

Workplace



Comité
**Laboral y
SIYSO**
AmCham

Balance entre vida personal y laboral

Editorial



Waleska Sterkel | Directora Ejecutiva

Estimado lector,

Reciba una cordial bienvenida a la sexta edición de nuestra revista Workplace este 2021. Sabemos que el año que recién paso nos ha dejado muchas lecciones aprendidas ahora adaptados a una manera de vivir más virtual. Es por eso que hemos dedicado esta sexta edición de Workplace al balance entre vida personal y 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 de balance entre vida personal y laboral.

¡Bienvenidos a la sexta edición del año de Workplace en su primer aniversario, la revista legal-laboral de AmCham Guatemala!

Índice

Pág. Tema

- 4 Estilo de vida equilibrado, cultura de trabajo dentro de una firma de abogados
- 5 Balance entre vida personal y laboral: una oportunidad para la legislación guatemalteca
- 6 Un comité de liderazgo a servicio de nuestra gente
- 7 En la vida, si no vas a sumar, no restes
- 10 Un gran reto: el balance entre vida personal y laboral
- 11 En TecniScan vivimos la cultura de salud y seguridad ocupacional
- 12 Salud, bienestar y balance vida trabajo
- 13 La importancia de equilibrio entre la vida personal y laboral del recurso humano en las organizaciones

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

Layout & Design

Erwin Acabajón

Plumas invitadas

Vanessa de León Acuté

Asociado
GARCÍA & BODÁN

María Elena Barrientos Cruz

Asociada Senior
ARIAS

Enrique Aguirre

Director General
3M CIENCIA. APLICADA A LA VIDA.

Iván Emilio Sterkel

Gerente General
DISTINCOMER VICAL

Guadalupe Figueroa Gutiérrez

Gerente de Gestión de Talento Humano
COMBEX-IM

Areli Yanes

Coordinadora General de SSO
TECNISCAN

Olga Espada

Directora Comercial
NAVEGA

Dr. Robert Laurie

Director de Investigación y Desarrollo Internacional
WMA WELLNESS



Estilo de vida equilibrado, cultura de trabajo dentro de una firma de abogados



Por Vanessa de León Acuté | Asociado

Priorizar y gestionar los tiempos para lograr encontrar un balance entre vida laboral y vida personal, suele ser en muchas ocasiones una tarea difícil dentro de una firma de abogados.

En la prestación de servicios legales hay que ofrecer, entre otros, un trato único y agilizado al cliente desde la primera comunicación hasta la culminación de las gestiones encomendadas, atender sus inquietudes y analizar las alternativas legales dando soluciones rápidas, así como cumplir con los tiempos establecidos para la realización del trabajo.

Para ello, surgen ciertos retos que se dan en la actualidad, el primero y más importante, a mi parecer, es el trabajo en equipo; saber cuál es el papel que desempeña cada colaborador y actuar conforme a ello, ser lo más productivo posible y no sobrecargar el trabajo solamente en un miembro cuando todo el equipo se puede apoyar mutuamente. Otro reto, es saber delegar las tareas encomendadas, y por último, apoyar a cada colaborador en

todas las tareas, solucionando interrogantes o dando instrucciones más claras con la finalidad de no atrasar el cumplimiento de tareas.

Una vez superados estos retos, se puede lograr el tan anhelado equilibrio entre vida laboral y vida personal puesto que las tareas encomendadas se van resolviendo en equipo, la productividad laboral aumenta y los horarios se respetan; se encuentra una medida correcta entre la gestión del tiempo, tanto para dedicarlo al trabajo, como para la vida personal.

La brecha más relevante que se aplica dentro de la empresa para lograr el balance entre vida personal y vida laboral es proveer a todos los colaboradores herramientas óptimas y de primera, contar con plataformas de apoyo que faciliten el trabajo y cumplir con los requerimientos por parte del cliente y capacitar constantemente a los colaboradores para poder brindar soluciones rápidas e integrales. Con estos elementos, se puede buscar el lograr un equilibrio entre el tiempo que se le dedica al trabajo, ya que las tareas diarias se realizan con más agilidad, y a la vida personal.





Balance entre vida personal y laboral: una oportunidad para la legislación guatemalteca



Por María Elena Barrientos Cruz | Asociada Senior

Diversos estudios han demostrado que largas jornadas de trabajo pueden tener impacto negativo en la salud de los trabajadores, que inciden en ausencias o suspensiones por enfermedad o accidentes, lo que repercute en bajas en la productividad de las empresas. Asimismo, los principales problemas de salud evidenciados se relacionan con la salud mental debido al insomnio, fatiga, estrés, ansiedad, depresión, y problemas físicos relacionados a problemas musculares, gástricos, reproductivos y cardíacos, así como el sedentarismo.

El Dr. Omar Morales, autor del libro El Arte de Estar Sanos, indica que el estrés laboral puede llevar a una recarga en el metabolismo alterando su funcionamiento, lo que deriva en una serie de enfermedades; de ahí la importancia de gestionar el estrés y buscar un balance con la vida personal.

Es por ello que en Guatemala se hace necesario

hacer una revisión de la legislación en esta materia, específicamente en lo relacionado a jornadas de trabajo y descansos. Llegar a consensos entre los sectores involucrados, para hacer propuestas que permitan modernizar las regulaciones aplicables, priorizando la salud y la eficiencia en la realización de las labores, ya sea mediante la implementación de jornadas reducidas o flexibles, que permitan un adecuado balance entre la vida laboral y personal, y que a su vez tenga por objeto una mejor productividad en los trabajadores, para que se vea reflejado en el impacto económico de las empresas. Es importante destacar que el capital humano, es el más importante para la existencia y continuidad de cualquier negocio, por lo que prevenir y evitar las bajas por enfermedades derivadas del trabajo, o la rotación de personal por las mismas circunstancias, sin duda generará un impacto positivo dentro de cualquier organización.



Fuente:

- ¹Messenger, J. (2018). Working time and the future of work, ILO future of work research paper series. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- ²Morales, O. (2018). El Arte de Estar Sanos. Independiente. Guatemala.

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



Un comité de liderazgo a servicio de nuestra gente



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

Las compañías debemos de tener la sensibilidad y empatía para entender que cada uno de los colaboradores está enfrentando esta situación excepcional de una forma diferente y con un contexto muy personal.

El Home Office extendido, como consecuencia de la pandemia, ha impulsado la desaparición de las fronteras entre lo físico y virtual, y también ha provocado que los horarios laborales, en ocasiones, se extiendan y no respeten la desconexión y el tiempo personal de los colaboradores. Esto es un error que debe resarcirse, y que tiene implicaciones de carácter mental y de fatiga para las personas.

De acuerdo con el CDC, “El miedo y la ansiedad, así como otras emociones fuertes que provoca esta nueva enfermedad (COVID-19) pueden ser abrumadoras, y el estrés en el lugar de trabajo puede provocar agotamiento mental”. En ese sentido, las cosas son muy claras: la empatía y la comunicación deben prevalecer como elementos imprescindibles de liderazgo corporativo en las decisiones que toma una empresa.

De esta manera, debemos recordar que la pandemia continua, que cada persona la está viviendo de una forma distinta; que todos estamos asumiendo retos y cambios y que, por ello, se debe tener un sentido de comprensión, flexibilidad, apertura y entendimiento. Los colaboradores

hacen su mayor esfuerzo para continuar laborando en estas condiciones excepcionales, por lo que muestras de agradecimiento sencillas, como un gracias o una felicitación por su trabajo, pueden hacer la diferencia.

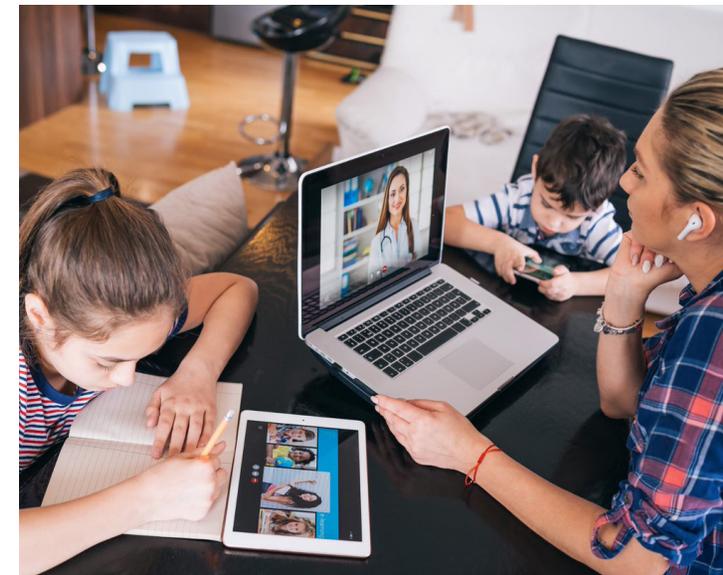
Conclusiones y/o buenas prácticas:

- En 3M, lanzamos un programa llamado “Quédate en Casa”, con el objetivo de no solo brindar libertad para que nuestros colaboradores puedan tener una mayor flexibilidad en su forma de trabajar, sino que busca desarrollar actividades que alienten la socialización, la desconexión y el bienestar. Se basa en 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, coffee chats (conversaciones informales), actividades lúdicas, entre otros.
 - Tips en casa: consejos e información para ser más productivos, manejo de plataformas tecnológicas,

planificación del tiempo, herramientas de comunicación interna, posturas y descansos y disponibilidad de canales de soporte emocional 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.

Al final, y como comenté anteriormente, se trata de un tema de empatía. La RAE define esta palabra como “La capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos”: algo que se debe procurar tener en la familia, con los amigos, en la vida diaria, y por supuesto, en el trabajo.





En la vida, si no vas a sumar, no restes.



Por Iván Emilio Sterkel | Gerente General

Debemos tratar de planificar nuestras vidas, siempre con mente positiva, siendo coherentes y ante todo con los pies bien puestos sobre la tierra.

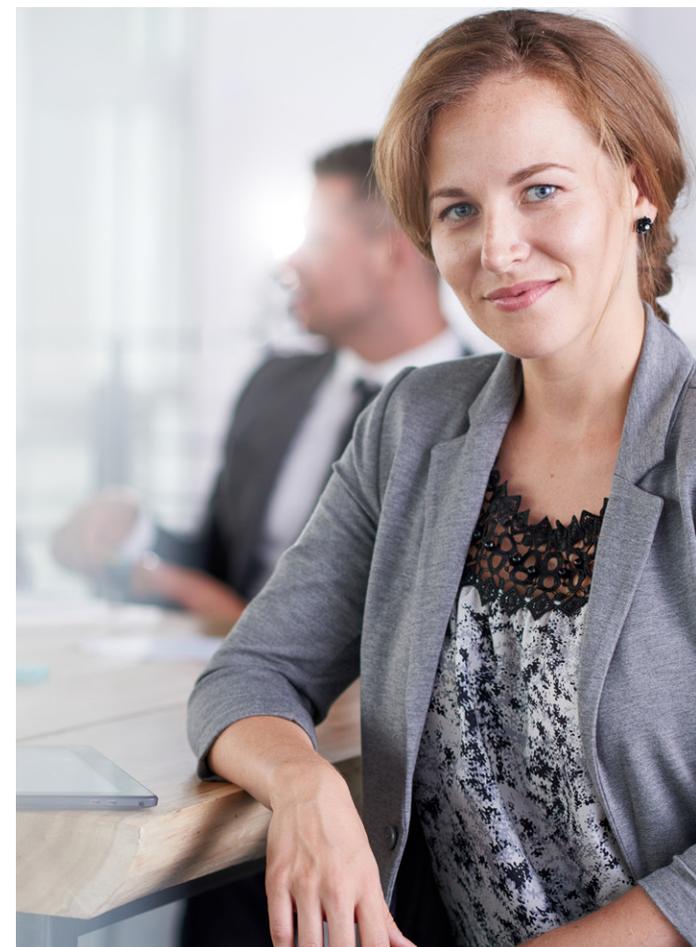
La vida cambia constantemente y sin darnos cuenta nos involucramos en actividades que nunca pensamos que sucederían, sin embargo nos vamos adaptando unos más o mejor que otros. La diferencia lo marcan varios factores, pero siempre he creído que los más relevantes son el compromiso y el deseo de superación o supervivencia para salir adelante.

Es increíble lo que los seres humano somos capaces de hacer en época de crisis, por ejemplo cuando nos sacuden, nos botan de la silla, nos sacan de nuestra zona de confort, etc. Porque muchas situaciones diarias que a veces percibimos y a veces no, pequeñas, medianas o grandes, nos van tomando por sorpresa día a día y en esos puntos de inflexión es cuando realmente florece nuestra forma de pensar, actuar y finalmente encontrar o no soluciones que nos permitan seguir viviendo

de una forma balanceada.

Lo más común y a la vez más complicado es precisamente encontrar ese balance entre Vida Personal y Laboral, porque como lo mencionaba al principio nadie está preparado para todos los cambios que se nos presentan, realmente es imposible estarlo, sin embargo, si se tiene una mente abierta, el sentido común será el primero en aflorar e indicarnos que lo principal para salir adelante es que sino logramos sumar, tampoco debemos restar con las acciones que decidamos tomar.

He aprendido que los paraguas, los libros y las mentes solo sirven si se abren y este punto quería llegar y concluir con mi artículo. Mantengan abierta su mente, aprovechando las oportunidades según los recursos disponibles, sean grandes o pequeñas, buenas o no tan buenas, pero lo importante es no dejarlas ir y saber sacarles el mejor provecho, algunos doctos en la materia a esto le llaman ser resilientes.







**EXPO
EMPLEO
NACIONAL**

Tendrás la oportunidad de
reclutar personal de forma **virtual**.

21 al 23 de julio

Empresas participantes:





Un gran reto: El balance entre vida personal y laboral



Por Guadalupe Figueroa Gutiérrez | | Gerente de Gestión de Talento Humano

El establecer un balance real entre la vida personal y laboral, genera una influencia positiva y satisfacción en los distintos roles que desempeña una persona, provocando bienestar y estabilidad.

La autorrealización es una de las necesidades básicas para el ser humano, por lo que busca satisfacerla constantemente, estableciéndose metas y objetivos para alcanzarla. Una de las actividades que contribuyen a esta autorrealización es la actividad laboral, la cual requiere esfuerzo, compromiso e incluso sacrificios que pueden ser imperceptibles, por el mismo deseo de alcanzar sus metas.

El mercado laboral se ha tornado cada vez más competitivo, lo que constituye grandes retos para las personas, asumiendo compromisos, dejando a un lado su vida personal. El trabajo ocupa la mayor parte de su tiempo, al punto que

puede olvidarse de otras necesidades que son importantes satisfacer. El interés por alcanzar el “éxito” puede provocar falta de equilibrio y el balance en la vida personal y laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), indican que más del 30% de la población mundial sufre de estrés laboral, de manera más crítica en países más industrializados.

Los expertos recomiendan definir estrategias organizacionales que promuevan el equilibrio del trabajo y la vida personal de sus trabajadores, para fortalecer la lealtad, compromiso, productividad y la reducción en los índices de ausentismo.

Uno de los retos que enfrentan los especialistas en Gestión del Talento Humano, es la tendencia generada por la tecnología, que permite mayor

accesibilidad con los empleados de quienes se espera disponibilidad de 24/7, lo que provoca una cultura nociva por falta de límites en horarios/jornadas y que afectan tanto a los trabajadores como a la organización.

El compromiso como empresa, es concientizar al personal acerca de este balance, orientándolo a definir objetivos personales que lo lleven a cumplir con un propósito, resaltar su valor y el de sus familias, estableciendo políticas que les facilite mantener este equilibrio y su calidad de vida personal y laboral.



Fuente:

- Vera, I. (s.f.) Balance Vida-Trabajo. Ciencias de la Gestión. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado desde: http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/111951/Balance_Vida_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Generación Anáhuac (2020) La importancia del balance entre vida laboral y personal. Red de Universidades Anáhuac. Recuperado desde: <https://www.anahuac.mx/generacion-anahuac/la-importancia-del-balance-entre-vida-laboral-y-personal#:~:text=Las%20ventajas%20del%20equilibrio%20laboral,m%C3%A1s%20productivos%20y%20menor%20ausentismo>
- Gestión (2019) ¿Cómo lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal? E&N. Recuperado desde: <https://www.estrategiaynegocios.net/empresasymangement/1294373-330/c/%C3%B3mo-lograr-el-equilibrio-entre-la-vida-laboral-y-personal>



En TecniScan vivimos la cultura de Salud y Seguridad Ocupacional



Por Areli Yanes | Coordinadora General de SSO

El enfoque de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) es el bienestar del trabajador y busca mantener situaciones seguras en su entorno laboral. En Guatemala la prevención es un tema cultural que no se tiene como prioridad en algunas organizaciones.

Uno de los principales retos que hemos tomado es mantener la responsabilidad empresarial de forma estandarizada bajo un sistema de gestión ocupacional, el cual conlleva el desarrollo de protocolos para la vigilancia de salud y seguridad, así como de sistemas de vigilancia epidemiológicas para los diversos agentes de exposición y actividades que pueden afectar la salud de los trabajadores.

Ha existido una transición en el balance entre vida personal y laboral de los colaboradores dentro de la organización. Los protocolos laborales y la implementación de procedimientos de vigilancia de la salud han permitido crear planes de acción adecuados para la concientización de todas las medidas de control y prevención necesarias para los trabajadores con problemas de salud. Damos continuidad a los desafíos de

forma sistematizada, con el fin de desarrollar respuestas efectivas y estratégicas para una gestión responsable de la organización en pro de mantener condiciones sanas y seguras para los trabajadores.

A nivel empresarial la brecha más relevante como consecuencia de esta transformación ha sido el rompimiento de paradigmas y la concientización para la búsqueda de una empresa saludable, la innovación basada en una necesidad tangible de la organización y de los trabajadores y el uso de tecnologías y herramientas que permitan la búsqueda de una cultura de prevención.

La experiencia adquirida en esta transformación desde el punto de vista Salud y Seguridad Ocupacional es el enfoque e importancia de la responsabilidad social empresarial. También el compromiso en la aplicabilidad de medidas de prevención, mitigación de lesiones y enfermedades ocupacionales, la implementación de nuevos procedimientos que responden a la necesidad de proteger y preservar la vida del trabajador y la evaluación de riesgos e identificación de peligros para mejorar el entorno laboral. Recordemos que desarrollar actividades desde el enfoque preventivo debe ser bajo la gestión de una mejora continua.



Fuente:

• Organización Mundial de la Salud. s.f. Recuperado el 02 de junio de 2021 de <https://www.paho.org.es>



Salud, bienestar y balance vida trabajo



Por Olga Espada | Directora Comercial

Hay un estrés adaptativo y necesario para el rendimiento laboral, que permite conseguir metas y es el eustrés.

La salud y seguridad ocupacional vela por el control de riesgos, adaptación en el trabajo, bienestar físico, mental y social de los colaboradores. Una enfermedad que actualmente cobra mayor protagonismo y altera nuestro bienestar y salud, es el estrés. El trabajo y sus condiciones juegan un papel determinante. La Organización Mundial de Salud, OMS, define el estrés como "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción". Hay un estrés adaptativo y necesario para el rendimiento laboral, que permite conseguir metas, llamado eustrés, y otro no funcional, que se mantiene por largo tiempo y provoca un desgaste físico, emocional y mental; el distrés. Al dar una mirada distinta, vemos que muchas veces ese estrés no está en lo que nos pasa, sino en la forma en que percibimos e interpretamos eso que nos pasa. Para el cerebro no hay diferencia entre lo real y lo imaginario, así que con el hecho de pensar en una situación

laboral que preocupa, es suficiente para activar todos los mecanismos que generan estrés en el organismo.

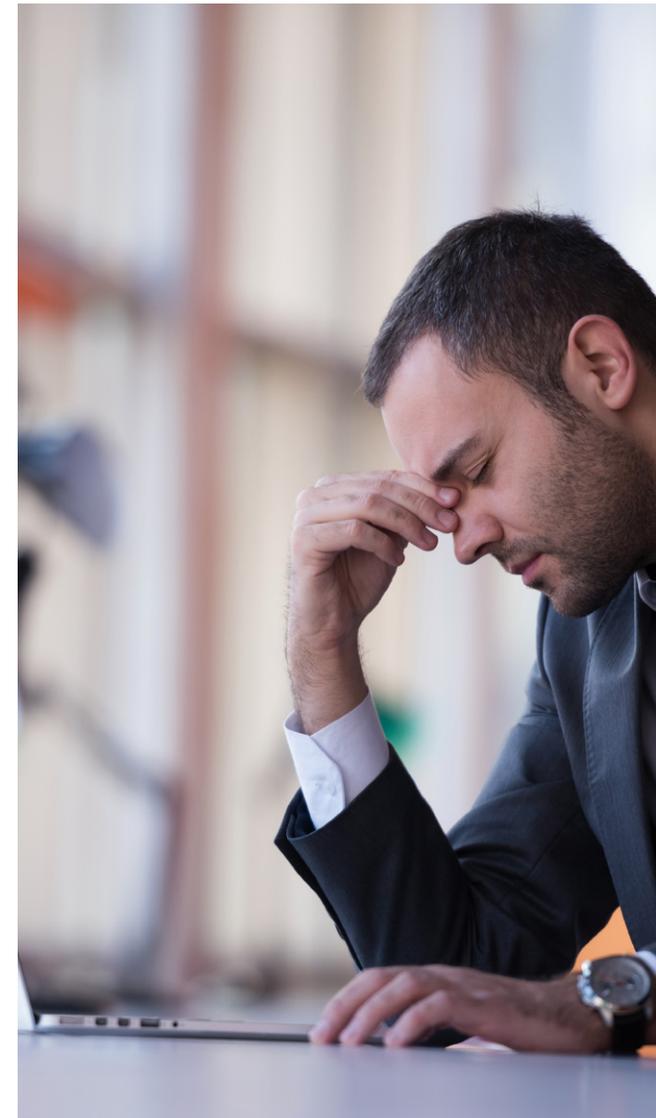
Contar con herramientas que nos permitan gestionarlo es fundamental. Técnicas como el mindfulness, son ampliamente utilizadas hoy en día por empresas a nivel mundial. Simples prácticas como realizar actividad física, tener horas adecuadas de sueño, priorizar actividades y compartir tiempo con allegados, son subestimadas para su prevención y manejo.

Lograr un balance vida – trabajo resulta cada vez más complicado y es un factor que a la larga impacta los resultados de las organizaciones. Como empresas debemos promover, respetar y apoyar el bienestar integral de nuestros colaboradores en aspectos emocionales (gestionar emociones), mental (pensamientos, creencias, manejo del estrés), social (relaciones), físico (actividad, nutrición, sueño), profesional (logros, fortalezas, tiempo), espiritual (propósito). Poner nuestro enfoque en su salud y bienestar es preocuparnos por ellos, por la empresa y nuestra sociedad.

Fuente:

- Organización Mundial de la Salud. (30 de marzo de 2018) Salud Mental: fortalecer nuestra respuesta. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organización Mundial de la Salud. Conferencia Global
- Conexión de Salud y Trabajo (2012) Es

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





La importancia de equilibrio entre la vida personal y laboral del recurso humano en las organizaciones

WMa
wellness

Por Dr. Robert Laurie | Director de Investigación y Desarrollo Internacional

COVID-19 evidencia la necesidad de asegurar el balance trabajo-vida de los empleados y que su salud mental es esencial para el progreso y el óptimo desempeño de los equipos.

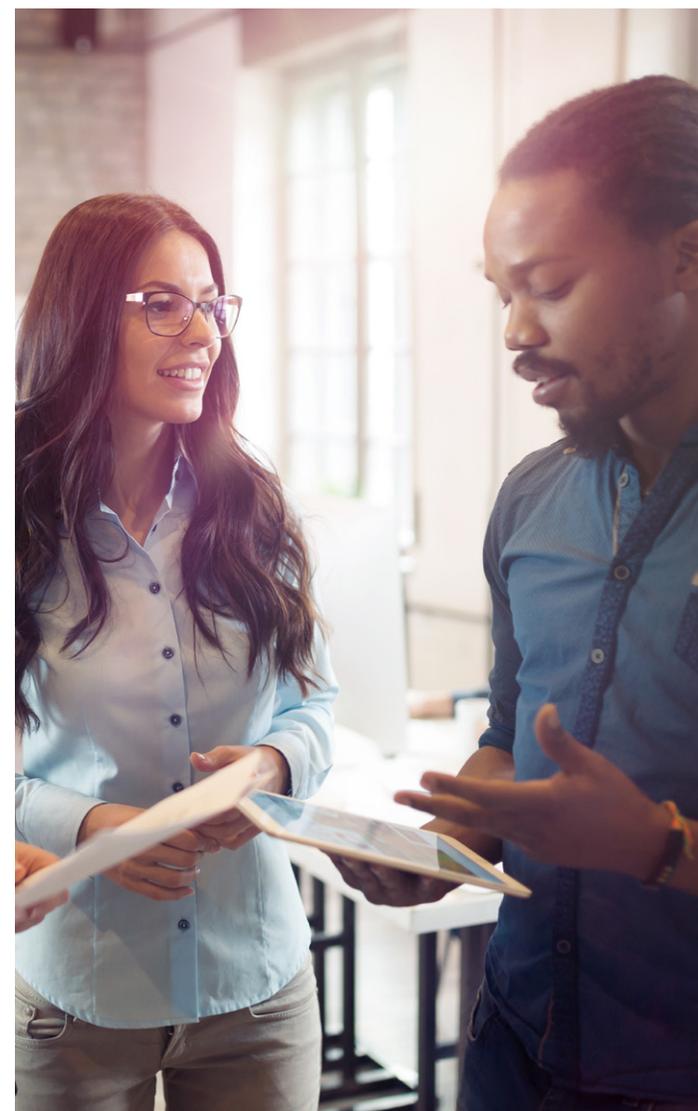
La naturaleza competitiva del mundo empresarial siempre provoca un aumento de los niveles de estrés en los empleados. Si hay algo que se ha destacado durante la pandemia de COVID-19, es la necesidad que las organizaciones se centren en su salud mental y física. Los empleados que han sido afectados por circunstancias familiares y personales difíciles pueden tener un impacto negativo en las empresas si éstas descuidan la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida.

¿Qué pueden hacer las organizaciones no solo para sobrevivir, sino aún mejor, para prosperar a pesar de la pandemia?

Las investigaciones en psicología organizacional y positiva apuntan a la importancia de asegurar que las necesidades de bienestar mental, de relaciones, de competencia y de autonomía/sopORTE de los trabajadores sean satisfechas para contar

con equipos comprometidos y productivos. Las empresas que de forma intencional desarrollan los activos de resiliencia del equipo, como los activos de relaciones, profesionales, actitudinales, de inteligencia emocional y de adaptación, estarán en una posición sólida para superar la pandemia. Las empresas también deben implementar prácticas de liderazgo positivo, como virtudes de liderazgo, comunicación positiva, habilidades de motivación, habilidades de compromiso y liderazgo en tareas operativas en toda su organización. Nosotros agregamos a esta lista, la importancia de medir el grado en que tales prácticas están presentes en las organizaciones. Esto es posible administrando el Inventario de Bienestar Mental y Resiliencia (IBMR) y el Inventario de Liderazgo Positivo (ILP).

En conclusión, las organizaciones que consideran la salud mental de los empleados centrándose en sus necesidades de bienestar mental, la resiliencia del equipo y las prácticas de liderazgo positivo, están cosechando los beneficios en términos de un mayor compromiso y productividad de los empleados junto con una disminución del ausentismo.





AMCHAM GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE