

# Workplace



## Pedagogía y capacitación virtual



# Editorial



## Waleska Sterkel | Executive Director

Estimado lector,

En AmCham Guatemala nos sentimos satisfechos por encontrarnos cerca del cierre de un año lleno de retos, en el que tuvimos la oportunidad de lanzar esta revista que hoy usted lee. Workplace ahora forma parte de nuestra familia y estamos agradecidos por el recibimiento que ha tenido entre socios y miembros de los distintos comités, principalmente de nuestro comité Legal y Laboral, quienes se han involucrado de manera directa con esta innovación.

Con esta edición, abordando la pedagogía y capacitación virtual como tema central, finalizamos las publicaciones de Workplace de 2020. Una revista en la que hemos desarrollado distintos tópicos laborales, legales y de recursos humanos, y que confiamos tendrá un crecimiento exponencial durante 2021.

Agradecemos la participación de las 13 plumas invitadas de esta edición, quienes exponen los desafíos que han enfrentado empresas de distintos sectores al impartir capacitaciones a distancia con sus colaboradores. También conoceremos cómo la brecha digital en el país ha tenido un gran impacto en la pedagogía y formación digital.

¡Bienvenidos a la edición de Workplace de noviembre, la revista legal-laboral de AmCham Guatemala!

# Índice

## Colaboradores

### Licda. Mirla Tubac Montesdeoca

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

### M.A. Oscar A. Pineda Chavarría

Socio, Molina Mencos, Pineda & Asociados  
Co-presidente del Comité 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	Workplace, tuvo la oportunidad de teledirigir una entrevista al Licenciado Carlos De León, de De León Training & Asociados, quien respondió muy atinadamente las siguientes interrogantes:
6	Teletrabajo: aspectos legales en la capacitación de nuestros teletrabajadores
7	Los retos de la capacitación virtual en esta nueva era
8	Pedagogía y capacitación virtual
9	Teletrabajo desde una perspectiva financiera
12	Cómo aprenden los adultos que ya tienen experiencia
13	Pedagogía y capacitación virtual en el enfoque financiero
14	Brecha digital: un reto para la educación y la capacitación laboral
15	Transformando los programas de formación corporativos: retos y ventajas de las herramientas virtuales
16	Educación virtual que apuesta por la cercanía
17	Nuevos tiempos, nuevos retos, nuevas oportunidades
20	ENERGUATE impulsa la educación virtual
22	Desafíos del teletrabajo y las competencias laborales

## Plumas invitadas

### Carlos De León Petz

De León Training & Asociados

### Fernando J. Díaz Díaz Corzo

Abogado, Central-Law

### Marcelo Bobadilla

CEO, BC Soluciones Globales

### Roberto Hermosilla y Ronald Estuardo Muralles Montalvo

Gerente Corporativo de Salud y Seguridad Ocupacional y Jefe del Centro de Asesoría y Formación en OH&S - Progreso

### Roberto Pérez

Director Ejecutivo de Navega Training

### Hugo D. Cruz Rivas

Director del Centro de Investigaciones Humanismo y Empresa, Universidad del Istmo

### Ana Lucía Santacruz

Asociada de Deloitte

### Herbert Hernández

Cofundador de Wordplay

### Luis Sánchez

CEO, Transformatec, Ing. Informática y Sistemas

### Enrique Aguirre

Director General de 3M para Centroamérica y el Caribe

### Antonio Vázquez Vega

Presidente del Instituto Internacional de Capital Humano (IICH)

## ENERGUATE

### Juan Luis Fuentes Fumagalli

Director de Operaciones, European Open Business School

# Llegó el espíritu navideño a



**DISTINCOMER**  
**VICAL**

POR UN MUNDO  
LIMPIO COMO  
EL VIDRIO

Encuentra los mejores productos para estas fiestas de fin de año, ideales para almacenar, cocinar y hornear.



Avenida Petapa 46-73 Zona 12

Teléfono: 2477-5303

[www.distincomer.com](http://www.distincomer.com)





# Workplace, tuvo la oportunidad de teledirigir una entrevista al Licenciado Carlos De León, de De León Training & Asociados, quien respondió muy atinadamente las siguientes interrogantes:



Por Carlos De León Petz | De León Training & Asociados

En su experiencia, ¿cuáles son los retos en la pedagogía y capacitación desde el punto de vista de Recursos Humanos en la modalidad del teletrabajo?

La capacitación de adultos tiene varios retos, uno de ellos es el acceso a la tecnología, el segundo es la familiarización con las diferentes plataformas disponibles, el tercero es la metodología a utilizar.

Es aquí donde nos ayuda la andrología, que son las herramientas y métodos para el aprendizaje de adultos. A los adultos les gusta mantener el control de las situaciones, por lo que los métodos deben ser, deductivos, abductivos y método de casos para estimular la creatividad, el conocimiento y experiencia de los adultos, en un pequeño porcentaje puede ser inductivo.

En nuestro medio uno de los retos es el hábito de la lectura y desarrollar la habilidad de ser autodidacta.

Para realizar una capacitación virtual efectiva

es necesario definir objetivos personales y organizacionales, utilizar una metodología que mantenga el interés de las personas e impacte los resultados de la organización.

¿Cuáles han sido los retos en la capacitación presencial vs. capacitación virtual desde el enfoque de recursos humanos?

1. Organización del tiempo, para balancear vida, trabajo.
2. Mantener la atención en una capacitación virtual es más difícil que hacerlo presencial.
3. La interacción con las personas es clave para el desarrollo de competencias mientras que virtualmente se dificulta.
4. El manejo de dispositivos es variado cuando es fuera de la empresa, lo que dificulta algunas dinámicas.
5. Que la capacitación contenga herramientas para los tres tipos de audiencias, kinestésica, visual y auditiva.

6. La señal de internet en algunas ubicaciones es mas complicada.
7. El nivel de retención de información es un 40% mayor presencial.

¿Cuál ha sido la experiencia y buenas prácticas sobre capacitación virtual desde el punto de vista de recursos humanos?

1. Romper paradigmas en cuanto al uso de tecnología, temores y prejuicios para capacitar a todo nivel en las organizaciones.
2. Mantener el contacto con todo el personal de la organización con el objetivo de manifestar la solidaridad en tiempos difíciles.
3. Fortalecer el clima organizacional con temas que ayuden a mantener la moral, la motivación y el compromiso de todo el personal.
4. Utilizar metodologías de aplicación práctica que impactan las competencias del recurso humano, por ende, la productividad y rentabilidad de las organizaciones.

## ENTRENANDO A LOS Entrenadores

Contáctanos  
PBX: 2324-9881  
ottodeleon92@gmail.com  
f deleontraining

### Objetivos GENERALES



1. Proporcionar a las organizaciones un sistema para mantener actualizados a sus instructores internos.
2. Desarrollar instructores que impacten la productividad de las organizaciones.
3. Empezar una carrera como consultor, instructor o conferencista.
4. Trasladar una nueva filosofía de crecimiento personal y profesional.
5. Trasladar las herramientas, conocimientos y experiencias para una carrera exitosa.
6. Prporcionar métodos para medir el retorno de inversión (ROI).



# Teletrabajo: aspectos legales en la capacitación de nuestros teletrabajadores



Por Fernando J. Diaz Díaz  
Corzo | Abogado, Central-Law

En Guatemala no existen normativas específicas del Teletrabajo, una práctica adecuada es regularlo a través del reglamento interno de trabajo.

- El teletrabajo demanda y el uso de las tecnologías demanda una mayor actualización y capacitación al personal de nuestra organización, deben de tomarse en cuenta aspectos pedagógicos juntos con aspectos legales laborales:
- La utilización de una adecuada pedagogía a los colaboradores, nuestra capacidad de atención y de entendimiento no es lo mismo en un entorno virtual, debe capacitarse también al personal sobre el uso de las plataformas de capacitación y riesgos legales que existen en su utilización.
- Se debe de revisar las licencias de los programas o plataformas de capacitación que se utilicen, algunas son gratuitas a

cambio que la información sea de acceso público; esto puede poner en riesgo secretos empresariales de la empresa.

- Debe de utilizarse únicamente conexiones y equipos que cumplan con requisitos de seguridad informática. Debe instruirse a los colaboradores de las responsabilidades legales por compartir información con personas externas a la organización y las restricciones acerca de grabar alguna capacitación con otros dispositivos.
- Los colaboradores deben de conocer que las comunicaciones electrónicas son vinculantes, y que las convocatorias a capacitaciones del empleador son obligatorias y que forman parte del periodo efectivo de trabajo.
- En Guatemala no existen normativa específica del Teletrabajo, una práctica adecuada es regularlo a través del reglamento interno de trabajo, incluyendo la capacitaciones para los teletrabajadores.





# Los retos de la capacitación virtual en esta nueva era



Por Marcelo Bobadilla | CEO, BC Soluciones Globales

“En un mundo cambiante, debemos estar conscientes de la necesidad de estarnos capacitando y actualizando constantemente para no caer en la obsolescencia”.

El origen de la educación a distancia data desde finales del siglo XIX y desde entonces a la fecha, se dice que ya vamos por la 5ª generación donde esto ya no es solo un medio de aprendizaje, sino se ha convertido en una necesidad.

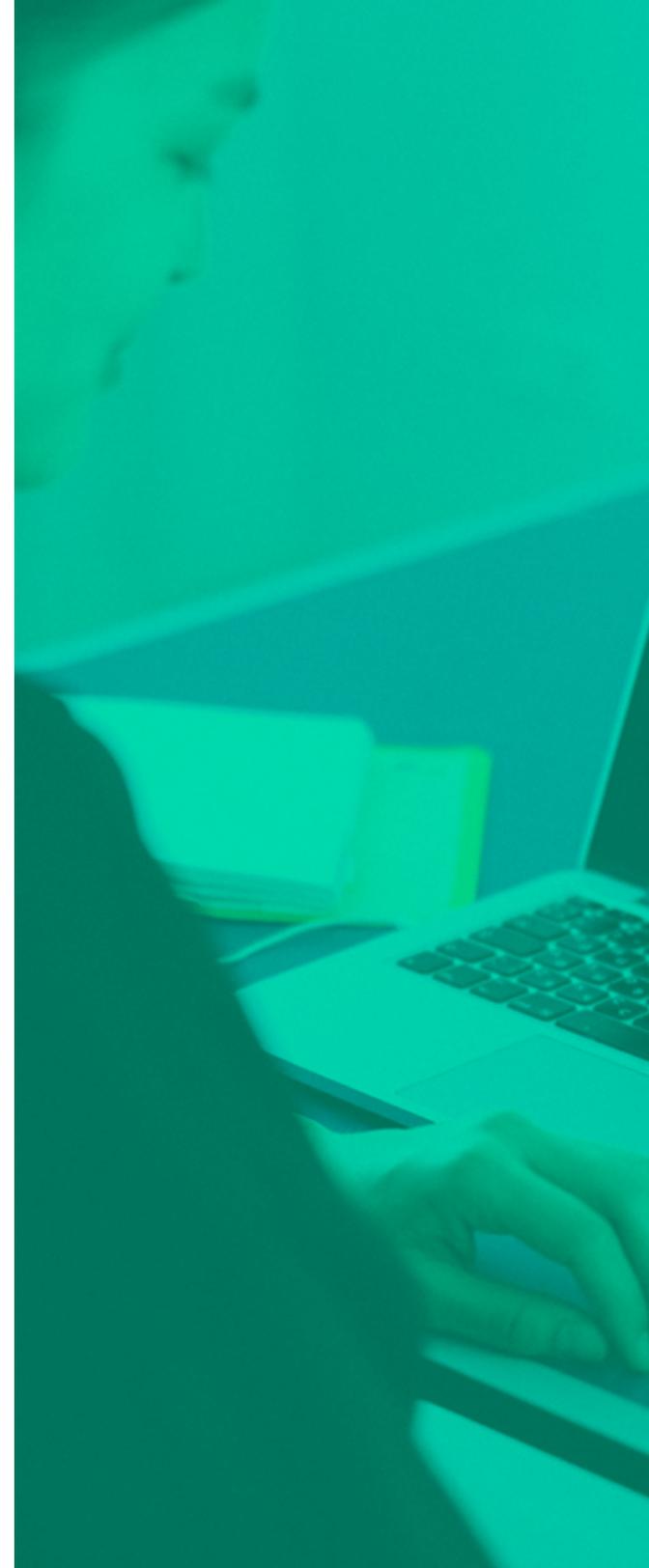
El confinamiento provocó una aceleración exponencial en el uso de las facilidades y herramientas para capacitarse virtualmente y más que adaptarnos a los cambios, debemos interpretar esto como una actualización del mundo en cuanto a la forma de hacer las cosas.

Ya no hablamos solo del teletrabajo sino también de la capacitación a distancia, y para las empresas es muy importante no solo mantener actualizado a su personal sino también motivado y el reto, es hacerlo a través de una pantalla.

Se dice que llegó el momento de desaprender para poder aprender, un concepto muy amplio que aplica a un sin número de cosas, sin embargo, aquí nos enfocaremos en la forma de capacitar con un taller por la vía digital y no presencial, y esto nos obliga a ser más creativos para poder cumplir el objetivo.

Existen muchas plataformas para capacitar a distancia y para mantener la dinámica se puede utilizar toda herramienta al alcance, elementos u objetos que pueden enviarse a domicilio para emplearlos en el taller y también hacer uso de la realidad virtual, realidad aumentada, inteligencia artificial, gamificación, etc.

El e-learning (aprendizaje a través de internet y la tecnología), el m-learning (aprendizaje virtual por medio de dispositivos móviles) y el b-learning (aprendizaje combinado, presencial-digital) ya se han consolidado y lo que está claro es que, con tanta facilidad de aprendizaje en un mundo cambiante, debemos estar conscientes de la necesidad de estarnos capacitando y actualizando constantemente para no caer en la obsolescencia.





# Pedagogía y capacitación virtual



Por Roberto Hermosilla y Ronald Estuardo Murales Montalvo | Gerente Corporativo de Salud y Seguridad Ocupacional y Jefe del Centro de Asesoría y Formación en OH&S - Progreso.

“La educación no es el aprendizaje de hechos, sino el entrenamiento de la mente para pensar”. -Albert Einstein

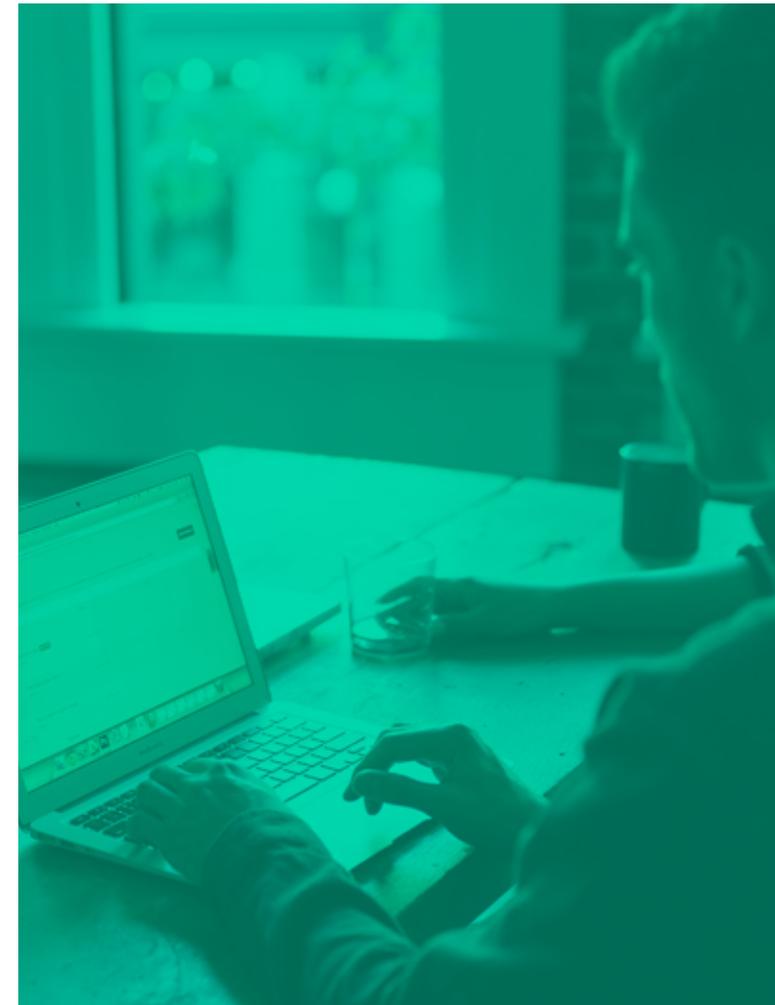
La adaptación es uno de los principales desafíos para toda organización y está en constante evolución, el área del aprendizaje en Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) no es diferente. En tiempos de crisis la capacitación es fundamental para adaptarnos, ser creativos y resilientes, la pandemia nos ha obligado a modificar la forma en que trabajamos. Con el objetivo de continuar capacitando a nuestros colaboradores en temas de SSO se presentaron dos grandes retos: cumplir con las medidas necesarias para evitar el contagio entre personas y mantener el nivel de calidad en el contenido.

Esto nos ha llevado a innovar en nuevas formas de enseñanza para personas adultas, utilizando plataformas e-learning o de servicio de videoconferencias, con la misma calidad que se hace al capacitar de forma presencial.

Para lograrlo fue necesario cambiar paradigmas y ejecutar los siguientes pasos: primero encontrar el medio que permitiera trasladar la información entre personas a través de las plataformas virtuales, segundo determinar las actividades que permitieran tener interacción entre participantes e instructor (la cual es tan importante en la capacitación presencial), tercero establecer medidas preventivas efectivas para formaciones presenciales cuando son imprescindibles, tales como tiempo, distanciamiento, EPP, y mezclas de ambas metodologías para garantizar la competencia en SSO y el bienestar de nuestros colaboradores.

#### Conclusiones:

- Se puede y debe continuar los programas de formación en SSO aún en situaciones de pandemia y teletrabajo.
- Es factible garantizar el bienestar y las competencias técnicas de los colaboradores.





# Teletrabajo desde una perspectiva financiera



Por Roberto Pérez | Director Ejecutivo de Navega Training

“Llevar un proceso de aprendizaje presencial a un proceso de aprendizaje remoto sin hacer las adecuaciones necesarias es como decirle a un nadador de piscina que empiece a nadar en aguas abiertas sin prepararse adecuadamente”.

La principal diferencia entre un proceso de aprendizaje presencial y uno remoto radica en lo que se conoce como diseño instruccional. Pero antes de continuar, es importante puntualizar la diferencia entre aprendizajes sincrónicos y asincrónicos, ya que ambos términos se mencionarán más adelante.

Cuando nos referimos a procesos de aprendizaje sincrónicos estamos hablando del proceso de aprendizaje en donde los participantes tienen la oportunidad de aprender e interactuar con el facilitador y sus compañeros en el momento en que se transfiere el conocimiento, en vivo, en donde se pueden hacer preguntas en directo (on-line). Mientras que el aprendizaje asincrónico es aquel que sucede sin estar presente el facilitador, y en donde el participante tiene que seguir una ruta de aprendizaje autónoma a través de videos, lecturas, audios, y otros recursos educativos previamente proporcionados.

Ambos términos son parte del proceso de aprendizaje, sin embargo, la aplicación y duración de ambos varía dependiendo si el proceso es

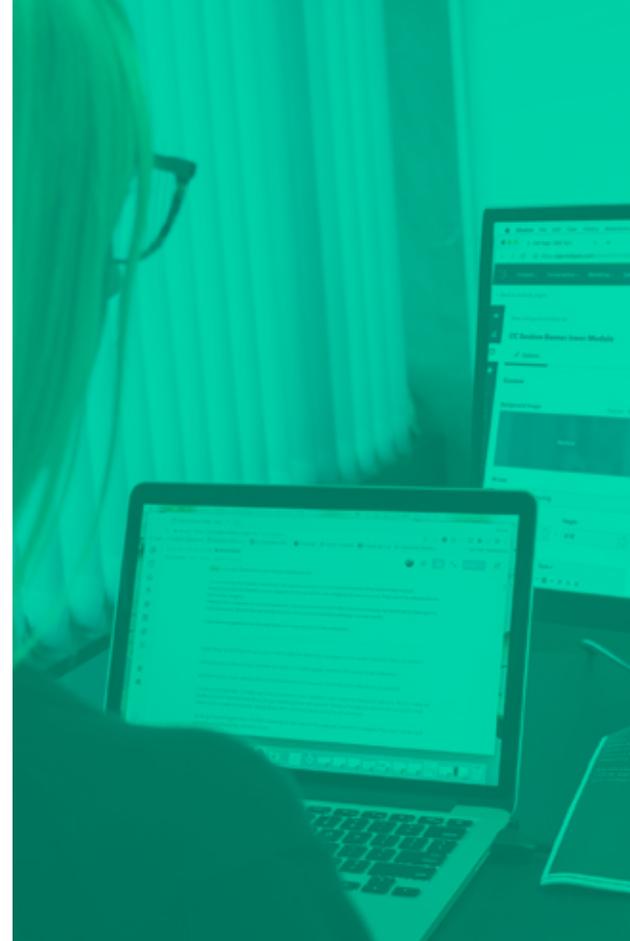
presencial o remoto.

Por lo tanto, antes de realizar el diseño instruccional de un proceso de formación remoto hay que tomar en cuenta los siguientes aspectos:

1. Mientras que en procesos presenciales el aprendizaje ocurre la mayor parte del tiempo de manera sincrónica, en procesos de aprendizajes remotos hay una combinación de ambos en donde posiblemente la mayor parte del tiempo sea asincrónico.
2. Los tiempos son diferentes, ya que cuando hablamos de procesos presenciales generalmente la duración máxima diaria puede ser de 8 horas en intervalos de 2 horas, mientras que en procesos remotos la duración máxima sincrónica no debe pasar de 3 horas, con intervalos de 1 hora.
3. En muchos de los casos de procesos presenciales, el diseño instruccional generalmente contempla 8 horas sincrónicas, una pre-lectura de 1 hora asincrónica y un plan de acción de 2 horas asincrónicas, mientras que un proceso remoto se estructura de manera diferente, posiblemente 2 horas asincrónicas, 6 horas sincrónicas de 2 horas espaciadas por una semana cada una, mientras hay actividades asincrónicas de 16 horas relacionadas a retos, casos, ejercicios, test de conocimientos, y asignaciones puntuales relacionadas al trabajo.
4. En el ambiente presencial mucha de la responsabilidad de mantener al participante

5. El uso intenso de tecnología es mayor en procesos remotos que en presenciales.

En conclusión, un aprendizaje remoto significativo enfocado en lograr un cambio de comportamiento en los participantes es posible, pero no se trata solo de trasladar diseños presenciales al ambiente remoto, detrás de los procesos de aprendizaje remotos hay toda una ciencia, metodología y estructura que se necesita aprender y desarrollar.





# LABOR SUMMIT

Workplace digital edition

2-3 DIC  
2 0 2 0

[www.laborsummitbyamcham.com](http://www.laborsummitbyamcham.com)



**Waleska Sterkel de Ortiz**  
Directora Ejecutiva  
AmCham Guatemala



**Lcda. Cristina Sandoval**  
Consortium Legal  
Asociada Senior



**Lcda. Teresa Ligorria**  
Representante  
Regional Internacional  
RTI International



**Lcdo. Andrés Soto**  
Manpower Group



**Lcdo. Oscar Pineda**  
Molina Mencos,  
Pineda & Asociados



**Lcda. Stephanie Bianchi**  
Mindful Guatemala



**Lcda. Evelyn Rebulli**  
Qil+4



**Lcda. Alexis Morales**  
3M Panamá



**Doctor Mynor Mejía**  
Jefe de la Sección de Seguridad  
e Higiene del IGSS | MINTRAB



**Lcda. Patricia Debeljuh**  
IAE Business School



# Cómo aprenden los adultos que ya tienen experiencia



Por Hugo D. Cruz Rivas,  
Ph.D. | Director del Centro de  
Investigaciones Humanismo y  
Empresa, Universidad del Istmo.

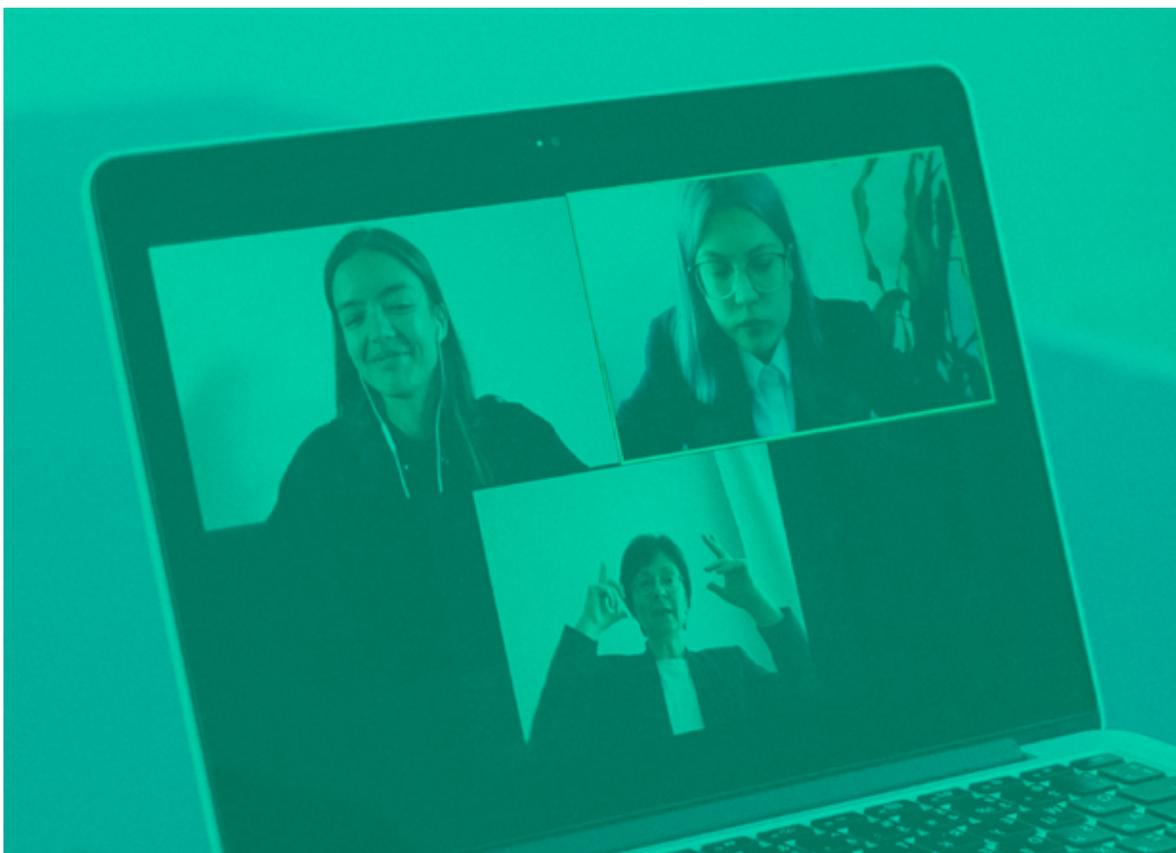
"Lo que se enseña debe llegar a la mente y al corazón del alumno, no sólo pasar de la pantalla del facilitador a la pantalla del alumno".

Hemos entrado en la era de la educación virtual pero lo esencial de la educación no ha cambiado: lograr la modificación del comportamiento del educando. Sin embargo, hay quienes siguen creyendo que "educar" es llenar de información una pantalla y hablar durante el tiempo asignado. De esa manera lo único que se logra es que la información pase de una computadora a otra, pero sin pasar por la mente de ningún alumno.

En las empresas se trata de educar a personas con altas capacidades, muchas veces conocedoras de la materia. Entonces ¿cómo enseñar algo a adultos que ya son expertos? El método del caso es la respuesta a esta pregunta.

- El método del caso se centra en la adquisición de habilidades de análisis y toma de decisiones, no sólo en la transmisión de datos.
- El método del caso se realiza con la participación de todos los alumnos. Ya que defender o rebatir una idea en público exige pensar, de inmediato se coloca a la mente en una actitud de creatividad y no sólo de escucha pasiva.

La próxima vez que organice una jornada de educación en su empresa, asegúrese de que está incidiendo en comportamientos y no sólo compartiendo datos.





# Pedagogía y capacitación virtual en el enfoque financiero

**Deloitte.**  
Legal

Por Ana Lucía Santacruz | Asociada de Deloitte

Las normas de distanciamiento social que se vive en el mundo, han transformado la manera de realizar todas las actividades a las que estábamos acostumbrados; la capacitación no ha sido la excepción.

El área de pedagogía y capacitación enfrenta una serie de retos, como lo son el disponer de la tecnología suficiente que permita garantizar la estabilidad en la comunicación y sin duda, el adaptarnos a prescindir del contacto presencial que nos generaba el compartir en un espacio físico entre el expositor y los participantes. Sin embargo, también abre una gama de posibilidades infinitas para obtener capacitaciones en horarios más flexibles, temas diversos e inclusive contar con la participación de expositores de otras localidades.

No debemos perder de vista que, aunque las capacitaciones se realizan virtualmente, lo que se comparte es el conocimiento. Por lo tanto, no podemos esperar que el valor de dicha capacitación se reduzca significativamente, pues los gastos asociados a la logística de una participación presencial no serán, en la mayoría de los casos, el factor determinante el precio de un taller o evento de capacitación. Pagamos por el conocimiento y es allí, en donde se plantea el reto más importante

para la capacitación virtual, hacer efectivo el entrenamiento o sesión de capacitación.

En esta área aún tenemos mucho camino por recorrer para asegurarnos que, virtualmente, tenemos la capacidad de ser efectivos en el traslado de conocimientos. No obstante, algunos factores que pueden contribuir son:

1. Evaluar cuál es la plataforma de comunicación más eficiente para la sesión o evento de capacitación.
2. Mantener equipos reducidos de no más de 25 personas.
3. Promover que todos los participantes mantengan su cámara activada.
4. Establecer reglas claras para la interacción entre los participantes y el expositor, debemos evaluar según cada tipo de evento, si lo mejor será que las preguntas se hagan a viva voz o través de las herramientas de “preguntas y respuestas” que las plataformas tecnológicas nos permitan.
5. Evaluar la duración de las sesiones en función de que, durante las mismas, se logre mantener la atención de los participantes. Para eventos de más de 45 minutos, puede hacerse uso de los “breakout rooms” para promover la



interacción entre los participantes. Este cambio en la forma de hacer negocios, también trae consigo la necesidad de poseer un conocimiento globalizado de cada uno de los temas, en donde el invertir horas en la capacitación de los equipos de trabajo no puede quedarse desatendido. Es precisamente este nuevo esquema de trabajo que nos obliga a asegurarnos que cada uno de los profesionales que hoy gestionan las actividades a distancia, poseen el conocimiento adecuado para desarrollar sus actividades.

# Brecha digital: un reto para la educación y la capacitación laboral



Por Lcdo. Herbert Hernández | Cofundador de Wordplay

“Como si fuera un tsunami tierra adentro, la educación y la capacitación virtual se metieron a los hogares de forma imprevista y abarcando a una gran porción de la población guatemalteca”.

De un día para otro las aulas de las universidades, colegios, escuelas, institutos públicos y centros de trabajo quedaron vacíos, producto de la pandemia Covid-19, que aún nos amenaza.

Más de 4 millones de estudiantes en Guatemala debían levantarse este año para tomar sus clases frente a una computadora o celular en su hogar, mientras que millones de trabajadores dejaron de acudir a sus empresas.

La era de la Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ingresó, sin pedir permiso, a un país cuya **brecha tecnológica es del 72%**, según la Encuesta de Brecha Digital a Nivel Nacional del Fondo para el Desarrollo de la Telefonía (Fondetel, 2018). Es decir que, **siete de cada diez guatemaltecos no tienen acceso a Internet**.

Según ese estudio, **el 52%** de los hogares a nivel nacional **carece de una computadora**, aunque **el 94% sí tiene acceso a un teléfono celular**. De este último dato, el 80% tiene un smartphone.

Son cifras abrumadoras si tomamos en cuenta que los estudiantes, docentes, capacitadores

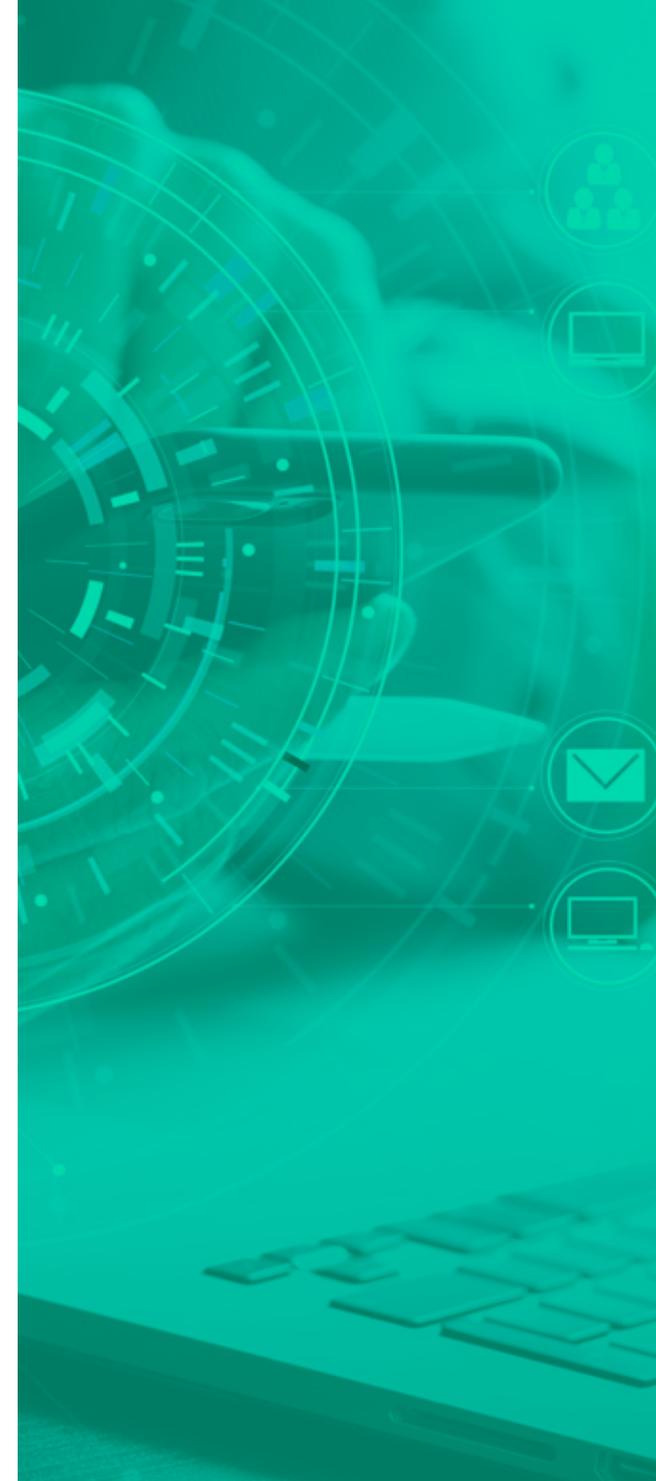
y trabajadores debieron, obligadamente, actualizarse y recibir sus cursos online.

El tsunami tecnológico obligó a los mismos docentes a capacitarse para usar Zoom, Meet, Webex, Discord, Teams y cualquier otro soporte de videoconferencia múltiple; preparar su material formativo en digital y subirlo a una plataforma para mostrarlo a sus educandos.

La sociedad y el Gobierno tienen el reto de hacer que una buena parte de quienes integran el sistema educativo nacional tenga acceso a la tecnología. La era tecnológica también obligó a muchas empresas a implementar nuevas formas de trabajar y capacitar a su personal, para continuar siendo productivos, pero los retos son similares.

## Conclusiones

- Las universidades y centros educativos de diversificado deberán adaptar sus currículum de estudio y responder a las nuevas exigencias del mercado laboral online.
- La tecnológica evitó una “tragedia educativa”, como la de 1985, cuando todos pasaron al grado inmediato superior por medio de Decreto Gubernativo. Un daño que perduró muchos años.
- Cuando la pandemia haya pasado y tengamos una vacuna, lo que llamamos “nueva normalidad” tendrá en la tecnología el soporte vital que sustentará nuestras vidas.





# Transformando los programas de formación corporativos: retos y ventajas de las herramientas virtuales



Por: Luis Sánchez | CEO, Transformatec,  
Ing. Informática y Sistemas

"Con el uso adecuado, la tecnología es una excelente herramienta para transformar las actividades de formación y capacitación".

Los programas de formación corporativa facilitan procesos de educación continua y son un pilar indispensable para fortalecer las competencias del capital humano dentro de las organizaciones, ya que permiten formular estrategias de formación y capacitación según las necesidades de las diferentes unidades de negocio, aportando flexibilidad y favoreciendo el aprendizaje personalizado.

Durante el año 2020, de forma acelerada, las actividades de formación se han desarrollado con el apoyo de herramientas virtuales, lo que representa un reto para las organizaciones dado que deben adaptar el material didáctico a un entorno virtual, implementar una metodología e-learning, contar con el acompañamiento de un diseñador instruccional que asegure que la experiencia de aprendizaje se desarrolle de

forma adecuada con el uso de plataformas LMS (Learning Management System).

Sin embargo, adaptar las capacitaciones en ambientes virtuales genera ventajas significativas, pues eliminan barreras como la distancia, la necesidad de ajustarse a horarios específicos y atienden necesidades diferenciadas de aprendizaje de los colaboradores.

Conclusiones y/o buenas prácticas:

- Las capacitaciones virtuales permiten eliminar los costos logísticos al contratar expertos internacionales lo que facilita su participación.
- Es importante adaptar o reformular los contenidos para entornos virtuales, incluyendo material audiovisual, actividades de gamificación, mapas mentales y diagramas.
- La educación virtual y a distancia, se basa en la confianza por lo que se deben evitar estrictos lineamientos de cumplimiento que degraden la experiencia educativa.





# Educación virtual que apuesta por la cercanía

**3M** Ciencia.  
Aplicada a la Vida.™

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

"Ante una crisis que no nos permite estar cerca físicamente, en 3M hemos implementado capacitaciones, ejercicios, convivencias y charlas virtuales "

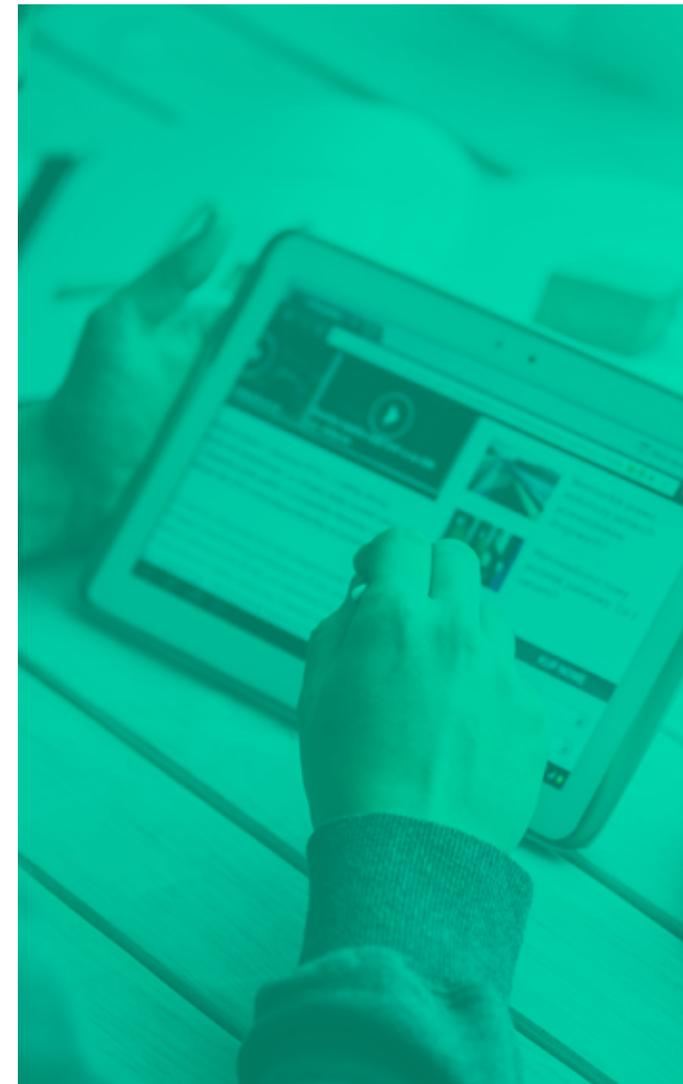
El 2020 está cerca de finalizar. Un año diferente, donde la pandemia ha implicado una serie de cambios importantes en todo lo relacionado con las formas de trabajar. De las oficinas y las salas de junta, pasamos a las cocinas y comedores de nuestras casas y a las sesiones interminables en plataformas de comunicación virtuales. Se trata de un nuevo régimen laboral que permite flexibilidad y comodidad, pero que también representa ciertos retos que atender.

De acuerdo con un estudio de Willis Towers Watson, hasta el 91% de los empleados han reportado mayores niveles de ansiedad, y 60% indicaron distraerse más en el teletrabajo. Ante este panorama, las compañías deben procurar mostrar cercanía con sus colaboradores, sacando provecho de la tecnología y de las plataformas de comunicación online.

Un aprendizaje muy importante también ha sido la comunicación y el feedback con los empleados. Ante una crisis que no nos permite estar cerca, en 3M hemos implementado capacitaciones, ejercicios, convivencias y charlas virtuales. Sin embargo, es importante conocer si los colaboradores se sienten interesados por las actividades que se ejecutan y es por ello vital la implementación de canales de retroalimentación.

## Conclusiones y/o buenas prácticas:

- En 3M lanzamos el programa "Quédate en Casa", mismo que reúne educación, capacitación, acompañamiento y salud mental para los colaboradores que hacen home office. Cuenta con cuatro pilares:
  - FlexAbility: Centrado en el día a día del teletrabajo, estando conscientes que las rutinas individuales pueden ser alteradas por otras prioridades y conscientes de la presión por agentes externos que podemos tener en el hogar, se le permite al colaborador la flexibilidad de coordinar una agenda de trabajo más acorde a sus tiempos disponibles.
  - Bienestar en casa: información para mantener el mindfulness, sesiones de yoga, ejercicios, nutrición, crianza, educación para uso eficiente de la energía y el agua, cafés nformales, actividades lúdicas, sesiones selfies durante el trabajo, entre otros
  - Tips en casa: consejos e información para ser más productivos, manejo de plataformas tecnológicas, herramientas de comunicación interna, posturas y descansos y canales de soporte para el manejo de ansiedad y stress.
  - Desarrollo en casa: sesiones virtuales de desarrollo y aprendizaje sobre temas laborales, salud y de conocimiento general para el colaborador, así como para sus familiares.





# Nuevos tiempos, nuevos retos, nuevas oportunidades



Por Antonio Vázquez Vega | Presidente del Instituto Internacional de Capital Humano (IICH)

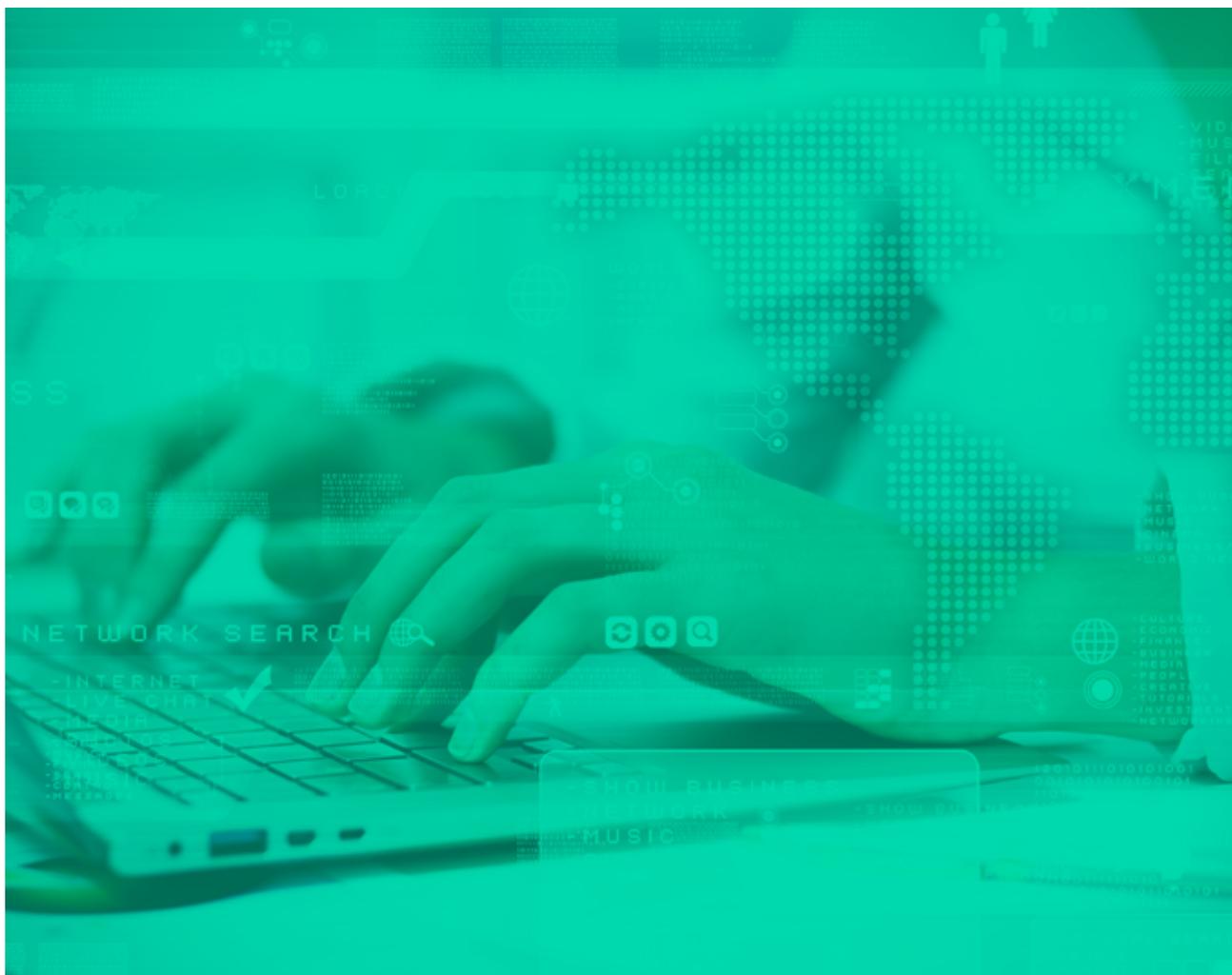
La tecnología no es un fin, sino un medio para que nos ayude en las cosas que hacemos desde siempre, aunque eso exige interpretarlas de una forma diferente.

Esta crisis nos está pegando duro, pero también nos está enseñando muchas cosas que posiblemente habríamos tardado años en aprender. Nadie duda del valor que supone la tecnología y cómo ha facilitado tantas cosas en nuestra realidad profesional, social y personal.

Pero la tecnología no deja de ser un recurso, y nos exige saber entenderla. No se trata de aplicar recursos informáticos a las tareas de siempre. Eso está bien, pero es poco. Se trata de pensar en digital.

En la formación lo hemos visto de una forma muy clara. De la noche a la mañana, muchas instituciones del sector (universidades, escuelas de negocio, empresas) hemos pasado de lo presencial a la modalidad en línea, y eso no es simplemente dotar al formador de una herramienta de video conferencia. El cambio es mucho más profundo: es una cuestión de metodología.

Ese es el reto que nos propone este nuevo tiempo, pero es también la oportunidad que se nos presenta.



# EXPO EMPLEO NACIONAL

25 AL 28 DE NOV.



<http://bit.ly/expo-empleo-amcham>



AMCHAM  
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

> Más información

[expoempleo@amchamguatemala.com](mailto:expoempleo@amchamguatemala.com)

Empresas participantes



## ENERGUATE impulsa la educación virtual

EnerWeb, la plataforma de aprendizaje y formación permanente de las distribuidoras, ha adquirido una mayor relevancia en el marco de la nueva normalidad.

La capacitación continua es necesaria para la actualización de los colaboradores y, debido a la actual crisis sanitaria, la educación virtual se convirtió en una herramienta indispensable para proseguir la formación de los equipos de trabajo, pese a las limitaciones de movilidad y la obligación del distanciamiento social.

Para ENERGUATE, cuyos colaboradores se encuentran en diferentes sedes en todo el país, la formación a distancia permite realizar sesiones de capacitación tomadas de acuerdo con la disponibilidad de cada uno de los participantes, lo que resulta beneficioso para incluir puestos críticos en la operativa con horario diferente.

Este tipo de comunicación a distancia también representa un reto ya que los colaboradores están expuestos a distractores como llamadas telefónicas, chats, correo electrónico y redes sociales, pero a la vez ofrece experiencias en las que resulta fundamental utilizar elementos para atraer

la atención de los participantes y motivar la formación.

En ENERGUATE seguimos con la innovación para formar a nuestros colaboradores con excelencia.

- ENERGUATE habilitó una plataforma virtual por medio de Moodle, la cual se

utiliza para la asimilación normativa y capacitaciones en diferentes horarios.

- También se han impulsado programas con sesiones virtuales que fomentan la participación de los asistentes con de dinámicas y herramientas tecnológicas.
- Se hace uso de aplicaciones de celular para enviar cápsulas con aprendizajes que permitan afianzar la formación.



Implementamos nuestra herramienta

# e-Learning

ENERGUATE  
LUZ DE MI TIERRA

**EnerWeb**  
Aprendiendo con Energía

#ConectandoConocimientos

The banner features a blue background with various educational icons like a book, a laptop, a graduation cap, a lightbulb, and a gear. In the foreground, there is a 3D illustration of an open book with a laptop screen integrated into its pages. The ENERGUATE logo is in the top right corner, and the EnerWeb logo is in the center. The hashtag #ConectandoConocimientos is in the bottom right corner.



# Leadership Circle 2020





# Desafíos del teletrabajo y las competencias laborales



Juan Luis Fuentes Fumagalli | Director de Operaciones, European Open Business School

Es necesario, no solo el desarrollo de nuevas competencias laborales, sino también un cambio en la cultura organizacional, que permita la autonomía de trabajo que requieren los colaboradores, que asegure la misión y los objetivos de la organización.

La crisis creada por la pandemia covid-19, brindó un fuerte impulso al teletrabajo y adelantó varios años su desarrollo, pues obligó a empresas y trabajadores, a usarla para poder seguir activos. El término fue acuñado por Jack M. Nilles, en 1970.

De acuerdo a la Organización Mundial del Trabajo (OMT), el teletrabajo es considerado ventajoso, por empresas y empleados; aunque plantea numerosos desafíos para aprovechar las oportunidades que brinda.

En primer término, cambia la óptica del trabajo, dando menor importancia en dónde se realiza, y más en qué es lo que se produce, exige nuevas competencias y condiciones laborales: Si bien, permite un mejor balance trabajo – familia, exige una mayor flexibilidad por parte del empleado, mayores habilidades para administrar el tiempo y una clara separación del ámbito personal, del laboral, el tele-trabajador, debe poder gestionar mejor sus objetivos y desarrollar una misión personal, que esté vinculada, a la misión de la empresa.

Requiere que la empresa otorgue más autonomía y “poder” a sus colaboradores y mayor confianza en lo que realizan. Los ejecutivos y directores, deben desarrollar nuevas formas de liderazgo, de integración de equipos, de transferencia de conocimiento.

La cultura laboral de Guatemala, caracterizada por tener un alto índice de “distancia al poder”, exige una supervisión permanente, condición que dificulta el teletrabajo, amenazado por el miedo a perder el control de la ejecución de los tele-trabajadores.

Es necesario, no solo el desarrollo de nuevas competencias laborales, sino también un cambio en la cultura organizacional, que permita la autonomía de trabajo que requieren los colaboradores, que asegure la misión y los objetivos de la organización.

Conclusiones y/o buenas prácticas:

- Desarrollar programas de formación de nuevas competencias digitales.
- Las competencias críticas para el teletrabajo, son autonomía, manejo del tiempo, flexibilidad, orientación a resultados, desarrollo de misión personal y optimismo.
- Modificar la cultura organizacional, para permitir el trabajo remoto autónomo, sin necesidad de una supervisión personal.



# Sabores Unidos



Compartiendo el

## Sabor de Agradecer

Consume en los restaurantes y proveedores participantes y apoya a las familias más afectadas por el impacto del COVID-19

**DEL 19 AL 29 DE  
NOVIEMBRE**

**MÁS INFORMACIÓN EN:**

[www.saboresunidos.com](http://www.saboresunidos.com)



JAKES



CLIO'S





AMCHAM  
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

