suspendió de forma provisional algunos artículos del reglamento, lo que lo hicieron inoperante.

Partiendo de lo anterior y en cumplimiento de la obligación de regularizar el contenido del Convenio 175 de la OIT ratificado por Guatemala, el Congreso de la República debe retomar la discusión y aprobación de la iniciativa 5477 presentada el 12 de julio de 2018 que contiene la Ley Reguladora del Convenio Internacional 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial.

La aprobación de la iniciativa será positiva pues facilitaría la contratación de personal al flexibilizar de una forma sin precedentes el marco normativo laboral del país. Esto pues, sin mayor regulación, se dispone que el pago del salario mínimo pueda ser proporcional a la cantidad de horas trabajadas, y de igual forma han de calcularse el resto de las prestaciones. Además, soluciona aspectos que no se regularon en el Acuerdo Gubernativo 89-2019 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que se encuentra actualmente suspendido, específicamente el caso de la seguridad social.

Índice

Colaboradores

Licda. Mirla Tubac Montesdeoca

Manager, EY LAW, S.A | Co-presidente del
Cómite Laboral y SIYSO de AmCham

M.A. Oscar A. Pineda Chavarría

Socio, Molina Mencos, Pineda & Asociados
Co-presidente del Cómite Laboral y SIYSO
de AmCham

AmCham's President

Juan Pablo Carrasco de Groote

AmCham's Executive Director

Waleska Sterkel

Job Search Coordinator

Lucrecia Castañeda

Communications Coordinator

Brigitte Salazar

Layout & Design

Erwin Acajabón

Pág. Tema

5	Teletrabajo y trabajo a tiempo parcial: nuevos retos
6	Teletrabajo: una tendencia que llegó para quedarse
7	Teletrabajo: retos en materia disciplinaria laboral
9	Teletrabajo desde una perspectiva financiera
12	ENERGUATE se compromete con el servicio y la prevención
13	Teletrabajo: oportunidad de fortalecer la confianza entre colaborador y empleador
14	La transición al teletrabajo: mentalidad con base a objetivos
16	Desarrollo del teletrabajo, ¿es opción en una empresa de operaciones y logística?

Plumas invitadas

Gabriela Arias

Gerente Legal y Asuntos Corporativos, Coca-Cola FEMSA

Enrique Aguirre

Director General de 3M para Centroamérica y El Caribe

Suzel Obiols

Asociada, Mayora & Mayora

Estuardo Paganini

Socio, Deloitte Legal

Luciano Galasso

Gerente General de ENERGUATE

Marlyn Solís

Directora de Capital Humano, Grupo Salinas Guatemala

Ana Carranza

Gerente Regional de Reclutamiento, Telus International

Guadalupe Figueroa Gutiérrez

Gerente de Gestión de Talento Humano, COMBEX-IM



DISTINCOMER
VICAL

Celebrando tradiciones juntos

En Distincomer encuentras una amplia variedad en cristalería, ideal para cocinar y almacenar en estas fechas especiales.



Avenida Petapa 46-73 Zona 12

Teléfono: 2477-5303

www.distincomer.com





Teletrabajo y trabajo a tiempo parcial: nuevos retos



Por Gabriela Arias | Gerente Legal y Asuntos Corporativos, Coca-Cola FEMSA

Fortalecer el liderazgo de nuestra gente y sobre todo velar por el balance entre la vida personal con el teletrabajo.

En los últimos años, a nivel mundial son cada vez más las empresas que han apostado por nuevas formas de flexibilización del trabajo; no obstante, la actual crisis sanitaria aceleró el proceso de transformación, en algunos casos sin contar con experiencia previa y en otros con algún tipo de incursión en el teletrabajo. Empresarios y colaboradores asumieron el reto de evolucionar en un tiempo muy reducido, resolviendo y enfrentando situaciones que implican la

transformación del trabajo presencial al virtual.

Esta realidad, evidenció una serie de condiciones distintas y dispares entre colaboradores, familias, clientes y proveedores; quienes han tenido que moldear sus rutinas y actividades diarias para cumplir con planes de trabajo, metas y desarrollo de ventajas competitivas mientras aprovechan al máximo los espacios personales.

Las nuevas estrategias en las que nos desenvolvemos, nos han obligado a ser cada vez más creativos e innovar, hacer

aprovechamiento de las herramientas tecnológicas, a fomentar formas para continuar y alimentar la cercanía con nuestros equipos de trabajo aunque distanciados físicamente, a fortalecer el liderazgo de nuestra gente y sobre todo velar por el balance entre la vida personal con el teletrabajo.

Sin duda alguna, el teletrabajo es una nueva modalidad que comprobó que es posible realizar las actividades de una nueva forma, obteniendo excelentes resultados, incorporando innovaciones, equilibrio familiar, balance personal y generando eficiencias económicas.



GUATEMALA

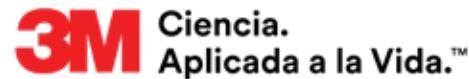
 2413-7500

26 calle 06-02 Zona 11
Calzada Aguilar Batres
Guatemala, Guatemala

www.coca-colafemsa.com



Teletrabajo: una tendencia que llegó para quedarse



Por Enrique Aguirre | Director General de
3M para Centroamérica y El Caribe

La nueva normalidad trajo consigo nuevos retos que el sector empresarial deberá enfrentar para salir adelante en tiempos de crisis.

En el contexto actual de contingencia mundial y de emergencia epidemiológica, varios cambios en relación al ámbito laboral han tenido que acelerar su paso para comenzar a ser implementados de manera inmediata. En el caso de 3M trasladamos todas nuestras labores administrativas a Home office; esto con el objetivo de preservar la salud y el bienestar de todos nuestros colaboradores.

A la par, hemos dado inicio con campañas internas, que nos ha permitido mantener comprometidos y energizados a nuestros colaboradores. Esto a través de actividades y sesiones virtuales para mantener el balance durante estas jornadas de aislamiento social como yoga, mindfulness, nutrición, psicología, entre otros.

¿Cuáles podríamos destacar como buenas prácticas del teletrabajo?

- Desde que comenzó la pandemia se ha tenido claro la necesidad de encontrar un equilibrio entre la seguridad de los colaboradores y la continuidad del negocio. Esto se ha logrado gracias a la comunicación, misma que se ha dirigido a públicos externos e internos.
- En 3M globalmente reforzamos el seguimiento y cuidado de las medidas de seguridad con el fin de proteger y apoyar nuestros colaboradores: incluyendo el trabajo remoto -cuando sea posible- y protocolos de seguridad robustos en nuestras instalaciones para todos aquellos que se encuentran en las líneas de operación de nuestras plantas.
- Potenciamos nuestro modelo de "flexibility", mismo que existía desde antes de la pandemia, y que permite a los colaboradores personalizar sus jornadas laborales, de forma flexible y de acuerdo con sus necesidades.





Teletrabajo: retos en materia disciplinaria laboral

MAYORA & MAYORA, S.C.
ABOGADOS
EST. 1966

Por Suzel Obiols | Asociada
Mayora & Mayora

Las diversas disposiciones presidenciales dictadas a raíz de la pandemia de covid-19 han insistido en la implementación del “teletrabajo” o “trabajo remoto” como forma de disminuir el riesgo de contagio y propagación del virus, debido a que esta modalidad no requiere la presencia física del trabajador en el centro de trabajo. A tal efecto, se debe contar con circulares, instrucciones, manuales de procedimientos o informes que determinen el cumplimiento de los derechos y obligaciones en la prestación de los servicios por vía telemática o remota, por ser una actividad laboral que utiliza las tecnologías de la información y comunicación.

La implementación del teletrabajo presenta diversos retos. En Colombia, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en conjunto con el Ministerio del Trabajo y otras instituciones, han publicado el llamado Libro blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia, que puede ser una referencia de mucho interés, con las debidas adaptaciones al medio laboral y marco jurídico locales. Esta fuente enumera

algunos de los principales retos para la implementación del teletrabajo (p. 16):

- Control: se puede hacer seguimiento a los trabajadores por cumplimiento de tareas y no de horarios.
- Productividad: es más productivo un trabajador concentrado en el logro de metas definidas y con adecuado balance entre su vida laboral y personal.
- Costos: realización de inversiones iniciales en tecnología que, a mediano plazo, conduzcan a reducciones en costos fijos.
- Cultura organizacional: los supervisores y trabajadores deben orientarse hacia una cultura más flexible, basada en la confianza, los resultados y el uso de tecnología.
- Tecnológico: Las necesidades tecnológicas dependen de las necesidades y proyección de cada centro de trabajo. Las inversiones y cambios requeridos pueden traducirse en productividad y optimización de recursos.

La legislación laboral guatemalteca no regula específicamente la modalidad de teletrabajo en sus circunstancias actuales. Esto hace necesario el desarrollo y ajuste de políticas, reglamentos y contratos para su adecuada implementación, como situación nacida de las exigencias prácticas que, en todo caso, debe conformarse a los principios y normas generales del derecho laboral.

De estos retos surge también cómo enfocar la materia disciplinaria. Algunos reglamentos interiores de trabajo vigentes no prevén la modalidad de teletrabajo, por lo que deberán adaptarse a esta nueva situación. No obstante, puede considerarse que el teletrabajo se somete a las mismas condiciones de disciplina que el trabajo presencial, pues tanto el reglamento interior de trabajo como el contrato laboral de cada trabajador siguen vigentes. Esto implica que las sanciones que se pueden imponer a los trabajadores serán las ya establecidas, en tanto no se modifiquen válidamente los reglamentos interiores de trabajo o se promulgue legislación sobre la materia. En consecuencia, cualquier trabajador

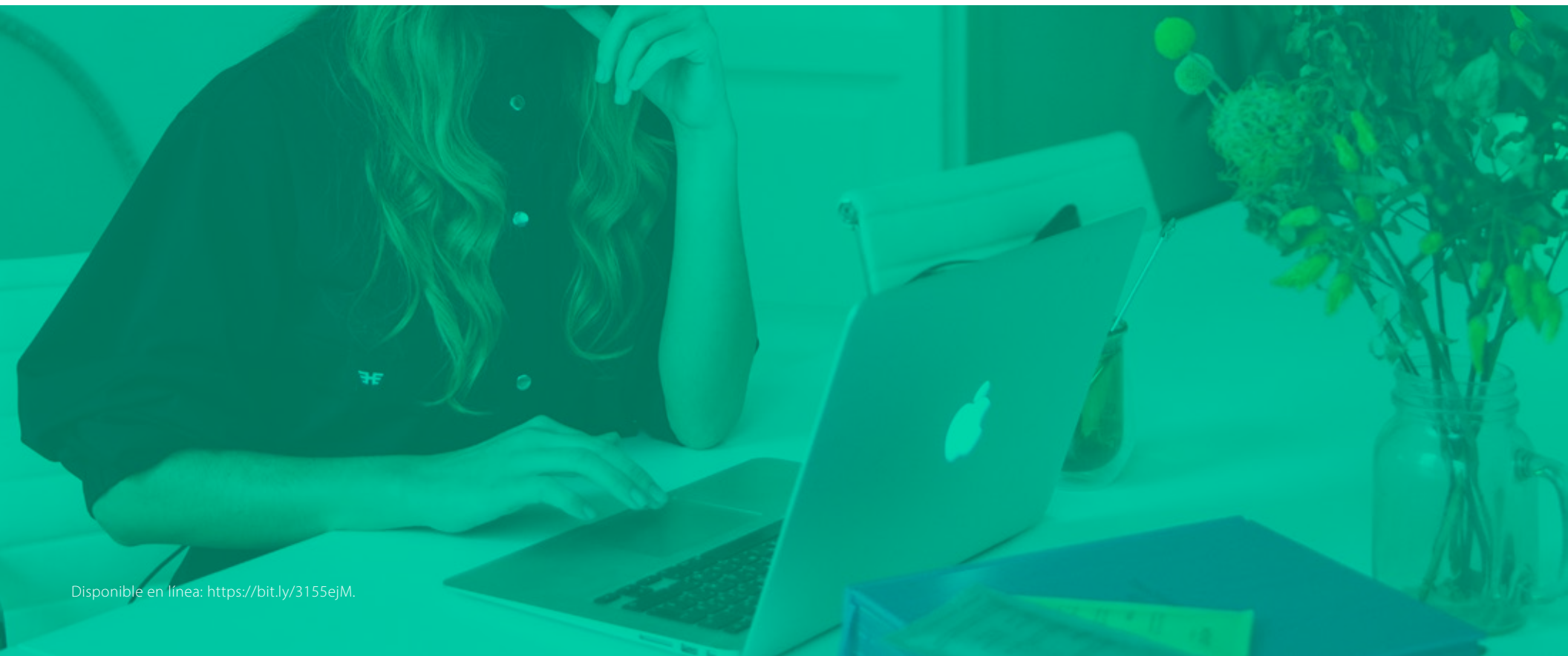
debe cumplir con las normativas regulares aplicables según la ley y su contrato. Además, el incumplimiento puede originar sanciones, que pueden ser desde amonestaciones hasta la misma suspensión o terminación del contrato con justa causa.

Para aquellos casos en que se ha implementado el teletrabajo, es recomendable que el patrono o sus representantes mantengan comunicación constante y fluida con los equipos de trabajo durante su horario, para poder medir la productividad y el cumplimiento. También se recomienda establecer claramente aspectos y parámetros tales como cronogramas,

fechas de entrega, cantidad y calidad de trabajo requerido, entre otros. Esto puede hacerse mediante circulares, instrucciones, manuales de procedimientos o informes, que sirvan de base legalmente válida para disciplinar al trabajador en caso de incumplimiento o falta.

Mientras se modifican los reglamentos interiores o los contratos de trabajo para efectos de esta modalidad, es recomendable implementar una política interna que, entre otros aspectos, establezca en forma clara y precisa lo siguiente: (i) los puestos de trabajo que estarán sujetos a

esta modalidad; (ii) el período de vigencia o, en su caso, si será permanente o indefinido; (iii) las herramientas de trabajo que proporcionará el patrono para la adecuada ejecución del trabajo; (iv) las recomendaciones respecto al espacio de trabajo y de ergonomía; (v) la forma en la cual el empleado podrá comunicarse con sus superiores; y (vi) cómo será aplicado el reglamento interior de trabajo vigente en cuanto a las acciones disciplinarias para el trabajo remoto. Esta política deberá ponerse en conocimiento de los trabajadores y ser aceptada expresamente.





Teletrabajo desde una perspectiva financiera

Deloitte.
Legal

Por Lcdo. Estuardo Paganini
Socio, Deloitte Legal

La figura del teletrabajo ha cobrado relevancia los últimos meses como consecuencia de la pandemia covid-19, considerando que por temas sanitarios las autoridades fomentaban efectuar el trabajo a través de dicha modalidad y con ello preservar la salud de los habitantes. Esta modalidad de trabajo ya era una tendencia mundial, y que se aplicaba de acuerdo a las políticas de la empresa y marco regulatorio existente en cada país.

El teletrabajo en Guatemala no se encuentra regulado como tal, aunque el gobierno lo promovió en las disposiciones del Estado de Calamidad. Sin embargo, partimos del principio que está permitido realizar todo aquello que la Ley no nos prohíbe, e inclusive, algunos empleadores regularon esta modalidad de trabajo a través de reglamentos o políticas, con el objetivo que los trabajadores tuvieran claros los lineamientos y condiciones para ejecutar las laborales.

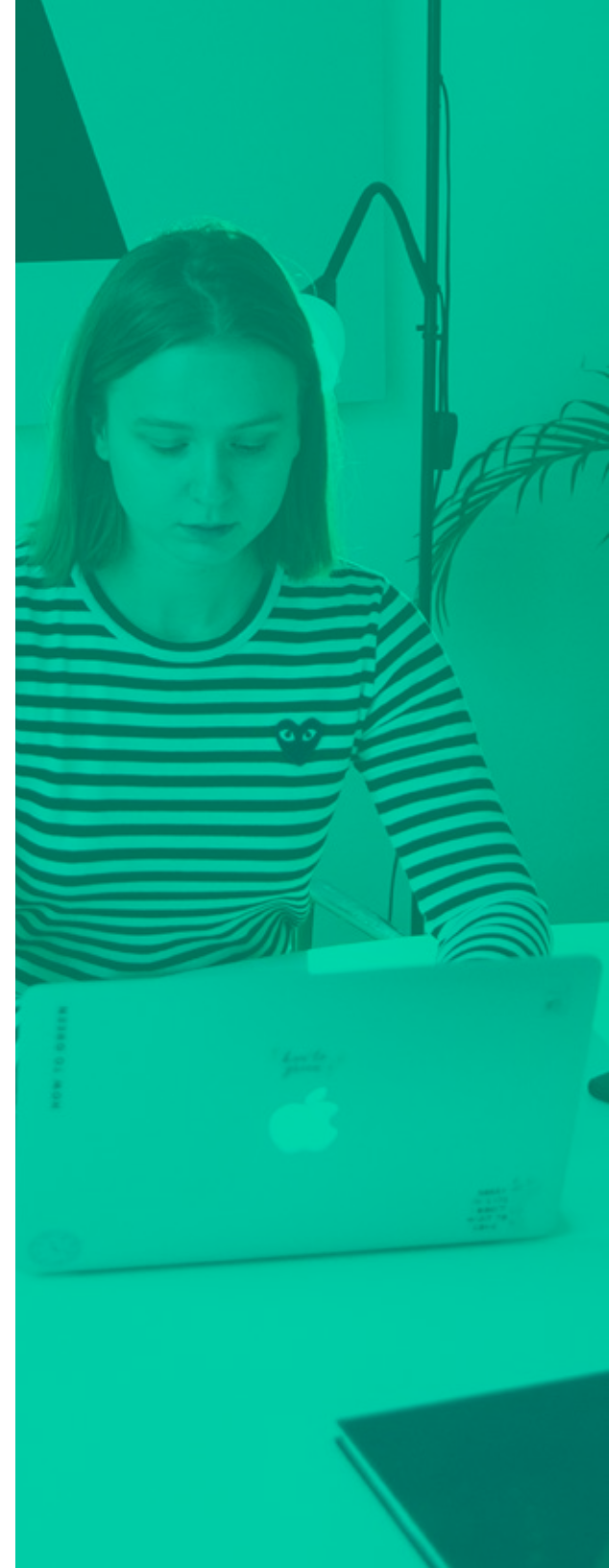
La implementación de esta modalidad de trabajo, tiene efectos desde un enfoque financiero tanto para el empleador como para el trabajador. Esto en ocasiones puede tener la dificultad de establecer qué obligaciones corresponden al empleador y cuáles al trabajador en este tipo de ejecución de trabajo, ya que habría varias formas de considerarlo. Por ejemplo, desde considerarse como una herramienta de trabajo que debiera proporcionar el empleador o el costo que representa para el trabajador adquirir el servicio de internet el cual podrá variar en función de la calidad del mismo. Otra alternativa considerada por las empresas para el tiempo en que el teletrabajo ya no esté incentivado por las normas del Estado de Calamidad, es plantear

el mismo como un beneficio voluntario para los colaboradores.

El Código de Trabajo en el artículo 61 literal d), establece que dentro de las obligaciones de los empleadores se encuentran: “d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia”, por lo cual, es importante que las partes definan el uso de las herramientas ya que esto puede tener un impacto financiero para las partes.

Existe la iniciativa de Ley 5781, que dispone reformar el Código de Trabajo, con el objeto de regular el teletrabajo en Guatemala, estableciendo que el empleador deberá compensar la totalidad de cualquier tipo de gastos necesarios para el desarrollo de las labores –a través del teletrabajo– lo cual incluye mejoras técnicas o reparaciones, siendo esto un mínimo pudiendo ser mejorado por el empleador. Esta disposición puede tener alguna repercusión financiera para las partes, sin embargo, esto sigue en la etapa de discusión en el pleno del Congreso de la República.

Sin duda la modalidad del teletrabajo continuará siendo utilizada por muchas compañías, por todos los beneficios que esto puede conllevar, siendo necesario revisar y adecuar los documentos laborales de la compañía, de acuerdo a los objetivos que cada una establezca para cumplir con sus fines.





LABOR'S

Workplace c

2-3 1

2 0



AMCHAM
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

Summit

digital edition

DIC

20



ENERGUATE se compromete con el servicio y la prevención



Por Ingeniero Luciano Galasso | Gerente General de ENERGUATE

Continuar con la prestación del servicio de distribución eléctrica de calidad, en tiempo y forma, con garantías para la salud de sus colaboradores, fue el principal reto enfrentado por ENERGUATE durante la pandemia y encontró en el teletrabajo una herramienta eficaz para superar este reto.

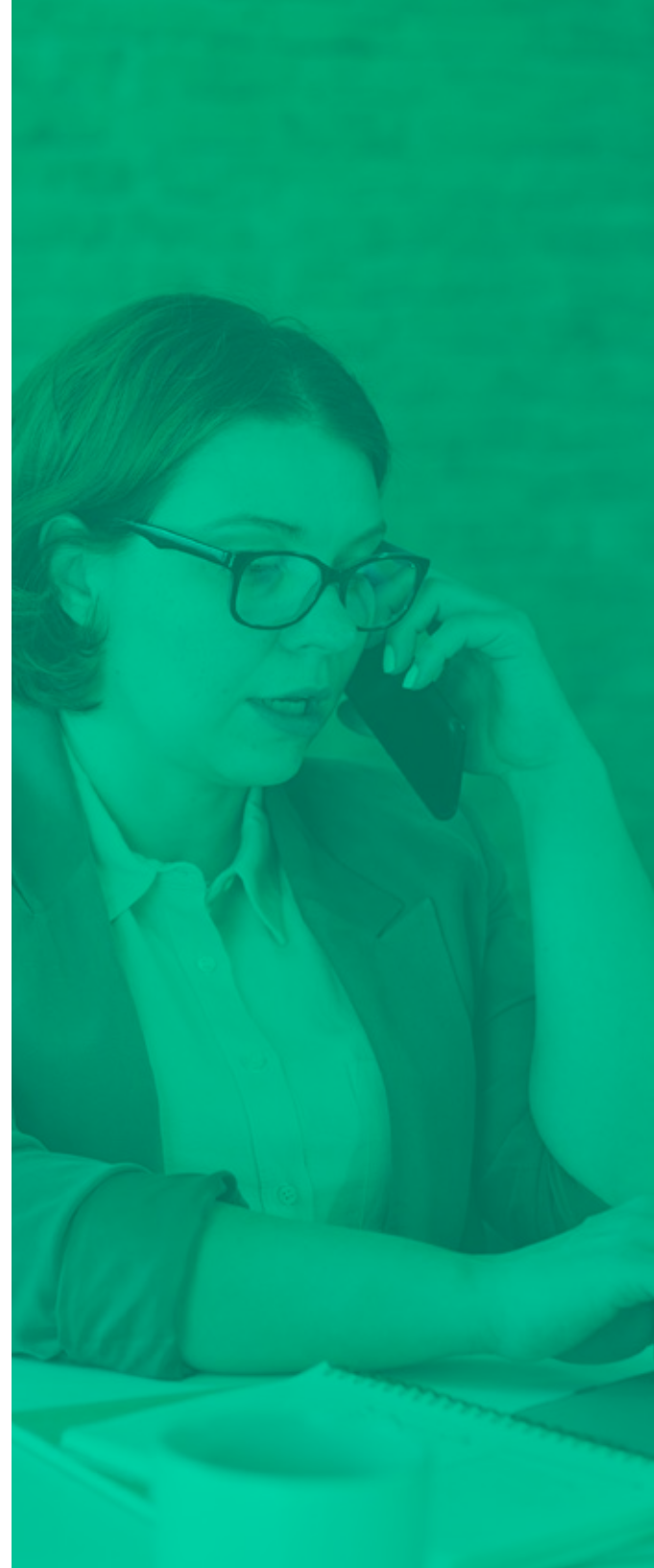
“Tomamos la decisión que gran parte del equipo desarrollara sus labores vía remota, asegurando que el trabajo no presencial, no tuviera impacto en la atención de los dos millones de clientes de la empresa”, explica Luciano Galasso, gerente general de la compañía.

Esta experiencia fue satisfactoria, se demostró la enorme capacidad de adaptación y disposición de los colaboradores, la experiencia y compromiso de los equipos gerenciales y operativos, que asumieron la

responsabilidad de trabajar a distancia con la misma eficiencia que de manera presencial, agrega el ejecutivo.

Al hacer la evaluación, se comprobó que la gestión mantuvo los altos estándares de calidad que impulsa la compañía y, a la vez, se corroboró que el teletrabajo se convirtió en una modalidad que contribuyó a reducir de manera significativa el número de contagios entre el personal de la distribuidora.

En el mediano plazo, el teletrabajo debe ser considerado como una alternativa válida, ya que las actividades, sobre todo las corporativas y las de apoyo al negocio mantuvieron una alta eficiencia y respondieron a las expectativas de los clientes en 20 de los 22 departamentos del país.





Teletrabajo: oportunidad de fortalecer la confianza entre colaborador y empleador

La alternativa laboral que nos permite avanzar



Por Marlyn Solís | Directora de Capital Humano,
Grupo Salinas Guatemala

Debemos resguardar el equilibrio entre el bienestar de nuestros colaboradores sin descuidar la rentabilidad de la organización, ya que a largo plazo son dos variables.

La coyuntura por la que atravesamos, más allá de detener nuestra dinámica laboral ha venido a colocarnos en un escenario importante para redireccionar las oportunidades que podemos sacar de esta situación. El tema laboral es sin duda, uno de los más fascinantes y discutidos desde el inicio de los tiempos, ya que es a través de él que le damos un valor a nuestra fuerza laboral y a las capacidades que cada colaborador aporta.

Debemos tener claros los retos que este escenario nos presenta para poder dimensionar el sistema disciplinario laboral. Respecto al teletrabajo podemos apoyarnos en lineamientos que resguarden el equilibrio entre el bienestar de nuestros colaboradores sin descuidar la rentabilidad de la organización, ya que a largo plazo son dos variables totalmente complementarias. Es importante conformar un comité multidisciplinario que contemple varias

áreas como capital humano, comunicación, legal, riesgos, transformación digital, infraestructura tecnológica, administración y finanzas, esto para contemplar cualquier detalle al momento de la toma de decisiones respecto a las condiciones en las que se lleva a cabo el teletrabajo.

En Grupo Salinas Guatemala vivimos la transformación del trabajo presencial a una modalidad a distancia, de manera gradual, en la medida en que cada área fuera parte de este proceso y en el que los colaboradores recibieran, de parte de los líderes, una concientización e influencia positiva para poder llevarlo a cabo. Se estableció el sistema de las cinco C: cultura, coordinación, comunicación, competitividad y compromiso. Muy importante dar un acompañamiento en el aprendizaje de esta modalidad del teletrabajo y, sobre todo, ofrecer motivación para el aprendizaje en el camino. Establecimos herramientas de medición para asegurarnos el cumplimiento del sistema y de los comportamientos y de esta manera cumplir con la productividad y bienestar de todos nuestros colaboradores.

Lo fabuloso de esta era, es que la mejora es

continua, al igual que nuestras experiencias y hallazgo de las mejores prácticas, por ejemplo:

- Reconocimos que la cultura de teletrabajo necesitaba el aporte de todas las áreas, no es responsabilidad de una sola parte.
- El capacitar y comunicar desde el inicio y acompañar en el proceso de transformación, es fundamental.
- Es necesario apoyarse en una herramienta de retroalimentación del colaborador para conocer las oportunidades de mejora: lineamientos, comunicación, capacitación, tecnología, entre otros.
- Los colaboradores mostraron mayor agradecimiento por su bienestar y el de sus familias, se fomentó un balance entre trabajo y familia, para que redundara en una dimensión integral.
- Los colaboradores muestran mayor compromiso al evidenciar el interés genuino de la organización por su bienestar.
- En algunas áreas se abrió el espacio para mejorar el trabajo de forma colaborativa y conjunta, a pesar de la distancia.
- Un sistema disciplinario deber ser revisado de forma continua.



La transición al teletrabajo: mentalidad con base a objetivos



Por Lcda. Ana Carranza | Gerente Regional de Reclutamiento

Desde el punto de vista de reclutamiento masivo, identificamos instancias que afectaron nuestra forma de trabajar. Lo que inicialmente se reconoció debíamos cambiar, fue alcanzar una mentalidad de trabajo con base a objetivos y resultados claros, en lugar de trabajo por horas. Fue de suma relevancia lograr brindar al equipo de trabajo la confianza plena, para que logran trabajar en pro del alcance de los objetivos individuales y del área, independientemente del lugar de trabajo habilitado.

Otra dificultad importante en la implementación del teletrabajo fue el desarrollo de cultura e identidad de equipo, las cuales facilitan la cooperación y alimentan la satisfacción laboral de las personas. El ser humano, al ser inherentemente gregario, se beneficia de interacciones diarias, que lo ayudan a crear un sentido de pertenencia a un equipo. La falta de presencia física convirtió esa interacción en un reto, más no lo imposibilitó. A través de esfuerzo constante y mucha creatividad, se han habilitado

espacios y actividades de esparcimiento de forma virtual, que nos ayudaron a continuar creciendo en cuanto al trabajo en equipo.

La transición al teletrabajo fue sumamente ágil y se completó en cuestión de un par de días. El esfuerzo que se hizo fue inmenso y requirió la adaptabilidad de nuestro equipo entero. Algo importante que llevó a varios éxitos, fue la comunicación clara y constante de nuestros equipos. Fue importante habilitar espacios estructurados para compartir prioridades y resultados de forma diaria, al igual que el profundo compromiso de los líderes del área, a tener un acercamiento no planeado y acompañamiento emocional a cada uno de los miembros del equipo.

Este cambio, tan radical e imprevisto, presentó un reto gigante, que requirió que los equipos crearán soluciones fuera de lo común en tiempos reducidos. Como cualquier reto, representó una oportunidad para reinventarnos y continuar creciendo, prestando especial atención a los responsables del éxito, nuestra gente.



3er. Encuentro Internacional IFREI



CIHE
CENTRO DE INVESTIGACIONES
HUMANISMO Y EMPRESA

Con la colaboración de



Trabajo remoto en pandemia y teletrabajo: aprendizajes, buenas prácticas y tendencias a futuro.



Mireia Las Heras, Ph.D.
España
IESE Business School
Universidad de Navarra



María José Bosch, Ph.D.
Chile
ESE Business School
Universidad de los Andes



Karin Becker
Chile
Gerente de Cultura Corporativa
Grupo Securitys



Hugo Cruz, Ph.D.
Guatemala
Universidad del Istmo



Nuria Chinchilla, Ph.D.
España
IESE Business School
Universidad de Navarra



Patricia Debeljuh, Ph.D.
Argentina
IAE Business School
Universidad Austral



Rafael Hurtado, Ph.D.
México
Universidad Panamericana

Cupo limitado.
Solicite inscripción llenando este formulario:
<https://forms.gle/KcZ6WxaAms51Ss3u8>

Incluye:
Conferencias
Paneles con líderes empresariales
Diálogos sobre buenas prácticas

Parte 1: Jueves 12 de noviembre
7:00 a 10:00 am (hora Guatemala)
Parte 2: Viernes 13 de noviembre
7:00 a 10:00 am (hora Guatemala)

¿Más información? cihe@unis.edu.gt



Un evento gratuito gracias al patrocinio de:





Desarrollo del teletrabajo, ¿es opción en una empresa de operaciones y logística?



Por Guadalupe Figueroa Gutiérrez | Gerente de Gestión de Talento Humano, COMBEX-IM

Cuando existe una cultura organizacional de cumplimiento, compromiso y mejora continua, las acciones fluyen porque se han adoptado estos valores como un estilo de vida en las personas que forman parte de la empresa.

Este tiempo en donde la pandemia de covid-19 llegó a nuestro país, se presentaron grandes retos para las empresas y el personal que las integran. La adaptación a un cambio abrupto pudo significar para muchos una inestabilidad a nivel emocional, laboral, familiar y espiritual. Mantener una estabilidad personal y profesional, ante esta amenaza, pudo resultar más difícil de lo que se creía.

Con el fin de mantener la actividad económica siendo sostenibles, la mayoría de organizaciones, buscaron la mejor manera de seguir adelante, descubriendo paso a paso y en ocasiones a base de ensayo y error qué resultaba mejor para la empresa.

Siendo una empresa dedicada a operaciones y logística, se tuvo la oportunidad de continuar brindando servicio a los usuarios, contribuyendo en el sostenimiento del desarrollo económico del país. Esto significó una gran oportunidad, en el sentido que se pudo mantener a nuestro personal, siendo el sustento para su familia; pero a la vez, implicaban retos grandes debido a que también había que resguardar la salud del personal, implementando acciones que disminuyeran el riesgo y el temor que la mayoría experimentaba en ese momento.

Se lograron organizar a los equipos de trabajo de forma inmediata, combinando ambas modalidades: un grupo desempeñando sus actividades desde casa de manera remota -teletrabajo-, mientras la parte operativa continuaba al frente brindando el servicio; ambos demostrando su responsabilidad ante una situación compleja. Mantener la comunicación, el buen ánimo y el compromiso de todos representaba un gran desafío; pero

contando con el apoyo incondicional de la junta directiva, la orientación visionaria del director ejecutivo y un equipo de líderes comprometidos y alineados a los objetivos propuestos, se logró cumplir con estos aspectos.

La implementación de un sistema disciplinario, definido en la modalidad de teletrabajo, con las actuales circunstancias, puede resultar bastante compleja; pero cuando existe una cultura organizacional de cumplimiento, compromiso y mejora continua; las acciones fluyen porque se han adoptado estos valores como un estilo de vida en las personas que forman parte de la empresa.

La distancia se hizo corta y permitió mantener la eficiencia y eficacia de los procesos a través de la comunicación directa de los líderes. El distanciamiento social no significó una lejanía, se pudo comprobar que se estrecharon las relaciones y se fortaleció la comunicación, eliminando las posibles barreras que pudieran

haber existido antes del covid-19; creando un entorno de confianza y empoderamiento entre el personal.

Entre las prácticas que han contribuido a tener éxito durante este tiempo están:

- El involucramiento de los líderes, brindando acompañamiento, reconocimiento y supervisión a sus equipos de trabajo.
- Dotación al personal que trabaja de manera remota del equipo e insumos necesarios para la realización y cumplimiento de sus actividades.
- Capacitación en herramientas tecnológicas para facilitar el desarrollo, la coordinación y comunicación entre los equipos de trabajo.
- Sensibilización al personal de la situación actual en nuestro país, generando en cada uno, un alto nivel de conciencia, compromiso y sentido de pertenencia.
- Generación de agradecimiento y reconocimiento dentro de la organización en todos los niveles.
- Desarrollo de actividades tanto para el personal como para sus familias en diversos temas con el fin de mantener la unidad e integración.
- Creación y mantenimiento de canales de comunicación, disponibles en todo momento para atender las necesidades y requerimientos de cada persona.
- Autenticidad y congruencia en la búsqueda del bienestar del personal, tanto de los que cubren la operación,

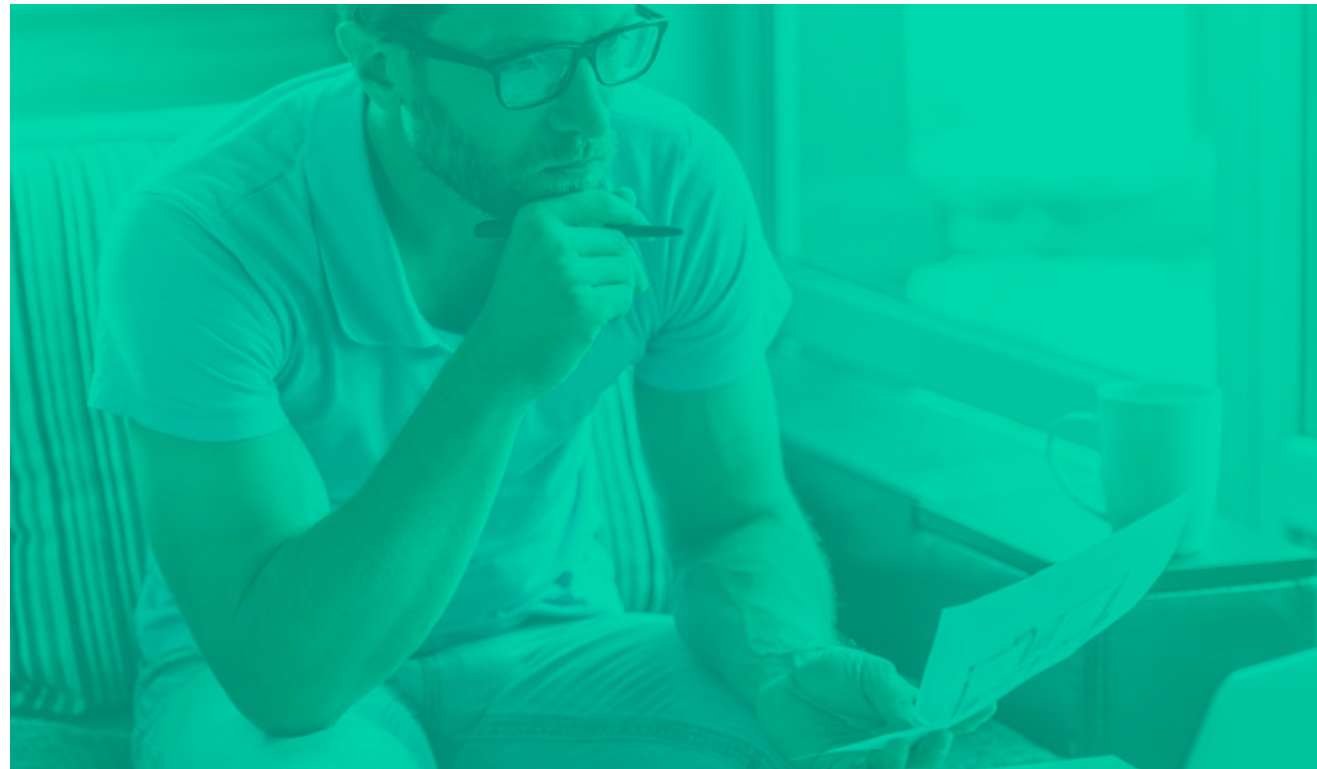
como los que trabajan remotamente, a través de atención médica y psicológica.

Los líderes y sus equipos de trabajo, han fortalecido su gestión, por medio del acercamiento, sensibilización y flexibilidad; sin descuidar el cumplimiento de las metas realizando un excelente trabajo en equipo, buscando siempre alcanzar los resultados esperados.

Los esfuerzos realizados por cada uno a través de la modalidad de teletrabajo son evidentes y significativos, siempre dispuestos a colaborar con eficiencia, poniendo al servicio de la organización su experiencia y competencias; diferenciando lo importante de lo urgente, asumiendo su rol con responsabilidad a pesar

de no contar con una supervisión permanente para el desarrollo de las actividades.

La experiencia ha sido muy enriquecedora, dejando muchas enseñanzas a la organización, a los equipos de trabajo y principalmente, a cada uno a nivel personal. Se ha logrado descubrir el potencial del personal, priorizar actividades, aprovechar los recursos de la mejor manera posible, entre estos: el valioso tiempo y a la vez, ser agradecidos, valorando el trabajo y funciones que cada colaborador desempeña dentro de esta asociación. Se ha comprobado que, manteniendo la unidad y la visión clara, innovación y adaptabilidad al cambio, se pudo continuar avanzando dando lo mejor de sí, tanto en una modalidad de trabajo presencial o remota.



EXPO EMPLEO NACIONAL

Empresas participantes



Tendrás la oportunidad de
reclutar personal de forma virtual.

NOVIEMBRE 25 AL 28

 Más información

expoempleo@amchamguatemala.com



AMCHAM
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE