

Onboarding on Line

Editorial



Waleska Sterkel | Directora Ejecutiva

Estimado lector,

Reciba una cordial bienvenida a la decimoseptima edición de nuestra revista Workplace este 2021. Adaptados a una manera de vivir más virtual. Es por eso que hemos dedicado esta decimoseptima edición de Workplace a Onboarding on Line. 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 Onboarding on Line.

¡Bienvenidos a la decimoseptima 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
Cómite Laboral y SIYSO de AmCham

M.A. Oscar A. Pineda Chavarría

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

AmCham's President

Juan Pablo Carrasco de Groote

AmCham's Executive Director

Waleska Sterkel

Job Search Coordinator

Lucrecia Castañeda

Layout & Design

Erwin Acajabón

Pág. Tema

- | | |
|----|--|
| 4 | La cultura de ENERGUATE se transmite con energía |
| 5 | Los grandes retos de los nuevos modelos de trabajo |
| 6 | Una nueva visión del ONBOARDING: la versión Online |
| 8 | Conceptos básicos de las finanzas corporativas, y el rol que un profesional o una firma de contaduría pública juega, en la captación de los fondos necesarios para el desarrollo y crecimiento de una empresa o de una corporación |
| 12 | Onboarding Online y el cumplimiento legal y normativo |
| 13 | Empezar exitosamente un trabajo a distancia |
| 14 | ¿Cómo acelerar la incorporación cultural de un colaborador de nuevo ingreso mediante un proceso de on-boarding remoto? |
| 15 | 3M analiza las tendencias que darán forma a nuestro futuro en 2030 |

Plumas invitadas

ENERGUATE

Lisette Barrios
Gerente de Recursos Humanos y Comunicación

3M | Ciencia. Aplicada a la Vida.

Enrique Aguirre
Director general de 3M en Centroamérica y el Caribe

VENAMCHAM

Luis Vicente García Giliberti
Gerente General de Venamcham

PKF | Areválo Pérez Iralda y Asociados, S.C

Hugo Arévalo Pérez | CPA Socio Fundador de la firma:
AREVALO PEREZ, IRALDA Y ASOCIADOS, S. C. Firma miembro
de PKF INTERNATIONAL, LTD

BANCO PROMERICA

Glenda Morales Guerra
Gerente de Cumplimiento - Grupo Financiero Promerica
Guatemala

COCA-COLA FEMSA

Gabriela Navas
Representante de Coca Cola Femsa

NAVEGA | Training & Consulting

Roberto Pérez
Director Ejecutivo

3M | Ciencia. Aplicada a la Vida.



La cultura de ENERGUATE se transmite con energía



Lissette Barrios | Gerente de Recursos Humanos y Comunicación

Para la distribuidora es importante desarrollar el sentido de pertenencia de sus colaboradores.

En ENERGUATE, el proceso de onboarding es uno de los momentos clave, pues el ingreso de un nuevo colaborador no es solo un asunto de inducción para explicar beneficios, normativas y políticas corporativas, sino de brindar una cálida bienvenida.

Este momento permite al nuevo integrante sentirse parte del equipo y así comienza también a conocer e identificarse con el propósito, aspiración y principios culturales de la distribuidora.

A partir de 2020, debido a la pandemia por Covid-19, el onboarding se lleva a cabo totalmente virtual, en plataformas e-learning y sesiones sincrónicas virtuales.

Las plataformas e-learning son herramientas adecuadas para la inducción, pues facilitan la comprensión y asimilación de procesos, normativas y políticas; pero, representa un reto mantener la calidez de la bienvenida y lograr la conexión con la cultura empresarial.

Por eso, ENERGUATE incluye en su proceso de onboarding otras actividades que ayudan

a fortalecer el sentido de pertenencia; por ejemplo, el primer día de trabajo, se convoca a una reunión y café de bienvenida virtual.

Esta es una oportunidad para que, de una manera relajada y amena, el colaborador comparta con su equipo y jefe inmediato; además, recibe un kit con productos útiles e identificados con la marca. Todo se prepara considerando lo especial que se siente el primer día de trabajo.

La inducción concluye con una actividad virtual, en la cual los voceros de la cultura de ENERGUATE comparten anécdotas y describen la experiencia de trabajar en la institución.

El nuevo colaborador es acompañado durante los primeros meses de trabajo por un responsable de Recursos Humanos para resolver dudas y contar con un canal directo de apoyo.

En ENERGUATE, la integración de los colaboradores es fundamental, pues gracias a esa conexión con la empresa, las operaciones se hacen siempre de forma responsable, segura y con entrega.





Los grandes retos de los nuevos modelos de trabajo



Enrique Aguirre, Director general de 3M en Centroamérica y el Caribe

A medida que la vida laboral retoma su nueva normalidad, las conversaciones sobre el retorno presencial a las oficinas aumentan. Por ejemplo, en mayo del año pasado, Twitter anunció que sus empleados podrían trabajar desde sus casas para siempre si así lo decidían. Por su parte, Mark Zuckerberg señaló que 5 de cada 10 de sus trabajadores de Facebook podrían estar trabajando de forma remota los próximos 10 años.

En 3M, preocupados por el bienestar de nuestros empleados para que tengan un balance entre su vida laboral y personal, hemos implementado a nivel global un modelo de trabajo flexible llamado “Work Your Way”; el cual permite a todos los empleados decidir cómo y dónde trabajar.

Sin duda alguna, las empresas alrededor del mundo han comenzado a pensar a largo plazo en la manera en que estructuran sus horarios laborales, así como la presencia física de sus trabajadores. Y en lo que muchos están convergiendo es en el trabajo híbrido: combinar el trabajo remoto con el presencial.

Lo anterior se debe a que, durante los últimos meses, las empresas han comprobado que sus empleados son incluso más productivos que antes. Ya no se trata de dónde se encuentran o la cantidad de horas que pasan frente a un

monitor, lo importante radica en los resultados obtenidos y en cómo se sienten los trabajadores con su estilo de vida.

Asimismo, hemos aprendido que los modelos de trabajo más flexibles son esenciales para el crecimiento continuo, lo que ayudará a atraer y retener al talento en un entorno cada vez más competitivo. Además de ser más inclusivos con nuestra comunidad global e impulsar conexiones más fuertes que nos ayudarán a servir mejor a nuestros clientes.

Si bien es verdad que estamos viviendo tiempos retadores y de incertidumbre, es fundamental que las medidas adoptadas por las empresas en cuanto a sus modelos de trabajo sean compartidas con sus empleados. Por lo tanto, los líderes empresariales deben establecer y entregar nuevas políticas de las empresas, así como mencionar las expectativas que tienen de sus equipos y transmitir un enfoque detallado al respecto.

Independientemente del modelo seleccionado, lo importante es compartir las decisiones y trabajar de una manera en que se adapten las funciones y las preferencias con la mayor flexibilidad, impulsando un esquema en base a productividad y resultados más allá del lugar físico donde el colaborador se encuentre.





Una nueva visión del ONBOARDING: la versión Online



Luis Vicente García Giliberti | Gerente General de Venamcham

El onboarding es una práctica que busca acelerar la incorporación del capital humano a una empresa y se ha centrado en la orientación hacia los nuevos colaboradores a fin de ayudarles a adaptarse y adentrarlos al 100% a la cultura empresarial en un menor tiempo; en pocas palabras, el propósito del onboarding es impulsar al nuevo capital humano a comprender cada aspecto de su quehacer laboral en los primeros meses de su ingreso a la empresa. Una práctica utilizada por miles de empresas a nivel mundial y que con la pandemia ha tenido un vuelco importante, ya que la cultura empresarial no se puede dar a conocer tan fácilmente de forma remota. De allí que el onboarding tal y como lo conocimos es algo que también esté evolucionando y cambiando de manera muy violenta.

De acuerdo con el artículo de Human Resources MBA, "What Is Onboarding?", se nos menciona que "Un buen programa de este tipo, ayuda a los nuevos empleados a sentirse bienvenidos en el trabajo y minimiza el tiempo que tardan las contrataciones recientes en volverse productivas en sus puestos". El proceso de reclutamiento y selección en una empresa incluye una serie de actividades

que ayudan al encargado de la gestión de personal a reconocer y evaluar candidatos para, finalmente, determinar cuál es el candidato ideal para la vacante solicitada. Y fue una tendencia que surgió cuando las empresas se enfrentaron -y de maneras muy seguidas- a nuevos colaboradores que no se adaptaban rápidamente a sus nuevos trabajos o a la cultura de la empresa. El objetivo final es lograr mejores tasas de retención en el largo plazo, lo que disminuye los costos asociados con la búsqueda, selección, entrenamiento y retención de estos nuevos candidatos.

La incorporación de empleados no es simplemente una orientación inicial para los nuevos contratados. Tampoco es solo una transición de un trabajo anterior hacia uno nuevo. Es un cambio complejo que consiste en darle herramientas a ese nuevo trabajador para que conozca rápidamente y a fondo la cultura organizacional de la nueva empresa y las metas que han sido trazados para ellos; y, a la vez, generar un sentido de pertenencia desde ese momento. Como empleadores buscamos generar un buen ambiente de trabajo, con metas claras y precisas, donde las habilidades y fortalezas del equipo sean mucho más que la simple suma de las

fortalezas individuales de cada uno. Es allí donde las expectativas, las experiencias y el conocimiento del equipo definirán el potencial a largo plazo de la empresa.

El tema es que hoy en esta pandemia es muy difícil lograrlo de una forma remota pues no se le puede enseñar al colaborados a desempeñarse en la forma adecuada, conocer a fondo la empresa, o el llevar a cabo las tareas asignadas, o que se sienta valorado o reconocido entre sus compañeros y por la empresa, a quienes casi que ni siquiera conoce en persona. Se estima que 50% de los roles de gerente fracasan en los primeros 18 meses, mientras que, para la mayoría de los empleados, 50% deja su nuevo trabajo dentro de los primeros cuatro meses. De allí la importancia del onboarding que tiene una serie de objetivos muy específicos, como, por ejemplo:

- Propiciar un entendimiento claro sobre las actividades y los procesos;
- Lograr que el personal se sienta bienvenido y en un entorno agradable; y,
- Ayudar a generar arraigo de los objetivos y valores organizacionales.

Pero como en muchos de los procesos



en nuestras empresas, el COVID-19 alteró la manera como trabajamos y con la que llegaremos a trabajar una vez terminada la pandemia. Los procesos de búsqueda y contratación, selección y entrenamiento, retención y planes de carrera dentro de una cultura corporativa, que en el mejor de los casos llegará a ser híbrida, han cambiado por completo. Incorporar a los nuevos empleados y colaboradores a las empresas será todo un reto.

El Onboarding digitalizado u online, es hoy la inducción y la formación que se lleva a cabo parcial o totalmente de manera remota. Con el inicio de la pandemia de COVID-19, muchas empresas debieron actuar con rapidez y hacer que todos sus empleados trabajen desde casa para mitigar el riesgo de propagación del virus, aunque la empresa debe continuar con su negocio. Aquí lo importante es conectar e incorporar de una forma novedosa con el nuevo empleado a un proceso estandarizado

y equitativo durante su formación inicial, mientras que los gerentes deben recibir informes sobre los logros de sus empleados con relación a su desarrollo. Viéndole el lado positivo, este tipo de incorporación digitalizada del personal podrá ahorrarles tiempo a los gerentes, permitiendo un proceso de incorporación más flexible a los empleados quienes pueden realizar su formación en el tiempo más conveniente y además utilizando sus propios dispositivos móviles. Danielle Balow, gerente sénior de soluciones de la empresa Click nos señala que "Tenemos que tirar el libro de reglas por la ventana y volver a imaginar cómo debe verse la incorporación. Ahora más que nunca, el entorno, la dinámica de incorporación y la experiencia de los empleados deben cambiarse considerablemente para que sean eficaces".

La transformación digital global ha acelerado los cambios en los procesos y

las prácticas tradicionales que tenían las empresas. Según datos de la firma Software Advice, el 82% de los trabajadores pasaron a trabajar principalmente desde casa cuando se produjo la pandemia. De ellos, menos del 50% saben cuándo podrían regresar a la oficina, y empresas como Google y otras en el área de tecnología ya han postergado su regreso a las oficinas para inicios del 2022. Un proceso de onboarding a distancia requiere de un mayor esfuerzo, por parte de la empresa y del candidato. El trabajo remoto llegó para quedarse con los cambios introducidos por la pandemia. La incorporación remota de un colaborador debe alinearse estrechamente a la cultura organizacional de la empresa, por lo que el secreto para realizar un onboarding online efectivo reside en la adaptación y la creatividad para trasladar todas las etapas del proceso al nuevo entorno online en el que nos movemos.



Conceptos básicos de las finanzas corporativas, y el rol que un profesional o una firma de contaduría pública juega, en la captación de los fondos necesarios para el desarrollo y crecimiento de una empresa o de una corporación



Arévalo Pérez, Iralda y Asociados, S.C.
Contadores Públicos y Consultores Gerenciales

Hugo Arévalo Pérez | CPA Socio Fundador de la firma: AREVALO PEREZ, IRALDA Y ASOCIADOS, S. C. Firma miembro de PKF INTERNATIONAL, LTD

ANTECEDENTES

Desde que nace una empresa, el o los inversionistas comienzan por preguntarse si el monto del capital inicial será suficiente para alcanzar los objetivos de la aventura que está por empezar. La verdad es que no se sabe con exactitud si el capital inicial va ser suficiente o no. Lo mismo pasa cuando se prepara con mucho entusiasmo un presupuesto anual, y si las circunstancias lo reclaman, se deberá preparar un plan de negocios para los próximos 5 años, con lo cual se tendrá una visión un poco más cercana a la realidad.

Al inicio de las operaciones será un poco difícil crecer como se había proyectado, entonces es importante saber qué hacer y que decisiones tomar.

¿CÓMO SE FINANCIAN LAS EMPRESAS?

1. Financiación interna:
 - Con el capital adicional que aportan los

accionistas, siempre y cuando el techo del capital autorizado alcance, y de ser el caso obtener las autorizaciones que sean necesarias.

- Préstamos de los accionistas
 - Beneficios no distribuidos de la empresa que pueden dedicarse a ampliaciones de capital.
2. Financiación externa
 - Con préstamos de bancos locales o internacionales.
 - Emisión de acciones preferentes.
 - Venta de acciones, bonos de deuda u obligaciones financieras en privado o a través de una Bolsa de Valores Nacional, S. A.
 - Arrendamiento financiero o Leasing

¿QUÉ ES UNA CORPORACION?

Es un Grupo de empresas cuyo principal accionista es por lo general una compañía constituida en un país diferente de aquel en el que las empresas locales están constituidas,

por consiguiente se deben preparar al menos cada período fiscal, estados financieros consolidados debidamente auditados/avalados por CONTADORES PÚBLICOS CERTIFICADOS/COLEGIADOS. Las empresas madre, o conocidas también como Tenedoras (Holdings), generalmente han sido constituidas en el País u otros países conocidos como paraísos fiscales autorizados local e internacionalmente, y se les conoce como OFFSHORE.

Las compañías madre de un Grupo de empresas son conocidas como las Corporaciones, y sus decisiones se conocen como decisiones corporativas.

FINANZAS CORPORATIVAS

El principal objetivo de las finanzas corporativas es maximizar el valor de los accionistas. Y la toma de decisiones es la base de las Finanzas Corporativas para buscar el mejor rendimiento de las empresas.

Es decir las Finanzas Corporativas, son aquellas decisiones financieras que atañen a todas las empresas de un mismo Grupo, y que tienen como objetivo, el crecimiento del grupo como tal y la consecuente creación de valor de las inversiones de los accionistas. Todo esta se logra a través del manejo de las inversiones en nuevos proyectos, la adquisición de otras empresas o la fusión con otras, la distribución de dividendos, y la forma de financiar dichas decisiones.

ASPECTOS A CONSIDERAR EN LOS NUEVOS PROYECTOS Y EN LA TOMA DE DECISIONES DE LAS CORPORACIONES

Cualquiera que sea el proyecto a realizar dentro de las corporaciones: como comprar una compañía en marcha o fusionarse con otra, u obtener financiamiento, se deben de tomar en cuenta lo siguiente:

1. Contactar a los auditores externos que tengan la experiencia necesaria en temas de Finanzas Corporativas, o a otros Consultores que se dedican a estas asesorías, y que sean asimismo reconocidos por entidades como una Bolsa de Valores correspondiente: local o internacional.
2. Realizar un “Due Diligence” (debida diligencia) que es la confirmación de la verdad, es decir de lo que se analiza o revisa que incluya entre otras cosas lo siguiente:
 - a) Descripción general del negocio.
 - b) Efectuar un análisis del entorno comercial, financiero, jurídico, fiscal y de país, de las empresas que se compraran o se fusionaran.
 - c) Analizar las posibilidades y perspectivas del negocio.
 - d) Otros aspectos específicos.

IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE UN CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR EN LAS FINANZAS CORPORATIVAS

Los Contadores Públicos y Auditores son reconocidos mundialmente con los siguientes nombres: en Estados Unidos; CPA, Certified Public Accountant, -en Guatemala CPA, Contador Público y Auditor, en Inglaterra, Francia y otros países europeos y asiáticos, Chartered Accountants, en México Contadores Públicos Certificados.

Los Contadores Públicos y Auditores deben aprovechar los conocimientos de las variables internas como por ejemplo: los estados financieros y relacionarlos con las variables externas como por ejemplo: los clientes, proveedores, las leyes, gobierno entre otros, y utilizar estos conocimientos como elementos a tener en cuenta para asesorar a los inversionistas a la hora de hacer negocios. Los Contadores Públicos y Auditores son profesionales que cuentan con características como sus conocimientos, transparencia, objetividad, habilidades, integridad y experiencia, que son elementos directamente proporcionales a la sostenibilidad de los Grupos de empresas.

Los estados financieros de las empresas, o Grupo de empresas deben ser dictaminados en su contenido por un Contador Público y Auditor Colegiado/Certificado, su principal vínculo son los DIRECTORES FINANCIEROS, GERENTES FINANCIEROS, CONTRALORES y otros ejecutivos con experiencia en estos temas, razón por la cual el Contador Público y Auditor debe ser un asesor continuo en temas de Finanzas Corporativas.



EXPO EMPLEO REGIONAL

27 al 29 de octubre

Tendrás la oportunidad de
reclutar personal de forma virtual.

expoempleoregional.com →

Más información

Mariana Ramírez | 3010-0233 | mramirez@amchamguatemala.com

Hillary Pérez | 3009-0379 | hperez@amchamguatemala.com

EXPOSITOR





Triunfo



Compromiso



Oportunidades



Crecimiento



Onboarding Online y el Cumplimiento legal y normativo



Glenda Morales Guerra | Gerente de Cumplimiento - Grupo Financiero Promerica Guatemala

Por mucho tiempo se ha hablado sobre el poder realizar Debida Diligencia a los Clientes por los canales digitales y de esta manera poder aplicar las Políticas de “Conozca a su Cliente”, siendo más ágiles y efectivos en clientes nuevos y en el proceso de Bancarización a nivel país, sin embargo, los temas normativos, legales y regulatorios habían impedido al Sistema Financiero Nacional, innovar en plataformas tecnologías que pudieran hacer esta labor de forma automatizada con controles digitales, robots, consultas a entes de gobierno o estatales para validar los documentos de identificación de los clientes.

No es hasta el año 2020 cuando producto del confinamiento a nivel país que tuvo Guatemala, se inició la búsqueda más insistente de poder seguir atendiendo a los clientes con los productos y servicios que la Banca provee, aunque estos estuvieran en casa. Mucha de la búsqueda quedaba varada cuando se quería innovar en Onboarding Digital y al mismo tiempo cumplir con la normativa en la prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo, así como otras del riesgo

crediticio.

En conjunto con la Asociación de Bancos de Guatemala ABG y la labor de investigación legal de la Intendencia de Verificación Especial (IVE) es que en febrero de 2020 la IVE emite el Oficio IVE 712-2020 donde se autoriza a las Instituciones Financieras a implementar el Formulario de Inicio de Relación Electrónico para personas individuales el cual entró en vigencia en marzo de 2021, esto producto de los retos de innovación tecnológica, de desarrollo en los sistemas, de contratos de conexión a redes externas para lograr comprobación de datos, etc.

Hoy es un hecho las personas pueden aperturar un producto bancario de forma digital, los sistemas han sido adecuados para que pueda tomarse una fotografía al Documento Personal de Identificación (DPI) que incluye en algunos Bancos reconocimiento facial y de vida y/o con el número de DPI se puedan hacer conexiones a Registro Nacional de Personas (Renap) para validar que la información es correcta y corresponde a la persona que desea obtener un producto o

servicio, esto avalado con contratos entre los Bancos del Sistema y Renap, el cambio más emblemático consiste que este FEIC o Formulario Electrónico de Información del Cliente, exime a los clientes de realizar varias firmas en papel en formularios, anexos, contratos, declaraciones juradas, etc. las cuales fueron sustituidas por consentimientos y aceptación digital en dispositivos automáticos, los cuales llevan un histórico digital (logs) para confirmar las aceptaciones y firmas digitales aunque estas no sean avanzadas

Aún existen retos que estoy segura serán solventados en el corto plazo y con la adquisición de software de georreferenciación para la validación de la existencia de la dirección del cliente, formularios electrónicos para personas jurídicas, consultas a los registros de accionistas, así como para el registro de firmas autorizadas si aún el cliente persiste en obtener una chequera, este último en decremento por el alto volumen de transacciones de transferencias automatizadas (ACH), billeteras móviles, y otros componentes digitales que están en implementación



Empezar exitosamente un trabajo a distancia



Gabriela Navas | Representante de Coca Cola Femsa

Todos nosotros sabemos cómo empezar un trabajo en una empresa, hemos tenido un proceso de onboarding, en donde nos han presentado personalmente a nuestro jefe, a nuestros compañeros de trabajo y hemos aprendido nuestras nuevas atribuciones y responsabilidades de la mano de alguien en la oficina.

Pero qué pasa si tu nuevo trabajo es a distancia, estarás desde el inicio en Home office y no tendrás la oportunidad de tener tu proceso de adaptación a la empresa in situ. Eso significa que tus primeros días en la nueva empresa serán un reto más difícil que debes superar. Aquí les dejo algunos consejos para un Onboarding más efectivo y que tu adaptación a la empresa sea mucho más rápida:

Preséntate: En circunstancias normales, la gente se te acercará a ti y te ofrecerá su ayuda, pero a distancia, eso no te ocurrirá. A pesar de que tu nuevo jefe te presentará con tus nuevos colegas en reuniones online, es necesario que sepas que en los diferentes foros tendrás que

buscar espacios y presentarte, hacerte visible para que la gente te conozca.

Contacta a tus nuevos compañeros: Es a través de ellos cuando aprendes mucho más de la cultura de la empresa, de cómo se hacen las cosas y lo que se valora. Antes, estas interacciones hubieran surgido de forma natural en la oficina, pero a distancia, tendrás que generarlas tú y aprovecharlas para hacer preguntas y aprender de la nueva cultura de trabajo.

Pide ayuda: Cuando necesites algo, dilo. No esperes a que te ofrezcan ayuda, si la necesitas, pídelas.

Organiza tu día: Comienza tu día repasando tu agenda y tu lista de actividades, para tener un día más productivo y pedir ayuda si es necesario.

Nunca son fáciles los primeros días de trabajo y en Home office se complican más. Pero, ante todo, debes ser proactivo y así te adaptarás más fácilmente a tu nuevo trabajo.



Fuente:

- Onboarding Online con éxito, Michael Page, España, 2021
- Home Office, Guías Harvard Business Review, Editorial Reverté, S.A. 2021

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



¿Cómo acelerar la incorporación cultural de un colaborador de nuevo ingreso mediante un proceso de on-boarding remoto?



Roberto Pérez | Director Ejecutivo

La cultura en el trabajo en el mundo presencial está llena de reglas no escritas y suposiciones de qué, cómo, dónde y cuándo se hacen las cosas en la empresa, que a menudo no se cuestionan y que se van arraigando a través del tiempo. Y cuando entran colaboradores nuevos, que aún no están completamente adoctrinados en la cultura de la organización, estos pueden ser capaces de observarlos reflejados en los comportamientos de los líderes y los equipos de trabajo para consecuentemente aprenderlos e incorporarlos.

Se aprende de la cultura observando, pero ¿Cómo un nuevo colaborador aprenderá de la cultura si estamos trabajando remotos?

Antes de iniciar es pertinente recordar que un proceso de on-boarding remoto debe considerar tanto procesos sincrónicos como asincrónicos.

A continuación algunas recomendaciones:

Es importante saber desde el principio el nivel de las habilidades tecnológicas del colaborador de nuevo ingreso ya que de esto depende el tipo de apoyo que requerirá. En el caso de que las habilidades tecnológicas sean bajas necesitará un mayor acompañamiento.

Hay que tener preparado toda la tecnología, dispositivos, configuraciones y accesos desde el inicio.

Posteriormente se envía el kit de bienvenida (de manera física o presencial se envían los dispositivos tecnológicos, y de manera remota se configuran los demás recursos que necesitará). Si las habilidades tecnológica son básicas, un especialista le puede apoyar presencialmente con la configuración, pero si el colaborador de nuevo ingreso tiene habilidades avanzadas tecnológicas puede haber un proceso paso a paso en el cual él mismo haga toda la configuración, y si está en un nivel intermedio un especialista de Tecnología le puede apoyar vía remota de manera sincrónica.

El kit de bienvenida debe incluir:

Video del CEO de la empresa junto con el líder del área dando la bienvenida y explicando brevemente la cultura de la empresa. Un organigrama de la empresa donde se indique a quien recurrir en caso de cualquier pregunta o procedimiento que necesite realizar, y que gráficamente se visualice su área de trabajo y cómo conecta con los demás departamentos de la empresa.

Un documento cultural que exprese cómo se hace el trabajo, en donde estén explícitas las reglas no escritas, como el nivel de formalidad, el código de vestimenta, la etiqueta virtual en las videoconferencias, que procesos de trabajo se hacen sincrónicos, cuáles asincrónicos, cuáles son las normas de comunicación y las horas laborales.

El kit de bienvenida debe incluir también la asignación de un embajador cultural, su nombre, su correo y demás datos. Este compañero de trabajo estará dedicado a acompañarle en su incorporación cultural y laboral. El tiempo de acompañamiento depende de la empresa. Cómo el nuevo colaborador no podrá relacionarse de manera orgánica y espontánea, hay que ser proactivo e intencional al establecer una combinación de interacciones formales e informales entre él y otras personas de diferentes áreas.

Será mucho menos estresante si el nuevo colaborador no tiene que adivinar la cultura, a quien acudir en caso de preguntas, cuáles son los procesos, procedimientos, reglas y símbolos de la organización.

En resumen, te recomendamos que hagas un proceso de on-boarding explícito e intencional, en vez de implícito y orgánico.

3M analiza las tendencias que darán forma a nuestro futuro en 2030

3M, en un esfuerzo por comprender las tendencias que definirán a la sociedad, economía y negocios en un futuro, publicó una investigación que contribuirá a tener decisiones mejor informadas de cara a los próximos cinco y diez años.

Este esfuerzo de indagación y predicciones a futuro contó con la colaboración de un equipo dedicado, quienes brindaron tiempo, conocimientos y recursos, para realizar un análisis de más de 180 artículos, documentos e investigaciones sobre temas relacionados con la tecnología, sustentabilidad, urbanización y/o inteligencia artificial, entre otros.

El proyecto, coordinado por Jonathan Deering, estratega de marketing y desarrollo empresarial en 3M, mostró las cinco megatendencias, las cuales analizan los eventos actuales y las previsiones a futuro. Entre ellas podemos encontrar:

- **Avances tecnológicos:** la tecnología ha sido durante mucho tiempo un indicador del avance humano. Hoy en día, la próxima revolución tecnológica se encuentra en marcha, y el mundo se ha apresurado para adaptarse a su creciente velocidad de desarrollo. La disrupción se ha convertido en la nueva normalidad, misma que impulsa un cambio implacable. Las consecuencias -no intencionales- del progreso técnico continuarán acelerándose y atrayendo mayor escrutinio por parte de los gobiernos y el público; y mantenerse a la vanguardia en este entorno, requerirá de agilidad, previsión y coraje.
- **Cambio climático y recursos:** los cambios disruptivos en el medio ambiente están suscitando preocupaciones sobre la salud futura del planeta y de sus habitantes. Ahora, la inversión en energías alternativas continuará en aumento, pero la prevención del cambio climático se está viendo disminuido, mientras que la adaptación se convierte en el nuevo enfoque.
 - Ahora, garantizar el acceso al aire limpio, agua potable y alimentos aptos para el consumo, es una prioridad creciente para los gobiernos, pero la gestión de residuos está afectando a los países desarrollados.
- **Cambios demográficos y sociales:** la relación de las personas con la sociedad y el gobierno están evolucionando a diferentes ritmos, y de diferentes formas en todo el mundo, pero aún surgen tendencias comunes. Las ciudades continúan atrayendo a un mayor número de personas, y el trabajo requerirá de nuevas habilidades.
 - Actualmente, las plantillas laborales se están volviendo más inseguras a medida que las tecnologías comienzan a desplazar a los trabajadores, y los gobiernos han comenzado a reconocer la insostenibilidad de sus redes en términos de seguridad social.
- **Equilibrando al mundo:** la influencia puede presentarse de distintas formas como son las crisis o eventos, pero también puede desarrollarse

con el tiempo. Ahora, el mundo entra a una década de cambios geopolíticos y económicos, que permitirá equilibrar los poderes y las influencias. Los órganos rectores internacionales están experimentando niveles crecientes de luchas internas e ineficacia.

- **El crecimiento del individuo:** la creciente influencia de los individuos está transformando las economías y las sociedades. Bajo este contexto, las demandas de personalización y las cambiantes expectativas corporativas han ejercido cierta presión de adaptación, que ha dejado a muchas empresas vulnerables a la interrupción de nuevas tecnologías y modelos comerciales.
 - Asimismo, la creciente fuerza de las voces digitales ha empoderado a las masas para buscar un cambio y exigir más de quienes les sirven: pero a su vez, estas herramientas digitales muestran un doble filo, y la sociedad se enfrenta a un daño que muchos llaman "guerra a la verdad."

"Esta publicación representa el resultado de un esfuerzo de investigación para comprender lo que se viene para el mundo y la sociedad en el corto y mediano plazo. La revolución tecnológica, el cambio climático, o el empoderamiento del individuo gracias a las redes sociales, son temas fundamentales que deben ser conocidos y comprendidos por gobiernos y empresas para tomar las mejores decisiones y diseñar sus estrategias", comentó Jonathan Deering.

Para conocer más a detalle sobre este proyecto y las megatendencias del futuro, ingresa al siguiente sitio: <https://3mmegatrends.thecampaignroom.com>



INVIERTA Y HAGA NEGOCIOS EN ESTADOS UNIDOS



Mario Suárez

Export Americas
Desarrollo de
Negocios



Carlos Castellón

Castellón & Co
Especialista Tributario.



James Gagel

JG Law PLLC
Especialista Legal
Inmigración



AMCHAM
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

19 DE OCTUBRE

8:00 a 12:30 P. M. | Hora Centroamérica

Regístrese acá: <https://bit.ly/EEUU-empresas>



Más información:

Maribel Archila | 4327-2506 | marchila@amchamguatemala.com



Bienvenidos a nuestra membresía

Welcome to our membership



Leadership Circle 2021





AMCHAM
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE