

1 Año Workplace

**CLIMA
LABORAL**



Comité
**Laboral y
SIYSO**
AmCham

Editorial



Waleska Sterkel | Directora Ejecutiva

Estimado lector,

Reciba una cordial bienvenida a la quinta edición de nuestra revista Workplace este 2021. Sabemos que el año que recién paso 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 quinta edición de Workplace en su primer aniversario en 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 once plumas invitadas en esta edición, quienes abordan el tema central de la revista del clima laboral.

¡Bienvenidos a la quinta edición del año de Workplace en su primer aniversario, 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	Clima laboral
6	Buscando un clima laboral sano
7	Las condiciones de trabajo y el clima laboral en la prevención de riesgos laborales
8	Un comité de liderazgo a servicio de nuestra gente
9	El clima laboral como catalizador de ideas
12	La transformación es parte de nuestro ADN
13	El clima laboral en la virtualidad
14	Motivación Es sinonimo de Pertenencia
15	50 aniversario de 3M en Guatemala
20	Colaboradores comprometidos llevan a ENERGUATE a cumplir sus objetivos
21	Clima laboral

Plumas invitadas

Óscar A. Pineda Chavarría

Socio
Molina Mencos, Pineda & Asociados

Javier Castellán

Asociado Senior
QIL+4 | Abogados

Mirla Tubac Montesdeoca

Gerente Legal
EY LAW | Central America, Panama & Dominican Republic

Clara Contreras

Gerente General
PepsiCo Alimentos Centroamérica Norte

Enrique Aguirre

Director General de 3M para Centroamérica y el Caribe
3M | Ciencia aplicada a la vida

Liz Gordillo

Socia Administradora
Licores de Guatemala

Rosemarie Espinoza

Gerente Regional de Recursos Humanos
EY | Building a better working world

Edwin Reyes

Senior Manager, HR & Admin
24|7.ai

María Stella Roman de Aragón

Gerente Regional Operaciones al Cliente y de País
3M | Ciencia aplicada a la vida

Lisette Barrios

Gerente de Recursos Humanos y Comunicación
ENERGUATE

Esaú Mejía

Sub Gerente de BPO
NÚÑEZ DUBÓN Y ASOCIADOS



Clima laboral



Por Óscar A. Pineda Chavarría | Socio en Molina
Mencos, Pineda & Asociados

"El cumplimiento legal laboral por parte del empleador es la base principal donde deben asentarse las demás acciones ejecutadas por éste, para obtener un buen clima laboral en su empresa."

El bienestar laboral ha sido abordado a lo largo de la historia y en el transcurso del tiempo se ha modificado el papel que ocupa el trabajador como parte de la relación laboral. Al inicio se tomaba al trabajador como una simple parte o engranaje del proceso productivo y con el paso de los años hemos sido partícipes de como las organizaciones han evolucionado desde esa concepción y el trabajador ya no solo es considerado productor de trabajo, ahora se busca apreciarlo como un colaborador estratégico y fundamental para las organizaciones, valorando su potencial como parte esencial para la evolución de las diferentes empresas.

Para el trabajador un buen clima laboral consiste en el bienestar que genera la experiencia positiva al sentirse valorado

y considerarlo parte fundamental para la entidad en la que labora, esperando obtener los logros personales y beneficios económicos a los cuales aspira. Efectivamente el cumplimiento legal laboral brindan beneficios empresariales y permiten a las empresas mejorar su productividad en el corto plazo y mejora la competitividad al reducir los riesgos a largo plazo, incrementan el capital de la empresa y ayudan a cumplir las normativas legales, contribuyendo con estas buenas prácticas en el desarrollo social.

Actualmente el buscar un buen clima laboral es considerado como uno de los peldaños con mayor importancia para el desarrollo social. Por tanto, se puede establecer que el bienestar laboral es el resultado de un buen clima laboral, ya que es una clara emanación de las buenas condiciones laborales.

Desde un enfoque legal el formar un buen ambiente laboral implica principalmente el respetar y cumplir los derechos establecidos en las leyes nacionales y tratados internacionales de carácter

laboral y por supuesto el respeto de los derechos humanos fundamentales, y accesoriamente brindar condiciones de trabajo adecuados, motivar a los trabajadores, fomentar la formación profesional dentro del personal, velar por la seguridad social, brindar igualdad y respeto en iguales condiciones con el único fin de obtener una estabilidad y un buen clima laboral.

Un buen clima laboral es un concepto que va más allá de porcentajes y cuotas altas en el capital del empleador, ya que los beneficios son principalmente para el trabajador pues al brindar mejores condiciones de trabajo se obtienen estándares más altos de vida, se contribuye a la salud mental, se motiva a los colaboradores, estos están aún más motivados, son más productivos, están más comprometidos con los objetivos de la empresa, se logra el desarrollo profesional y empresarial, otorga estabilidad laboral, se cumplen con los derechos inherentes a las personas y en conclusión los beneficios son innumerables para las partes que conforman las relaciones laborales.



Molina Mencos, Pineda & Asociados
Abogados & Notarios
Est. 1,972

EXPERIENCIA · EFICIENCIA · RESULTADO

Teléfono (502) 2332-2514 · (502) 2331-3891
info@molinamencosypineda.com

7a ave. 7-78 zona 4, Edificio Centroamericano 3er. nivel, oficina 302. Guatemala, Guatemala



Buscando un clima laboral sano



QIL+4
ABOGADOS

Por Javier Castellán | Asociado Senior

Sinergia es un fenómeno o elemento al que se debería dirigir los esfuerzos, políticas y programas empresariales para alcanzar un clima laboral sano dentro de las organizaciones. Si la mayoría de las partes dentro de un centro de trabajo buscan un objetivo común y entienden que uno necesita del otro para lograr mejores resultados, la probabilidad de implementar un clima laboral sano es mayor al de aquellas organizaciones que destacan más los objetivos individuales que los grupales.

El comportamiento de los trabajadores es tan importante como el del empleador, por consiguiente, las organizaciones que buscan un clima laboral agradable y positivo deben transmitir sus principios, valores y objetivos implementando programas, políticas y procesos que sean aplicables para todos los miembros de la organización sin importar la jerarquía, con el fin de brindar incentivos que fomenten conductas aceptables, correctas y responsables.

Tener políticas, manuales y aplicarlas como parte de la vida cotidiana dentro del centro de trabajo o de forma remota (teletrabajo), organizar campañas de concientización y brindar información clara de situaciones no deseadas e incentivar el comportamiento deseado, puede ayudar a crear y mantener una cultura de ética y cumplimiento dentro de una organización.

Los departamentos de recursos humanos cada día tienen más desafíos para crear y mantener un clima de trabajo saludable, pero todos sus miembros (trabajador y empleador) deben comprender y aplicar de forma genuina los principios, valores y normativa interna de la organización, tomando acciones disciplinarias transparentes y efectivas cuando alguien las incumpla.

Las organizaciones deberían documentar la implementación de las mejores prácticas, y comportamiento ético en el lugar de trabajo

mediante: políticas de ética y códigos de conducta; políticas relacionadas a buenas prácticas; conflictos de interés, estándares de calidad y valores; capacitaciones, seminarios y orientaciones. Siendo importante, mantenerlas actualizadas y respaldarse de las herramientas digitales emergentes. Se les debe facilitar a los empleados el acceso a las políticas y regulaciones, habilitando líneas directas o canales para quejas confidenciales, implementando protocolos, sistemas y procedimientos que brinden un mecanismo de respuesta eficaz.

El clima laboral siempre será susceptible de ser perjudicado por factores externos a la organización, por ejemplo, el regreso a las labores presenciales dentro de un centro de trabajo post-pandemia, sin embargo, ante la adversidad debe existir siempre una respuesta organizacional que busque adoptar una actitud resiliente y anteponerse a ellas.

El artículo es responsabilidad del autor. Publicado en la Revista Workplace.



QIL+4
ABOGADOS

(502) 2277-1111
Diagonal 6, 10-01 Zona 10 Oficina 302A, Torre II
Centro Gerencial Las Margaritas, Guatemala, Guatemala
info@qil4.com
www.qil4.com





Las condiciones de trabajo y el clima laboral en la prevención de riesgos laborales



Por Mirla Tubac Montesdeoca | Gerente Legal

La Organización Mundial de la Salud define la salud diciendo que "es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones y enfermedades", por ello el clima laboral y las condiciones de trabajo van de la mano en el aseguramiento de este derecho humano.

Cuando se trata de revisar cómo se encuentra el clima laboral de una compañía es necesario echarle un vistazo a las condiciones de trabajo en las que la labor se realiza. Estas condiciones son variables y abarcan condiciones, características y particulares de la realización del propio trabajo, de la tarea, de la jornada laboral, de las condiciones de seguridad, del lugar del trabajo, de su ambiente físico, de la convivencia o no con agentes contaminantes, y de la organización del trabajo. Este conjunto de condiciones puede afectar la salud y la seguridad de un trabajador o simultáneamente la de un grupo de trabajadores pudiendo provocar accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

De esa cuenta, como parte esencial de la prevención de riesgos laborales se

hace necesario conocer que existen consecuencias de contar con condiciones de trabajo deficientes que pueden afectar negativamente la salud y la seguridad de los trabajadores, y partiendo de esto bajo un enfoque multidisciplinario de prevención enfocarse en el mantenimiento y mejora de las condiciones de trabajo lo cual traerá una dualidad de ventajas ya que por un lado buscar proteger la salud y seguridad de los trabajadores y a la vez, mejorar la productividad y competitividad de la empresa.

En virtud de ello, se recomienda realizar una evaluación de las condiciones de trabajo que permita conocer no sólo al patrono sino también al trabajador cuáles son los peligros y riesgos a los que se ve expuesta la salud y la seguridad, y cómo se pueden evitar o minimizar dichos riesgos laborales. Para generar y mantener un clima laboral saludable y seguro se debe revisar cómo se encuentra la distribución de las tareas, la comunicación, las relaciones interpersonales, la formación en prevención de riesgo y el sistema de gestión implementado, la información de riesgos a lo interno de la compañía y cómo estas condiciones pueden ocasionar efectos positivos o negativos a nivel

físico, social y mental en los trabajadores.

Estudiar estas condiciones desde la seguridad en el trabajo, higiene industrial, medicina del trabajo, ergonomía, psicología del trabajo, derecho, economía, arquitectura, ingeniería, entre otras, permite conocer de manera integral las condiciones de trabajo y como estas influyen en el comportamiento de los trabajadores, además de ofrecer la oportunidad de generar soluciones multidisciplinarias dentro de una cultura de prevención mediante la cual se busque armonizar el derecho humano a la salud y la seguridad en el trabajo, mediante la creación y mantenimiento de un diseño adecuado y dinámico del lugar y el ambiente de trabajo.





Un comité de liderazgo a servicio de nuestra gente



Por Clara Contreras | Gerente General PepsiCo Alimentos Centroamérica Norte

La gestión del recurso humano es clave para el éxito.

Actualmente, para Centroamérica Norte, manejo un equipo de más de 4,200 personas en 3 grandes áreas de trabajo: ventas, operaciones y administración. Más allá del confinamiento y el teletrabajo que se estableció como forma de trabajo, nuestra operación ya tenía dinámicas diversas y marcadas en la cadena de valor. Hoy, uno de los grandes retos para los líderes en empresas es aprender a adaptarnos a los diferentes contextos de nuestro equipo y nunca dejar fuera el lado humano de nuestros colaboradores.

Con las nuevas tendencias, se ha ido fusionando de repente la vida personal y laboral. Aquí hay una gran área de oportunidad, el evaluar e ir promoviendo la flexibilidad para asegurar que las personas tengan un balance y esto se demuestre en su desempeño.

Con el equipo de liderazgo nos hemos propuesto ser un comité de liderazgo a

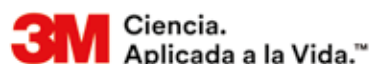
servicio, tanto a nuestros consumidores como de nuestra gente. Sabemos que contamos colaboradores muy comprometido, y tenemos que mantenernos ágiles y dar relevancia a dos espacios: el primero es el foro del intercambio de ideas, donde cada uno puede tomar protagonismo y compartirnos su aporte a la visión de negocio; el segundo es el reconocimiento, porque un equipo que se siente apreciado, mantendrá su compromiso. Esto no quiere decir que los foros y reconocimientos, tengan que ser formales, nuestra gente nos ha demostrado que acciones pequeñas, dan grandes resultados y satisfacción personal.

Estoy convencida que mantenerse cercano al equipo mantiene en marcha una estrategia de negocio, ser dinámicos y hacer los cambios necesarios habilitan un clima sano entre todos. De todos los cambios y retos, hemos aprendido que debemos conectar con nuestro recurso humano a través de la empatía, nivel emocional y escucha activa, porque son los que nos seguirán acompañando más allá.





El clima laboral como catalizador de ideas



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

“Las compañías no deben delegar solamente a un departamento de talento o recursos humanos el correcto mejoramiento del clima laboral: esto es algo que abarca a toda una compañía -en todas las áreas y todos los niveles—”.

Me gustaría comenzar este artículo con una pregunta, ¿dónde le gustaría trabajar, en un lugar donde las ideas fluyen libremente y el trabajo en equipo funciona y detona logros, o en un espacio donde la toxicidad es imperante y el intercambio de ideas se encuentra estropeado? Creo que la respuesta es bastante obvia y se sustenta bajo una idea básica y fundamental de cualquier ambiente corporativo: el clima laboral.

El clima laboral trata sobre el ambiente que predomina en nuestro entorno de trabajo, y al modo en el que los colaboradores interactúan con la empresa: las instalaciones, las herramientas de trabajo o los compañeros. En ese sentido, este clima no solo tiene que ver con las relaciones humanas, sino también con temas de flexibilidad, diseño, frescura de las instalaciones, facilidad de uso de las herramientas que nos conectan para trabajar

en conjunto, incluyendo el nivel de adopción tecnológica y digital que tiene la empresa.

Ante esta situación, las compañías no deben delegar solamente a un departamento de talento o recursos humanos el correcto mejoramiento del clima laboral: esto es algo que abarca a toda una compañía -en todas las áreas y todos los niveles— y es justo esta perspectiva en conjunto la que ayuda a lograr que las personas se sientan cómodas, felices y comprometidas con su trabajo y que este lo ejecuten en un espacio (ya sea físico, virtual o híbrido) agradable y que permita fluir situaciones de creatividad y generación de ideas.

Desde 3M, tenemos 3 aspectos fundamentales que nos ayudan a crear un clima laboral positivo y enriquecedor:

- Programa de trabajo *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.

- Cultura diversa e incluyente: La compañía está comprometida con la inclusión a partir de políticas de equidad y la promoción de un espíritu de colaboración amigable. 3M reconoce que sus trabajadores son lo más valioso, y ha logrado fomentar una cultura organizacional sólida, bajo los más altos estándares de gestión y ambiente laboral.
- Cultura que abraza la innovación: Nuestra cultura alienta la creatividad y la colaboración entre negocios, geografías y disciplinas científicas, redundando en el desarrollo eficiente de nuevas ideas y productos del laboratorio, a la fábrica, y a los hogares y negocios de los clientes.

Para finalizar, me gustaría compartir un ejemplo paradigmático del clima laboral de 3M, que hace referencia a la cultura del 15%, misma que anima a los colaboradores a utilizar los recursos de 3M para formar un equipo único, y seguir sus propios conocimientos en la búsqueda de la resolución de problemas, y dedicar el 15% de su tiempo de trabajo a hacerlo. Este sistema se desarrolla y crece gracias a sistemas de medición y recompensa que fomentan la colaboración, toleran errores, recompensan el trabajo en equipo, respetan el riesgo responsable y estimulan el éxito.

1 Año Workplace

Lo mejor de la revista
Workplace 2020-2021



Gabriela Arias

Gerente General y Asuntos
Corporativos | Coca-Cola FEMSA

"El teletrabajo comprobó que es posible realizar las actividades de una nueva forma, obteniendo excelentes resultados, incorporando innovaciones, equilibrio familiar, balance personal y generando eficiencias económicas."



Roberto Marroquín

Gerente de país
Microsoft Guatemala

"La pandemia sin duda pasará, pero el uso intensivo de las tecnologías digitales seguirá en aumento, y proteger nuestro espacio digital continuará siendo fundamental."



Luis Ibáñez

CEO de Industrias
Licoreras de Guatemala

"El mayor reto del teletrabajo es cultural y de sistema de pensamiento. Los trabajadores ya no serán evaluados por su presencia física en las instalaciones de la empresa. La productividad se mide con el alcance de los objetivos."



Roberto Hermosillo

Gerente Corporativo
y Seguridad Ocupacional

"La adaptación es uno de los principales desafíos para la organización. La pandemia obligó a modificar la forma que trabajamos y en tiempos de crisis, la capacitación es fundamental para adaptarnos creativos y resilientes."



Dr. Mynor Mejía

Jefe de la Sección de Salud y Seguridad Laboral y Prevención del IGSS

"En la prevención de riesgos laborales 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). Siempre es importante incrementar cuidar la salud de los trabajadores."



María Antonieta Mejicanos

Jefe de Psicología Industrial
Centro Médico

"Las empresas se están enfrentando a cambios importantes, por lo que la administración del capital humano será un factor indispensable tanto en su contratación como en la retención y el bienestar del personal."



María José Hernández Moya

Gerente de Personal,
Bimbo de Centroamérica, S. A.

"En tiempo récord, transformamos la industria en función de la continuidad del negocio, reinventando estrategias y modelos de trabajo, buscando obtener los mismos resultados o al menos disminuir el impacto económico generado por esta pandemia."



La transformación es parte de nuestro ADN



Por Juan Carlos Cacao | Director de Recursos Humanos

1. Cuáles son los retos actuales y para el futuro desde el punto de la Gerencia Recursos Humanos el: ¿Clima Laboral en la empresa? , sin incluir el teletrabajo?

Reto No. 1: incentivar el “engagement” de nuestros colaboradores e incrementar su motivación en medio de la incertidumbre externa y los requerimientos de cambios organizacionales.

Reto No. 2: continuar desarrollando a nuestros colaboradores, ayudándoles a potenciar su talento y su capacidad de adaptación al cambio de forma ágil.

Reto No. 3: buscar el bienestar integral de nuestros colaboradores (físico, mental y financiero).

2. ¿A nivel empresarial cuál ha sido la brecha más relevante como consecuencia de la transformación en Clima Laboral, desde el enfoque de la Gerencia de Recursos Humanos? sin incluir el teletrabajo

Nuestra brecha más importante es Coaching.

Consideramos que es una herramienta muy poderosa que favorece la construcción

de nuestra Cultura Corporativa ya que ayuda a motivar, a retroalimentar, a incrementar la productividad. Genera balance entre el interés en el colaborador como persona y las metas organizacionales.

Hemos sido exitosos implementando Coaching en diferentes áreas de nuestra compañía, lo cual ha favorecido la mejora del clima organizacional.

Nuestro reto con esta herramienta es lograr ser consistentes en toda la organización.

3. Resumen general de la experiencia adquirida y/o buenas prácticas aprendidas en esta transformación por la Gerencia de Recursos Humanos.

Considero que estamos teniendo un excelente aprendizaje en la construcción de una cultura diseñada a partir de la estrategia, hemos mejorado nuestra comunicación interna y estamos evolucionando positivamente en nuestros sistemas de desempeño. Creemos que la claridad y seguimiento, ayudará a que todos tengamos un mejor

clima organizacional y a que logremos las metas de la compañía.

En nuestra organización velamos por acompañar y ayudar a nuestros colaboradores a ser ganadores, ya que sabemos con certeza que redundará en su bienestar y esto se convierte en un conductor positivo del clima organizacional.



Fuente:

- Welch, Jack (2005), Winning. Harper Business.
- Mercer (2020), Tendencias Globales del Talento 2020. <https://www.mercer.com/>



El clima laboral en la virtualidad



Por Rosemarie Espinoza | Gerente Regional de Recursos Humanos

Uno de los mayores retos a los que nos enfrentamos los Gestores de Recursos Humanos en la virtualidad es mantener un clima laboral saludable.

Uno de los mayores retos a los que nos enfrentamos los Gestores de Recursos Humanos en la virtualidad es mantener un clima laboral saludable, así como lograr la continuidad en la transmisión de la cultura de la organización en un ambiente que limita el contacto humano, o, mejor dicho: el momento humano.

Como seres humanos todos necesitamos contacto social y complementar nuestra necesidad de afiliación. La virtualidad nos limita, pero no nos detiene de reactivar estas relaciones que parecieran detenidas en el tiempo.

Requiere de mucha creatividad práctica y en algunos casos cierta inversión mantener las actividades que antes generaban disrupción, esparcimiento e integración; sin embargo, no es imposible y principalmente no podemos excusarnos en que no se puede “porque no hay presupuesto”. Si permitimos que el presupuesto nos limite nuestro clima desmejorará y nuestra

cultura se desvanecerá. El involucramiento del liderazgo de la organización siempre es piedra angular.

Más allá de sólo coordinar talleres para que nuestra gente realice mindfulness o para que participe en una clase de zumba como actividad diferenciadora o lúdica, el clima laboral se construye de interacciones diarias, convivencia de valores, conversaciones casuales, mentoría de los líderes, momentos humanos entre humanos.

Lamentablemente muchos líderes carecen de herramientas por medio de las cuales puedan apoyarse para continuar el contacto humano con sus equipos, la virtualidad evidenció que el jefe no confía en que su equipo esté siendo productivo porque no lo podía supervisar presencialmente, la falta de confianza genera un seguimiento tan continuo que puede interpretarse como micromanagement y hasta hostigamiento. Es allí donde nosotros como Gestores de Talento incidimos en apoyar al líder para desarrollar estas herramientas de gestión virtual buscando proteger el clima laboral que nuestros colaboradores experimentan ahora desde sus hogares.

Fuente:

- *Gildner, G. (2019). Making Remote Work Work. Estados Unidos: Baltika Press.
- *Microsoft. (1 de March de 2021). Managers keep teams connected? https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/managers-keep-teams-connected?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=how_can_hr_build_an_effective_workforce_planning_capability&utm_term=2021-04-18. United States, United States, United





Motivación es sinónimo de pertenencia

[24]7.ai

Por Edwin Reyes | Senior Manager, HR & Admin

Nuestra cultura “We Care” es sinónimo de oportunidad, disposición al cambio y sobre todo productividad. En base a nuestra experiencia el empoderar a nuestros colaboradores y darles la oportunidad de participar activamente.

Reforzar el compromiso con la organización o sentido de pertenencia, actualmente es nuestra prioridad con nuestra fuerza laboral, la misma esta compuesta por diversas generaciones especialmente Milenials quienes buscan mejores ingresos, que sus habilidades sean valoradas y sobre todo horarios flexibles, situaciones que hoy es necesario implementar, sobre todo en una constante situación de pandemia, que ha cambiado la dinámica de hacer negocio, la demanda para nosotros consiste en fortalecer los vínculos entre trabajador y empleador, en [24]7.ai lo más valioso es la gente y hemos podido desarrollar alternativas que promueven la participación activa de las personas que fomentan su sentido de pertenencia hacia la organización así como priorizar en reducir la brecha generacional y mantener una motivación sana y constante

para nuestro personal, es importante poner en perspectiva el constante reto tecnológico para poder garantizar una alta satisfacción, estabilidad y competencia para una sociedad laboral ultra conectada, donde las experiencias hacen la diferencia para las personas que contribuyen.

Los retos que impactan directamente en el clima laboral es la satisfacción laboral, esta es una necesidad latente para ambas partes, ya que hemos podido observar que por este medio los nuestros líderes pueden obtener información muy valiosa con respecto al efecto que producen las normas, las políticas y las disposiciones generales de la empresa para la toma de decisiones adecuadas y favorables a la empresa en general, lo más importante es tomando en cuenta a los colaboradores quienes son los que sienten realmente un gusto o disgusto hacia lo que la empresa significa para ellos, esta es una tarea diaria que implica una interacción entre los colaboradores, que incide de manera directa en la manera en que ellos se sientan a gusto con lo que hacen o reciben de la empresa.





50 aniversario de 3M en Guatemala, imposible que no interactúe con alguna tecnología de 3M todos los días más de una vez al día



Por María Stella Roman de Aragón
Gerente Regional Operaciones al Cliente y de País

3M comenzó como una pequeña compañía minera en Minnesota en 1902. En la década de 1950, 3M comenzó su expansión a mercados fuera de los Estados Unidos. 1971, el año en que se estableció en Guatemala, 3M comenzó con aproximadamente 10 empleados.

Las primeras oficinas se ubicaron en la 2a. avenida de la zona uno, luego en la 13 calle entre 3a. y 4a. avenida frente al Ranchón Típico en la zona uno, allí estaba facturación, almacén y departamento técnico en 1977, las oficinas financieras y comerciales se encontraban en el primer y segundo piso de un edificio número 1-69 entre la 1a. calle y la 6a avenida de la zona 9.

Posteriormente se inauguró las oficinas de la Calzada Roosevelt a finales de los años 80 y durante el año 2000 todo el personal fue trasladado excepto Bodega y Servicio al Cliente a oficinas en el tercer piso de Tikal Futura, en la zona 11, donde las oficinas administrativas y comerciales estuvieron durante un año mientras se realizaba la

remodelación del edificio en la Calzada Roosevelt.

En el 2001 se completaron los trabajos de remodelación y cambio de mobiliario y son las oficinas en las que estamos hoy en día. 3M ha tenido diferentes líderes de los Estados Unidos como Harry Borelli (QEPD), El Señor Crandall, William Summerfield y más adelante el Ingeniero José Torres (retirado en St. Paul, Minnesota) y muchos otros más.

Guatemala ha sido uno de los países más importantes para la región de Centroamérica y el Caribe desde el principio como una de las primeras oficinas abiertas en esta región.

A lo largo de los años 3M se ha centrado en afrontar los desafíos del momento y prepararse siempre para el futuro, trabajando para crear un entorno más positivo a través de la ciencia. Nuestras 51 tecnologías se utilizan para transformar estas tecnologías en soluciones innovadoras que añaden valor a nuestros clientes.



3M está impulsado por nuestra visión: La tecnología que desarrolla cada empresa, los productos que renuevan cada hogar, y la innovación que mejora la vida de las personas.

Gracias a nuestros empleados, que son lo más importante en esta organización, y a los que estuvieron antes que nosotros, hoy estamos cumpliendo nuestros 50 años de haber establecido operaciones en Guatemala sirviendo a nuestros clientes y al mercado en general. Se han recibido varios reconocimientos en nuestra historia en Guatemala, de clientes, instituciones y organizaciones con las que hemos trabajado y colaborado, nos han acompañado y logrado satisfacer las necesidades de quienes han confiado en 3M. También donde

hemos podido impactar positivamente en nuestra comunidad durante estos 50 años de historia, instituciones gubernamentales, asociaciones, instituciones educativas, minoristas, etcétera, por mencionar algunos sectores.

En 3M colaboramos con los clientes para descubrir soluciones juntos e identificar desafíos, encontrando respuestas utilizando la tecnología global, las capacidades de fabricación de 3M y que estamos siendo capaces de aplicar a estas necesidades en diferentes campos y sectores del país.

Puede que no conozcas todas nuestras tecnologías, pero estoy segura de que has estado y podrías estar expuesto todos los días, a cualquiera de ellas o tienes un impacto

positivo en tu vida al utilizarlas a veces hasta sin darte cuenta todos los días.

Nuestras tecnologías adhesivas son tan fuertes que ayudan a mantener las superficies juntas desde un avión, un edificio, un vehículo y hasta un teléfono celular. Además, adhesivos tan suaves desarrollados para nuestra piel como son las cintas quirúrgicas, apósitos médicos y soluciones para el sector de la salud y por supuesto la cinta Scotch que utilizamos popularmente para empacar regalos para las personas que amamos. Productos dentales, compositas y selladores, que ayudan a mejorar la salud bucal, las deficiencias dentales que afectan la buena nutrición de las personas. Tecnologías de gestión de la luz que hacen que las señales de tráfico sean más brillantes,

3M Ciencia.
Aplicada a la Vida.™



material reflectante para construir señales de tráfico que se utilizan en las principales calles, avenidas y carreteras del país para guiar a los pilotos y reducir los riesgos de accidentes viales. Películas de seguridad y control solar para vidrios y ventanas que protegen y aseguran nuestros activos más preciados en nuestros hogares, negocios, y organizaciones.

Estamos orgullosos de todos los empleados que trabajan incansablemente para la cadena de suministro para proteger la salud y la seguridad de las personas y principalmente para apoyar al personal médico en primera línea con nuestros respiradores. 3M se compromete a ayudar a combatir la actividad fraudulenta en relación con los productos 3M y la pandemia COVID-19. A medida que

seguimos aumentando la producción de respiradores N95 que se necesitan, 3M está trabajando con las autoridades de todo el mundo para detener la falsificación y retirar productos falsos del mercado para proteger a los trabajadores. Seguimos promoviendo prácticas sostenibles en nuestras propias instalaciones y colaborando con nuestros clientes también en este tipo de iniciativas.

En 2021 fuimos reconocidos nuevamente por el Great Place to Work Institute, donde 3M Guatemala alcanzó posiciones importantes en el ranking nacional y regional, alcanzando los puestos 12 y 9 respectivamente. ¡Esto es gracias a quienes forman parte de esta organización que hemos hecho del 3M en Guatemala uno de los mejores lugares para trabajar!

Desde sus inicios 3M en Guatemala ha apoyado diferentes industrias en Guatemala como, bebidas y alimentos, metalmecánica, automotriz, gráficos comerciales, señalización, así como el sector de energía, construcción y salud entre otros.

También hemos recibido un reconocimiento consecutivo de una de las empresas más éticas del mundo por parte del Instituto Ethispore®, como líder mundial en la definición y avance de estándares de ética y buenas prácticas en negocios y fiabilidad en el mercado.

Muy orgullosa de ser la primera mujer que lideró las operaciones en Guatemala y como Country Manager para 3M.



Ediciones 2020 - 2021





Agradecimiento



Mirla Tubac Montesdeoca | Gerente Legal

La revista representa un esfuerzo por incorporar temas de actualidad y con valor práctico a los socios de AmCham. En este primer año, agradezco a AmCham por confiarnos esta tarea y permitarnos ser parte del equipo que ha hecho posible el lanzamiento y mantenimiento de la revista, al staff que ha hecho posible cada edición, a nuestros distinguidos escritores, quienes han engalanado cada una de las revistas, y muy especialmente a nuestro público lector, por esperar con emoción cada edición.



Óscar A. Pineda Chavarría | Socio

Doce meses han transcurrido desde que Workplace se publicó por primera vez y con esta edición cumplimos un año. Es satisfactorio ver cómo la misma ha ganado lectores adeptos, a quienes les gusta su formato y contenido.

Deseo agradecer asimismo, a nuestros lectores y plumas invitadas, junta directiva y colaboradores de AmCham, pilares fundamentales de nuestro éxito.

¡Vamos hacia adelante!



Colaboradores comprometidos llevan a ENERGUATE a cumplir sus objetivos



Por Lisette Barrios | Gerente de Recursos Humanos y Comunicación

El clima organizacional es la base para lograr tener colaboradores comprometidos que conduzcan a la organización a cumplir con los indicadores de negocio.

Medir el nivel de satisfacción de nuestros colaboradores es una oportunidad para identificar aquellos aspectos que impactan fuertemente el compromiso de los colaboradores y que pueden comprometer o fortalecer los resultados.

En un mundo de cambios drásticos, veloces y en el que la tecnología se perfecciona rápidamente es necesario contar con colaboradores que se sientan inspirados por el propósito de la organización y que tengan presente el impacto que tiene su trabajo para alcanzar las metas planteadas. También se requiere líderes transparentes, preocupados por el bienestar integral de los colaboradores y que inspiren confianza para todos los miembros de la organización. Estos son

pilares fundamentales en ENERGUATE que han ayudado a los colaboradores a responder a los cambios que están ocurriendo y seguir generando valor a través de la innovación y eficiencia.

El 2020 impactó fuertemente los diferentes procesos de la operativa de ENERGUATE, teniendo que adaptarlos para afrontar la nueva realidad. Muchos de estos procesos se vieron afectados por medidas de higiene de prevención y restricciones. Fue necesario volcar los esfuerzos en cuidar el bienestar integral de los colaboradores y reconocer el esfuerzo por mantener la excelencia operativa.

La importancia en ENERGUATE a este tema se ve reflejado en los resultados de la Encuesta de Clima Laboral, con la participación del 92 por ciento de los colaboradores y que demuestra un alto compromiso. Estos resultados también confirman que los colaboradores están alineados con el propósito, aspiración y principios culturales de la empresa.



Fuente:

• Encuesta de Clima Organizacional, ENERGUATE 2021.



Clima laboral



Por Esaú Mejía | Sub
Gerente de BPO

Muchas veces subestimamos el impacto que puede tener el clima laboral en nuestros colaboradores y su productividad.

Es el estado de ánimo de los colaboradores algo que se refleja en sus actividades y que influye en su satisfacción y productividad. Está orientado hacia los objetivos generales relacionados con los resultados de la compañía.

Un buen clima laboral inicia desde las condiciones físicas de la empresa, así como la independencia profesional y la organización hacia cada uno de los colaboradores mediante procesos que ordenen las labores, un aspecto importante es el liderazgo, esto brindará una convivencia efectiva.

Los entornos profesionales que proporcionan un clima laboral positivo marcado por una

comunicación efectiva, recursos adecuados y oportunidades para el desarrollo profesional son buenos para tu empresa, ya que podrían generar ventas para el negocio y mejorar la productividad general de tu empresa; además reduce los costos relacionados con la rotación de personal.

Un colaborador feliz es un colaborador productivo. Las personas que disfrutan de sus trabajos tienen más probabilidades de comprometerse a fondo con su trabajo. Crear un clima laboral saludable no tiene que ser difícil o costoso y es la estrategia ideal cuando se trata de mantener un resultado positivo en una atmósfera estresante.

Un programa efectivo de salud y bienestar en el lugar de trabajo aborda simultáneamente los factores individuales, ambientales y organizacionales que afectan el bienestar de los trabajadores.

Fuente:

- Referencia:
- <https://blog.hubspot.es/service/clima-laboral>
- <https://www.youtube.com/watch?v=y0jADyKSN10>







EXPO EMPLEO NACIONAL

Pronto podrás registrarte y
encuentrar un **trabajo** ideal.

21 al 23 de julio

Empresas participantes:





AMCHAM GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE