

Workplace



Enfermedades profesionales y la salud mental de los colaboradores



Comité
Laboral y SIYSO
AmCham

Editorial



Waleska Sterkel | Directora Ejecutiva

Estimado lector,

Reciba una cordial bienvenida a la tercera edición de nuestra revista Workplace este 2021. Sabemos que el año que recién termina nos ha dejado muchas lecciones aprendidas y es momento de continuar, ahora adaptados a una manera de vivir más virtual.

Es por eso que hemos dedicado esta tercera edición de Workplace a las diferentes formas de contratación laboral. Ahora que las interacciones las realizamos de manera digital, es importante tomar en consideración la información que se transmite por estas vías y saber cuál es la mejor manera de protegerla.

Agradecemos la participación de las ocho plumas invitadas en esta edición, quienes abordan el tema central de la revista es las enfermedades profesionales y la salud mental de los colaboradores.

¡Bienvenidos a la tercera edición del año de Workplace, 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

4	“La importancia de la evaluación de riesgos psicosociales”
6	Enfermedades del trabajo “enfermedad psicosocial”
8	Prevención: estrategia para reducir enfermedades profesionales y de salud mental
9	Vida saludable como fundamento de un trabajo enriquecedor
10	Enfermedades profesionales y la salud Mental de los colaboradores
12	La salud mental de los colaboradores en el contexto actual de la SSO
13	Enfermedades profesionales y la salud mental de los colaboradores
14	¿Qué pasa en el comité Laboral y SIYSO?
16	Constancia BPL un valor agregado para el empleador
17	La Ansiedad en el entorno laboral

Plumas invitadas

Itzsell Guerra

Socia
A&G Asesoría Legal y Prevención de Riesgos

Dr. Mynor Mejía

prevención | Catedrático titular VII, USAC
Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)

Guadalupe Figueroa Gutiérrez

Gerente de Gestión de Talento Humano
Combex-im

Luciano Galasso

Gerente General
ENERGUATE

Liz Gordillo

Socia Administradora
ARIAS

Hans Tambriz Estacuy

Supervisor Regional de HSE - Región Centroamérica y Panamá
Intertek

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

BPL | Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Rosemarie Espinoza

Gerente Regional de Talento Humano
EY

Alvaro Monzón

Director Financiero y Administrativo
Publicidad Comercial | MULLENLOWE



“La importancia de la evaluación de riesgos psicosociales”



Por Itzsell Guerra | Socia A&G

La detección temprana de la salud física y mental de los trabajadores, es un desafío que solo se puede afrontar, a través del compromiso de la administración y su participación activa en la implementación de políticas y buenas prácticas de SSO.

Todo entorno laboral cuenta con riesgos inherentes a sus actividades, algunos de fácil detección y otros que no observamos a simple vista, que pueden causar daños directos a la salud de los trabajadores. Estos riesgos hasta cierto punto “invisibles”, conocidos como psicosociales, han aumentado la presencia de enfermedades ocupacionales, y su identificación y control se ha vuelto en un desafío para las empresas, especialmente a raíz de la crisis

sanitaria que afrontamos.

La ansiedad y el estrés causados por la incertidumbre de una pandemia, el aumento de la carga de trabajo por colegas enfermos o ausentes, así como los cambios exigidos en las modalidades de trabajo, son algunos factores que influyen en la salud mental de los trabajadores, y que posteriormente se transforman en daños físicos como problemas cardiovasculares o alimenticios, por mencionar algunos ejemplos.

La complejidad para identificar estos riesgos de forma inmediata, requiere implementar una vigilancia periódica de los trabajadores, con el propósito de diagnosticar de forma temprana su salud física y mental, y así reducir el índice de

ausentismo a causa de estos riesgos.

El fortalecimiento de la gestión de los riesgos laborales, mediante la planificación, es un elemento crucial para afrontarlos. En nuestro país, esta planificación se materializa en la elaboración de los planes de salud y seguridad ocupacional, que permiten estructurar un sistema de vigilancia sólido, con controles efectivos y medidas sostenibles a largo plazo. Contar con las herramientas clave que permitan evaluar los riesgos, así como capacitar a nuestros trabajadores para un desempeño seguro, garantizarán que el sistema de vigilancia de salud correcto, promueva un ambiente seguro y libre de enfermedades profesionales en toda empresa, sin importar el giro de sus negocios.



SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE



INFO@GRUPOAG.GT



2215-0741



WWW.GRUPOAG.GT



EXPO EMPLEO NACIONAL

Tendrás la **oportunidad**
de **reclutar personal**
de forma **virtual**
21 al 23 de abril

expoempleoamchamgt.com

Empresa participante:

Más información:

Mariana Ramírez | mramirez@amchamguatemala.com

Hillary Pérez | hperez@amchamguatemala.com



TELUS
International



Enfermedades del trabajo “enfermedad psicosocial”



Por Ms Dr. Mynor Mejía Andrade | Jefe sección de seguridad e higiene y prevención de accidentes del IGSS

Una definición simple sobre los riesgos psicosociales podríamos establecerla como: son los aspectos del diseño y gestión del trabajo, así como sus contextos sociales y organizativos, que tienen potencial para hacer daño fisiológico y físico.

En prevención de riesgos laborales, denominamos factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.),...

En la prevención de estos riesgos se pretende Identificar el origen del desajuste y las áreas de intervención viables para prevenir situaciones difíciles o conflictivas (y evitarlas en caso de que sea posible).

Incrementar la productividad, disminuyendo el absentismo o la siniestralidad laboral y aumentando el rendimiento de los trabajadores.

La OMS a mediados del siglo XX cambió la definición de salud. Pasó de ser un concepto estático "la salud es la ausencia de enfermedad" a un concepto dinámico, la salud es "el mayor estado posible de bienestar físico, psíquico y social".

La salud de la persona es un todo, por eso para la mayoría, lo máspreciado que se tiene es la salud, pues llega a ser la base para desarrollarse en las diferentes áreas de la vida, ya sea; financiera y profesional, mental y educativa, familiar y personal, social y cultural, espiritual y física. Por tal razón la salud se debe fomentar, preservar y proteger debido a que todas las circunstancias que contribuyen a su mejora o a su pérdida actúan de manera global.

Una de estas circunstancias es el trabajo, ya que este condiciona de manera decisiva la salud, en particular, la salud psíquica o mental y el trabajo es un condicionante que aporta seguridad, autoestima y mejora la realización personal y la relación social. Sin embargo; también afecta negativamente la salud física y mental de un trabajador cuando el puesto de trabajo lo somete a

fuertes actividades físicas, así como malas posturas sostenidas durante largos periodos de tiempo.

Por otra parte, cuando el trabajo está mal organizado o diseñado, aparecen los riesgos psicosociales, que repercuten en la salud mental del trabajador, generándole estrés que puede llegar a desencadenar enfermedades mentales como la depresión o la ansiedad. Así también otros factores relacionados al impacto negativo en la salud mental son las contrataciones precarias, nuevas formas de contratación, inseguridad en el empleo, jornadas de trabajo largas, intensificación del trabajo, subcontratación y la producción ajustada.

¿Qué hacer para fomentar, preservar y proteger la salud física y mental de un trabajador? Ese es el reto de toda organización e individuo.

RECOMENDACIONES

1. Toda organización que se enfoque en la calidad como una condición clave en la ejecución de sus procesos, ha de poner en marcha gestiones que promociónen

Fuente:

- Gómez,, M. A., & Calderón, P. A. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. KATHARSIS, N 23, 25.
- Observatorio Vasco de Acoso Moral. (2012). La salud mental de las y los trabajadores. Madrid: La Ley.

la salud de los trabajadores velando por su bienestar físico, mental y social.

2. Para garantizar la salud física, mental y social de los trabajadores, se requiere que toda organización genere perfiles de puestos bien diseñados, con la oportunidad de desarrollo de carrera y un equilibrio entre la vida y el trabajo, sin obviar la gestión efectiva de procesos, tareas, equipos y/o herramientas, horarios, dirección, estilos de mando, liderazgo y las estrategias efectivas organizacionales.
3. Garantizar que dentro de las organizaciones se promuevan relaciones interpersonales efectivas y de confianza a todo nivel, desde trabajadores hacia mandos de dirección, entre pares y entre el trabajador y las tareas que realiza en su puesto de trabajo.
4. Fortalecer y/o garantizar la gestión en la toma de decisiones, manejo y resolución de conflictos, pensamiento creativo, pensamiento crítico, manejo de emociones y sentimientos y búsqueda de apoyo social.
5. Promover y/o implementar actividades que integran a las familias de los trabajadores con la empresa, creando con esto la oportunidad de acercarlos a su realidad laboral y conciliar esos dos mundos paralelos estrechando lazos afectivos.
6. Habilitar áreas de esparcimiento dentro de la empresa (Play Zone) para implementar las pausas activas. Ambos ayudan a recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo.





Prevención: estrategia para reducir enfermedades profesionales y de salud mental



Por Guadalupe Figueroa Gutiérrez | Gerente de Gestión de Talento Humano

Como empresas debemos conocer la importancia de cuidar a nuestros trabajadores, fortaleciendo una cultura de prevención y cumplimiento, generando bienestar, compromiso, integración y productividad.

Organizaciones como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la OMS (Organización Mundial de la Salud) han realizado esfuerzos para establecer medidas de protección a los trabajadores, identificando Enfermedades Profesionales y de Salud Mental, así como las causas que originan en los empleados padecimientos que son provocados durante el desempeño de sus labores.

Actualmente, los padecimientos de los empleados han sido más evidentes, identificándose distintos riesgos en los puestos de trabajo, con el objetivo de que tanto el patrono y el trabajador, los conozcan y establezcan una cultura de prevención, donde ambas partes asuman su compromiso en el cumplimiento de las políticas que se hayan establecido dentro de la empresa.

Empresas de Logística y Operaciones, cuentan con personal operativo que realiza actividades que implican esfuerzo físico y mental; los cuales, si no son manejados adecuadamente, podría provocar enfermedades que afectarían su calidad de vida. Los factores de riesgo identificados están: el ruido, el clima, la temperatura, manejo de carga, jornadas de trabajo, alimentación, estrés, entre otros. Estos riesgos al ser identificados y abordados de una manera preventiva, permite que los efectos se reduzcan y se cuente con personal saludable.

Entre las acciones implementadas, está el establecimiento de Comités integrados por representantes de distintos departamentos, que establecen estrategias y acciones preventivas: charlas de concientización, dotación de equipo de protección, establecimiento de políticas de seguridad ocupacional, atención médica oportuna, apoyo psicológico, entre otras. El alcance de estas acciones incluye a familias, donde el personal tiene la certeza que labora en una empresa que ofrece estabilidad laboral y que se interesa por cubrir sus necesidades de manera integral.



Fuente:

- OMS (mayo, 2019) Salud mental en el lugar de trabajo. Recuperado de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- DISCAPNET (s.f.) Enfermedades laborales. Recuperado de <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/salud/salud-laboral/enfermedades-laborales>



Vida saludable como fundamento de un trabajo enriquecedor



Por Luciano Galasso | Gerente General

En ENERGUATE, se trabaja de forma responsable y comprometida con la salud mental y física de los colaboradores.

En la actualidad, uno de los mayores retos para las empresas es crear una cultura de prevención de enfermedades profesionales, y este proceso incluye comprometer al colaborador con el cuidado de la salud y la seguridad en el trabajo.

En ENERGUATE, este reto se afronta con la dedicación para evaluar y controlar riesgos psico laborales, que puedan afectar el bienestar emocional, psicológico y social de los colaboradores y también prevenir enfermedades laborales como el trastorno de ansiedad, síndrome de Túnel del Carpo, ciática radicular, lumbalgias y síndrome del Ojo Seco.

En las evaluaciones también se revisan las tareas que los colaboradores deben ejercer,

la organización del tiempo de trabajo y el entorno laboral, tres aspectos con los que se puede determinar cualquier trastorno de ansiedad, depresión y estrés laboral.

ENERGUATE también ha invertido en programas de bienestar integral para todos los trabajadores y la contratación de un seguro médico, que garantiza el acceso a los servicios de salud, con evaluaciones médicas enfocadas en riesgos laborales y estudios de higiene, para mejorar las condiciones laborales de la empresa.

El impacto de este compromiso con la salud se refleja en la calidad de vida de los colaboradores y la excelencia en los procesos laborales pues se disminuye el índice de ausentismo laboral, se alcanza mayor eficiencia y cumplimiento en los objetivos y hay una disminución en los gastos relacionados a la salud o suspensiones laborales.





Enfermedades profesionales y la salud Mental de los colaboradores



Por Liz Gordillo | Socia Administradora

Históricamente conforme ha evolucionado la actividad económica e industrial se ha legislado sobre la protección de la salud y seguridad de los empleados. El Código de Trabajo contiene disposiciones sobre las medidas de higiene y seguridad en el trabajo; y se ha actualizado el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, que regula condiciones generales de salud y seguridad ocupacional en los centros de trabajo. No obstante, no se da una definición de enfermedad profesional.

Generalmente se define como enfermedad profesional a aquella que tiene un nexo de causalidad directo con las labores. Los accidentes laborales resultan evidentes; pero las enfermedades profesionales pueden pasar inadvertidas, siendo importante que se den las condiciones

para su prevención, diagnóstico y tratamiento. La -OIT- ha desarrollado una lista de enfermedades profesionales; asimismo destaca la importancia de la prevención por los nuevos riesgos derivados de los cambios en la forma en que se trabaja.

En Guatemala existe rezago en la legislación, prevención, diagnóstico y tratamiento de dichas enfermedades, por lo que es necesario que la misma se actualice. Asimismo, es relevante el compromiso de los empleadores de velar por la salud de sus trabajadores en las labores y el de los empleados con respecto a cumplir con las normas implementadas para salvaguardar su salud y seguridad.



Fuente:

- Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus Reformas
- Recomendación 194, "Lista de Enfermedades Profesionales", revisada en 2010.
- Se incluyen desde enfermedades causadas por agentes químicos, físicos y biológicos hasta enfermedades de origen respiratorio y de la piel, trastornos del sistema osteomuscular y cáncer profesional; y trastornos mentales y del comportamiento.
- Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo. Aprovechar 100 Años de Experiencia. Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1era edición, 2019, Ginebra, Suiza
- Se destaca especialmente el uso de la tecnología, la digitalización, las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC), la inteligencia artificial (IA), los análisis avanzados, la robótica, la automatización, los drones, los dispositivos inteligentes, las impresoras 3D, las interfases hombre-máquina, la Internet de las cosas (IoT), los grandes datos, los sistemas ciberfísicos, la tecnología avanzada de sensores, la nube informática, la computación cuántica, las redes de comunicación, el comercio electrónico minorista y los desechos electrónicos entre otros.



¡CAPACITA SEGÚN TU ESTRUCTURA, POR ÁREAS, CARGOS Y PERIODICIDAD!

- Envía correos con reportes de gestión y con la frecuencia que quieras.
- Registra las habilidades de tus colaboradores para promoción interna.
- Implementa un sistema de capacitación fácil, y rápido.

Algunas marcas que utilizan Learnbook:



@thesolvo



@thesolvo



@the_solvo

WWW.THESOLVO.COM



*Aplican restricciones según volumen de licencias y tamaño de organización. Contáctanos para más información a pedro.gutierrez@thesolvo.com



HASTA UN 35% DE DESCUENTO*

¡CAPACITA Y EMPODERA A TUS EMPLEADOS CON IDIOMAS!

DESCUENTOS ESPECIALES PARA MIEMBROS AMCHAM.

¡TUTORÍAS ILIMITADAS!





La salud mental de los colaboradores en el contexto actual de la SSO.



Por Hans Tambriz Estacuy | Supervisor Regional de HSE - Región Centroamérica y Panamá

Las nuevas enfermedades derivadas del trabajo son eminentemente de carácter psicosocial y están directamente relacionadas con la forma en que el trabajo se diseña, organiza y gestiona.

Las nuevas enfermedades derivadas del trabajo son eminentemente de carácter psicosocial y están directamente relacionadas con el modo en el que el trabajo se diseña, organiza y gestiona.

Es importante abordar la gestión de salud y seguridad ocupacional desde el punto de vista de las enfermedades profesionales que afectan la salud mental de los colaboradores, y es que, los riesgos psicosociales como el estrés relacionado con el trabajo, la desmotivación, la insatisfacción laboral, la fatiga mental, el envejecimiento prematuro, el mobbing y el síndrome de burnout, se calcula que representan, por días de trabajo perdidos a causa de enfermedades profesionales, cerca del 4 por ciento del PIB mundial y, en algunos países, hasta el 6 por ciento.

Además del costo económico, existe también un costo intangible que no reflejan estas cifras,

el sufrimiento humano imposible de medir, provocado por las enfermedades profesionales relacionadas con la salud mental. De este modo, se advierte que, si bien es cierto que las medidas de seguridad física van en aumento en nuestros tiempos, la fragilidad psicológica de los colaboradores también va al alza.

Resulta imperativo que un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional considere a todo colaborador como un ser individual y biopsicosocial, entendiendo que posee un componente biológico por el cual se cansa, le produce fatiga y se puede lesionar cuando trabaja, pero que también tiene un componente psicosocial que está conformado por su familia, su entorno, sus creencias y sus emociones, y comprender que todo ello influye en su desempeño laboral.

Al tropicalizar esta información se podrán desarrollar programas que promuevan la salud mental del colaborador y que se destinen suficientes recursos para lograrlo. No sólo el cuerpo debe ejercitarse, sino que también la mente debe de mantenerse en forma con una actitud positiva y propositiva de cara al futuro.



Fuente:

- European Agency for Safety and Health at Work. (2020). European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). ESENER 2019 What does it tell us about safety and health in Europe's workplaces?, I, II, V, VI, pp 5, 23, 47, 53
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud mental en el lugar de trabajo. Febrero 2021, de OMS Sitio web: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/



Colaboradores el activo más valioso de las organizaciones



Por Alvaro Monzón | Director Financiero y Administrativo

Al referirnos a Enfermedades Profesionales y la Salud Mental de los Colaboradores, el primer pensamiento que viene a nuestra mente corresponde a aquellas enfermedades contraídas como consecuencia de las actividades laborales.

Ante esta coyuntura, la mayor parte de empresas han desarrollado Programas Especializados con el objetivo de prevenir las enfermedades laborales, destacando actividades como charlas informativas, talleres de capacitación, jornadas de salud incluyendo chequeos médicos preventivos y diversas acciones según la organización, para asegurar que sus colaboradores puedan contar con tiempo de calidad para velar por su bienestar. Estas actividades representan una inversión en función de su activo más valioso "los colaboradores" de la organización, es un error creer que representan un "gasto" para las empresas pues la inversión a largo plazo podrá demostrar sus beneficios.

Desde el punto de vista financiero, para muchas empresas el coste de las enfermedades profesionales se puede ver reflejado en la baja de la productividad, que al implicar la contratación de una persona, adicionalmente deberá considerarse el costo del reclutamiento, costo de capacitación e inducción (<https://www2.deloitte.com>, 2018), así como la curva de aprendizaje, para el nuevo colaborador. Por esta razón, a nivel empresarial es recomendable tomar acciones para proporcionar ambientes de trabajo seguros que requieren de inversión en infraestructura, mobiliario y capacitaciones con el objetivo de reducir el riesgo de enfermedades que a su vez se traducen en bienestar y en alta productividad, impactando positivamente en los resultados de las empresas.

Para finalizar, es importante asignar dentro del presupuesto un monto que permita a las organizaciones realizar actividades de prevención para formar organizaciones altamente efectivas con impacto positivo en las finanzas.

Fuente:

- (laborar?, 2019)
- (<https://www2.deloitte.com>, 2018)





Waleska Sterkel se reúne con el Ministerio de Trabajo

El viernes 19 de febrero, la Directora Ejecutiva de AmCham Guatemala, Waleska Sterkel de Ortiz, se reunió con la licenciada María Isabel Salazar Urrutia, Viceministra de Administración de Trabajo del Ministerio de Trabajo. Esto con el objeto de conocer el nuevo Manual de Buenas Prácticas Laborales, el cual busca que las empresas obtengan la Constancia de Buenas Prácticas Laborales conocido como BPL. Gracias a ello, las empresas contarán con una evidencia física emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de que cumplen con los requisitos establecidos por la normativa laboral vigente en Guatemala.

Beneficios al obtener la Constancia BPL

- El empleador cuenta con un documento físico emitido por el ente rector en materia laboral a nivel nacional que evidencia que cumple con lo establecido en el Código de Trabajo. Por lo tanto, demuestra ser un empleador formal, respetuoso de la ley y que cumple con los derechos laborales de sus trabajadores. Además, tendrá la opción de obtener insignias especiales que reconozcan su labor por generar espacios de trabajo digno y formal, para personas con discapacidad y/o personas mayores de sesenta años, demostrando así que es un empleador socialmente responsable, comprometido con el desarrollo del país.
- Los empleadores agregan valor a sus empresas, respaldados por un documento emitido por el MINTRAB, lo cual resulta atractivo en un proceso transparente de competencia de mercado.

¿Qué pasa en el Comité Laboral y SIYSO?

Análisis de iniciativas de ley guatemaltecas sobre teletrabajo vs. leyes vigentes en la región



A inicios de marzo, en una actividad del comité, se dio a conocer a nuestros socios las iniciativas de ley de teletrabajo que se tienen actualmente en Guatemala. Esto con el objetivo de saber si la manera en la que estas iniciativas se han presentado cubre las necesidades de las personas que se encuentran en teletrabajo, identificando las fortalezas y debilidades en estas. Durante la reunión, se analizaron cuáles han sido los aciertos y desaciertos de leyes que ya están en vigencia en países como El

Salvador, Costa Rica y Panamá.

Contamos con la participación de Marcelo Richter, presentando el Teletrabajo productivo y las iniciativas que hay en Guatemala, seguido de un panel con Mónica Machuca, de El Salvador, Laura Navarrete de Costa Rica, y Ana Clement de Panamá, quienes aportaron con comentarios y enseñanzas que se pueden aplicar en el país.

Más información del comité y cómo inscribirse: aperez@amchamguatemala.com

Constancia BPL un valor agregado para el empleador



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

Por Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Al obtener la Constancia de Buenas Prácticas Laborales (BPL) las empresas cuentan con una evidencia física emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que cumplen con los requisitos establecidos por la normativa laboral vigente en Guatemala

Estamos en el año de la reactivación económica y sin duda uno de los principales retos es lograr que los esfuerzos se realicen en el marco de la formalidad laboral. Como incentivo para promover el cumplimiento de la legislación laboral vigente en el país, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) ha creado el la Constancia de Buenas Prácticas Laborales –BPL–.

Al obtener la Constancia BPL, el empleador cuenta con un documento físico emitido por el ente rector en materia laboral a nivel nacional, que evidencia que cumple con lo establecido en el Código de Trabajo, por lo tanto demuestra ser un empleador formal, respetuoso de la ley y que cumple con los derechos laborales de sus trabajadores. Además, tendrán la opción de obtener insignias especiales que

reconozcan su labor por generar espacios de trabajo digno y formal, para personas con discapacidad y/o personas mayores de sesenta años, demostrando así que es un empleador socialmente responsable, comprometido con el desarrollo del país.

Al contar con la constancia BPL, los empleadores agregan valor a sus empresas, respaldados por un documento emitido por el MINTRAB, lo cual resulta atractivo en un proceso transparente de competencia de mercado.

Los empleadores que deseen adquirir la constancia deberán solicitarla de forma electrónica en el sitio web del MINTRAB www.mintrabajo.gob.gt los últimos quince días de abril y agosto de cada año. Podrán consultar los requisitos en el Acuerdo Ministerial 64-2020.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como encargado de velar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales en materia laboral, invita a los empleadores a solicitar la constancia para que cumpliendo con la normativa laboral contribuyan al desarrollo del país.



Fuente:

• Acuerdo Ministerial n.º 64-2021. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, Guatemala, 17 de febrero de 2021.



La ansiedad en el entorno laboral



Por Rosemarie Espinoza | Gerente Regional de Talento Humano

El año 2020 generó cambios en todos los aspectos de la realidad humana. En el ámbito laboral, no menos evidente, una de las preocupaciones inmediatas es la salud mental de nuestros colaboradores.

El año 2020 generó cambios en todos los aspectos de la realidad humana. En el ámbito laboral, no menos evidente, una de las preocupaciones inmediatas es la salud mental de nuestros colaboradores.

Salud mental abarca muchos aspectos, para los efectos de este espacio considero que el padecimiento más evidenciado en nuestra actualidad es el trastorno de ansiedad, que conlleva diferentes manifestaciones y que son camuflajeadas fácilmente por el stress, el cansancio y hasta padecimientos psicosomáticos. La ansiedad siempre ha existido, sin embargo, en la nueva normalidad se disparó ante la ambigüedad del futuro y el cambio drástico de nuestras rutinas y se constituye en el reto actual y a futuro desde el campo de la Psicología Industrial.

Ya teníamos un reto en prestar atención a

la salud mental de los trabajadores, más allá de afectar un desempeño laboral. Puede considerarse hasta un tabú que responde a prejuicios en nuestra sociedad latinoamericana. Es el mejor momento para que respondamos responsablemente como empresa.

Por la particularidad de la Pandemia el tema cobra otra relevancia y se activan diferentes maneras de abordar la problemática. En positivo se evidenciaron muchas buenas prácticas en el mercado que mostraron de parte de las empresas un genuino interés en apoyar no solo a los colaboradores sino a sus familias. Entre los ejemplos que puedo compartir fue la activación de una red de psicólogos que pudieran atender sesiones de forma virtual con el beneficio de ser costos cubiertos por la empresa para no afectar el presupuesto de los colaboradores. Posiblemente la red de apoyo de psicólogos fue la actividad más tangible, sin limitar muchas otras acciones que surgieron de la creatividad y que ampliaron la oferta de servicios de bienestar enfocados en mantener el equilibrio emocional que incluyeron actividades lúdicas, club de ejercicios, cocina y lectura, entre otros.



Fuente:

- Smith, C. (2021). Mindfulness without the bells and beads. En C. Smith, Mindfulness without the bells and beads (pág. 224). USA: Wiley.
- Symington, S. (2019). Freedom from Anxious Thoughts & Feelings. En S. Symington, Freedom from Anxious Thoughts & Feelings (pág. 200). USA: New Harbinger Publications.



Digitalización de procesos:

la era de la inclusión y optimización empresarial

**Edisson
Sánchez
Velez**

Creador de Ferias
Virtuales | Dirección
UX / UI



Marzo 24
MIÉRCOLES

10:00 a. m.
GOOGLE MEET

Registro: <https://bit.ly/empresa-talento>



AMCHAM
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE