



El lado Psicosocial, emocional, estabilidad y plan de carrera, en la nueva realidad laboral

Editorial

Índice

Waleska Sterkel | Directora Ejecutiva

Estimado lector,

Reciba una cordial bienvenida a la decimoctava edición de nuestra revista Workplace este 2021. Adaptados a una manera de vivir más virtual. Es por eso que hemos dedicado esta decimoctava edición de Workplace a El lado Psicosocial, emocional, estabilidad y plan de carrera, en la nueva realidad 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 nueve plumas invitadas en esta edición, quienes abordan el tema central de la revista es El lado Psicosocial, emocional, estabilidad y plan de carrera, en la nueva realidad laboral.

¡Bienvenidos a la decimoctava edición del año de Workplace, la revista legal-laboral de AmCham Guatemala!

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 Acajabón

Pág. Tema

- | | |
|----|--|
| 4 | Recursos Humanos, un aliado para nueva realidad laboral |
| 5 | La estabilidad laboral requiere cuidado integral |
| 6 | Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 |
| 7 | El Lado Psicosocial, Emocional, Estabilidad y Plan de Carrera en la Nueva Realidad Laboral |
| 8 | Población guatemalteca ocupada en la informalidad y el impacto ante el COVID-19 |
| 9 | El lado psicosocial, emocional y estabilidad en la nueva realidad laboral |
| 12 | La impacto de los factores psicosociales, nuestras personas son el motor de nuestra organización |
| 13 | El salario emocional en la realidad laboral actual |
| 14 | La ciencia nos permitirá abordar los desafíos más importantes para lograr un mundo más sustentable |
| 16 | La ciencia recobra importancia en América Latina y muestra destellos de esperanza |

Plumas invitadas

COMBEX-IM
Mgtr. Guadalupe Figueroa Gutiérrez | Gerente de Gestión de Talento Humano

ENERGUATE
Lissette Barrios | Gerente de Recursos Humanos y Comunicación

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19

Giovanni Francisco Soto Santos
M.A. en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social y Magistrado Titular Vocal segundo de la sala quinta de Corte de Apelaciones del tribunal de lo contencioso Administrativo

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Población guatemalteca ocupada en la informalidad y el impacto ante el COVID-19

GARCÍA & BODAN
María Fernanda Villagran | Asociado

UVG
Claudia Patricia Veliz Méndez | Directora General de Gestión del Talento Humano

GRANT THORNTON
El salario emocional en la realidad laboral actual
Nidia Ramírez | Human Talen Manager

3M CIENCIA. APLICADA A LA VIDA.



Recursos Humanos, un aliado para nueva realidad laboral



Mgtr. Guadalupe Figueroa Gutiérrez |
Gerente de Gestión de Talento Humano

En este año, las organizaciones se enfrentan a desafíos y cambios, buscan reactivarse para su sostenibilidad y en la nueva realidad laboral, se esfuerzan por garantizar a su personal estabilidad, fortaleciendo un verdadero compromiso entre ambos.

El departamento de Recursos Humanos debe afrontar esta nueva realidad laboral de una manera estratégica y comprometerse en motivar, gestionar el cambio, manejar asertivamente la crisis, preparándose para los imprevistos y contingencias.

En la gestión de personal, se han presentado retos relacionados con la salud mental y emocional, generados por estrés, ansiedad y falta de contacto social, debilitando el equilibrio de los colaboradores, incluso provocando en ellos enfermedades psicológicas como: tecnofilia, infoxicación, mobbing, entre otras; que pueden pasar desapercibidas y por ello, debemos establecer acciones que contribuyan con el equilibrio y bienestar integral de la persona.

Asimismo, dentro de las empresas se ha presentado la necesidad de renovarse implementado la Transformación Digital y Métodos Ágiles con el fin de optimizar los procesos, mejorar su competitividad y ofrecer un nuevo valor añadido a sus clientes; donde la cultura organizacional juega un papel trascendental debido a que es el personal quien adopta y se adapta a estos procesos innovadores y de crecimiento.

En este sentido, también es necesario resaltar que los colaboradores deben contar con habilidades y competencias, que le permitan desarrollarse en estos nuevos escenarios donde la tecnología se convierte en la herramienta más utilizada para el desempeño de sus atribuciones. La apertura para el cambio de mentalidad y la disposición por adquirir o actualizarse en conocimientos digitales, se convierte también en un desafío no solo para la persona, sino para las empresas donde Recursos Humanos tiene la responsabilidad de definir estrategias de formación y profesionalización que incluya a todos los integrantes de la organización.



La estabilidad laboral requiere cuidado integral



Lissette Barrios | Gerente de Recursos Humanos y Comunicación

ENERGUATE acompaña a sus colaboradores con prevención y crecimiento técnico.

ENERGUATE es una empresa que se preocupa por ofrecer condiciones de trabajo estables, saludables y seguras, medidas que se incrementaron a partir de la pandemia por la Covid-19, como resultado que las modalidades y condiciones para las labores cambiaron de una forma radical.

Vinculados a estos cambios, se encuentran desafíos psicosociales y emocionales para lo colaboradores, ya que el trabajo desde casa implicó aislamiento y en algunos casos la mezcla entre las actividades laborales y del hogar, adicionalmente los brigadistas y contratistas se sentían expuestos a nuevos riesgos.

Los desafíos a las que pueden enfrentarse los colaboradores se encuentran relacionando con el aumento en los niveles de estrés, lo que puede ocasionar problemas mentales que podrían derivar en un estado de ánimo bajo, poca motivación, agotamiento, ansiedad y depresión.

La distribuidora, incrementó medidas para reducir los riesgos psicológicos y psicosociales,

que se sumaron al Plan de Gestión de Riesgos que se aplica en la organización. Se informó sobre las medidas de bioseguridad para evitar contagios del virus, también se promovió el derecho a la desconexión, el respeto a los horarios de trabajo y actividades fuera de la rutina a través de plataformas digitales.

Nuevos conocimientos

Las nuevas formas de trabajo hicieron que los colaboradores se enfrentaran a retos tecnológicos y debieran desarrollar habilidades técnicas que antes no eran requeridas, lo que también podría provocar estrés al enfrentarse a algo desconocido.

En ENERGUATE los planes de carrera son importantes, por lo que acompaña el desarrollo de nuevas competencias y adaptación a la tecnología a través de programas de bienestar integral y liderazgo, así como de cursos técnicos y capacitaciones.

La estabilidad laboral es una de las prioridades en ENERGUATE, por lo que la empresa está enfocada en la atención integral de las necesidades de sus colaboradores.



Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

La protección de la salud mental de los trabajadores debería estar integrada en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), en los planes de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y en los planes de reincorporación al trabajo formulados para responder a la crisis de la COVID-19. La Seguridad y Salud en el Trabajo propone los siguientes procedimientos de prevención y control: ajustarse a los peligros y riesgos posibles en la empresa, revisarse y modificarse de ser necesario, cumplir con leyes y reglamentos nacionales reflejado en prácticas adecuadas, y tener en cuenta informes de organizaciones como los servicios de SST.

Serie de ámbitos de actuación en el lugar de trabajo para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales y problema de salud mental durante la pandemia actual:

Medio ambiente y equipo de trabajo con preocupaciones de posible contagio especialmente para personal de atención de la salud y trabajadores en contacto con mucho público en general. El EPP, trabajar desde casa, el contacto con otras personas ocasiona diversas y posibles consecuencias negativas en la salud mental de las personas.

Carga, ritmo y horario de trabajo son factores que pueden generar un aumento de absentismo. Por ejemplo, los trabajadores en

emergencias médicas, debido a la pandemia trabajan bajo presión y en turnos más extensos que los habituales.

La violencia y el acoso pueden tener consecuencias para el bienestar físico y mental, y aumentar los niveles de estrés que conducen a la frustración y a la ira antediciendo a la violencia. La violencia y en especial el riesgo de violencia doméstica ha aumentado por el trabajo en casa.

Durante la pandemia de COVID-19, muchos trabajadores no sólo se enfrentan a grandes exigencias laborales, sino que también tienen que organizar su vida familiar y cuidar de sus dependientes. Separar la vida personal del trabajo puede ser muy difícil en estos tiempos que demandan trabajo en casa.

Los altos niveles de inseguridad laboral pueden dar lugar a una baja motivación y al cumplimiento deficiente de las medidas de seguridad, y ocasionar un mayor número de accidentes del trabajo. La recesión económica ha aumentado exponencialmente la tasa de desempleo y el miedo a la pérdida del empleo genera inseguridad en los trabajadores.

Durante la pandemia, los empleadores tienen que experimentar desafíos difíciles en múltiples frentes y de inmediato, por ende, un liderazgo fuerte y eficaz puede generar un impacto

positivo en la salud mental y bienestar de los trabajadores.

El volumen creciente de noticias falsas y desinformación que rodea la crisis de COVID-19 es perjudicial para la salud mental y el bienestar de las personas. Las noticias falsas pueden aumentar los estereotipos, los prejuicios y la discriminación.

El consumo excesivo de alcohol, el aumento del consumo de cigarrillos, los malos hábitos alimentarios, el ejercicio físico menos frecuente y las pautas de sueño irregulares afecta tanto a la salud física como a la salud mental puede tener un impacto negativo en el rendimiento laboral.

Muchas de las medidas adoptadas para luchar contra la pandemia de COVID-19 (confinamiento, distanciamiento, etc.) dificultan la interacción social, en el trabajo y fuera del mismo. Por lo tanto, el apoyo social es fundamental para la salud y el bienestar de los trabajadores combatiendo el estrés y sus efectos.

El apoyo psicológico en el trabajo proporciona ayuda a los trabajadores que sufren de estrés laboral u otros problemas de salud mental y mediante esta interacción su recuperación es más pronta para un regreso al trabajo más eficiente.



El Lado Psicosocial, Emocional, Estabilidad y Plan de Carrera en la Nueva Realidad Laboral

Giovanni Francisco Soto Santos | M.A. en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social y Magistrado Titular Vocal segundo de la sala quinta de Corte de Apelaciones del tribunal de lo contencioso Administrativo

1. Cuáles son los retos actuales y para el futuro desde el punto de vista Legal- Laboral El lado psicosocial, emocional, estabilidad y plan de Carrera, en la nueva realidad laboral, sin incluir el teletrabajo?

Los retos actuales y hacia futuro, desde el punto de vista laboral deben de ser el cumplimiento fiel de las normas nacionales e internacionales, es decir, convenios y leyes laborales por parte de empleadores y trabajadores, ya que si bien es cierto existen diversas modalidades en el cumplimiento del trabajo esto no exime de la responsabilidad del cumplimiento de las normas aplicables en materia laboral; Por otro lado, en lo psicosocial, emocional y estabilidad, debe de crearse las metodologías y políticas conforme el derecho para que tanto el empleador como el trabajador no sufra daños psicosociales, emocionales y que le permitan mantener su estabilidad como personas productivas en la sociedad.

En cuanto al plan de carrera en la nueva realidad laboral, sería necesario implementar nuevas y mejores herramientas para la agilización de los procesos de productividad, independientemente de cuales estos sean, por ejemplo, el uso y la capacitación de plataformas y aplicaciones que permitan desarrollar las actividades laborales no importando en qué lugar se encuentre la persona, siempre y cuando no tengan que ver con el manejo de

maquinaria industrial y similares ya que por pura lógica es trabajo operativo en los cuales los trabajadores necesitan encontrarse en sus puestos de trabajo.

2. ¿A nivel empresarial cuál ha sido la brecha más relevante como consecuencia de la transformación desde el enfoque Legal- Laboral sobre El lado psicosocial, emocional, estabilidad y plan de Carrera, en la nueva realidad laboral? sin incluir el teletrabajo.

Más que una brecha a nivel empresarial, la transformación desde un enfoque legal ha sido el respetar el cumplimiento de las buenas prácticas para mejorar el rendimiento laboral, respetando el cumplimiento de las leyes, aunado, se observa el factor costo- beneficio, el cual se explica en el sentido que las empresas han disminuido costos de producción, teniendo beneficios para ellas mismas como por ejemplo, evitando alquileres de oficinas, parqueos, viajes al exterior, entre otros. Eso enfocado desde el lado psicosocial y emocional, le han brindado beneficio a los trabajadores al mantenerlos más unidos a sus familias, creando con esto una estabilidad familiar, por lo tanto social, ya que los padres trabajadores han podido compartir un poco más de tiempo con sus hijos; lo cual significa que para el plan de la carrera en la nueva realidad laboral, debe de seguirse, para aquellas empresas que puedan y así lo deseen con este tipo de prácticas, no solo para beneficio de las propias empresas en cuanto a su economía, sino que también para la motivación y salud mental de sus empleados, por ejemplo, evitar el estrés en el desplazamiento de la casa a la oficina y

viceversa o en los horarios laborales extendidos, y como ya se dijo, tener una convivencia más profunda en su núcleo familiar.

3. En resumen, se puede afirmar que de la experiencia y de las buenas prácticas laborales aprendidas en esta transformación, no de la norma, no del cumplimiento a la ley, sino más bien de la flexibilidad que ha traído la pandemia, entendemos que existen diferentes formas y fórmulas para poder realizar las labores desde cualquier lugar en donde el trabajador se encuentra o implementando modalidades como roles de turnos que permiten que el trabajo se desarrolle de la misma forma sin que esto conlleve efectos negativos para el empleador ni para el trabajador; Dando margen nuevamente a una mejor estabilidad psicosocial y emocional ya que si bien es cierto, lamentablemente hubo desempleo, nuevamente éste se está recuperando tomando en cuenta que las nuevas modalidades laborales, gracias a la flexibilización le crean al trabajador un mejor desempeño al no estar sometido bajo el estrés prolongado.

En cuanto al plan de carrera en nuestra nueva realidad laboral, ya que hablamos de flexibilización, sería necesario bajo un punto estrictamente de derecho, crear una nueva legislación o en todo caso, modernizar la legislación laboral, para que todos estos aspectos, por ejemplo socioeconómicos, psicosociológicos y de estabilidad laboral puedan conducirse a las nuevas tendencias y modalidades laborales, siempre bajo el imperio de la ley para beneficio de trabajadores y empleadores.

Población guatemalteca ocupada en la informalidad y el impacto ante el COVID-19

En Guatemala hay 6.9 millones personas trabajando, de ellos casi 4.9 millones (70.2% de la población ocupada) trabajan en la informalidad, en condiciones laborales limitantes de una vida digna. Además, el desempleo (2.5%) y el subempleo (9.4%), reflejan la precariedad del mercado laboral nacional. La economía informal presenta oportunidades de ingresos principalmente en países como Guatemala donde los trabajos formales son insuficientes para la población. A pesar de la gran cantidad de trabajadores en el sector informal, según estimaciones del Banco de Guatemala, este sector solo comprende el 22% del Producto Interno Bruto del país.

Según encuestas realizadas en 2019 (más actualizadas) un 7.4% de trabajadores en la informalidad son adolescentes entre 15 y 17 años; 18.5% entre 18 y 24 años. Evidentemente la falta de experiencia genera dificultades para incorporarse en el mercado laboral formal. Jóvenes adultos entre 25 y 29 años representan un 10.5%, adultos entre 30 y 59 años el 49.8%, población de 60 años en adelante un 12.8%; evidenciando que las posibilidades de ingresar al mercado laboral formal se complican por la competitividad y la saturación de mano de obra. Dentro de la informalidad los hombres representan 7 de

cada 10 ocupados.

En cuestiones educativas: 70.1% no supera el nivel primario, 15.1% tiene formación básica, 13.6% nivel diversificado y 1.3% nivel universitario. Indicando que 7 de cada 10 personas en la informalidad no supera el nivel básico académicamente. Por ende, son relevantes las capacitaciones técnicas para mejorar la competitividad en el mercado laboral. Sector laboral informal caracterizado por empleados no remunerados, empleados domésticos, empleados asalariados de microempresas. A lo que consecuentemente la pandemia COVID-19 ha afectado a este sector por su labor en lugares en los que la exposición del virus es mayor. Dos terceras partes de los ocupados en informalidad trabajan en sectores fuertemente golpeados por las medidas de contención de la pandemia (actividades agrícolas, comerciales o de turismo).

La crisis de la pandemia afecta la cantidad y la calidad de empleo, y especialmente a los trabajadores de la economía informal. Medidas de corto plazo a través del Gobierno de Guatemala: “Transferencias Condicionadas a Capacitación”, “Empleo Temporal”, “Intermediación laboral” y “Capacitación laboral”.



El lado psicosocial, emocional y estabilidad en la nueva realidad laboral



María Fernanda Villagran | Asociado

Vivimos en un mundo que cada vez más nos facilita el acceso y la comunicación con el resto de las personas, lo cual ha traído cambios positivos, pues muchos sistemas se han modernizado y automatizado.

Estamos viviendo una nueva realidad. La pandemia ha generado muchos cambios, desde la forma en la que interactuamos en la sociedad, hasta la forma que trabajamos. Vivimos en un mundo que cada vez más nos facilita el acceso y la comunicación con el resto de las personas, lo cual ha traído cambios positivos, pues muchos sistemas se han modernizado y automatizado. Sin embargo, esta nueva normalidad también ha traído nuevos retos, especialmente en el ámbito laboral.

El reto más grande ha sido poner en práctica la desconexión digital para mantener un balance entre la vida personal y profesional, ya que en la actualidad muchas empresas han optado por hacer uso de la tecnología para facilitar el desempeño laboral, y es precisamente esto lo que ha provocado

que se pierda la claridad en las jornadas de trabajo, poniendo de lado el tiempo de calidad en familia. Desde el punto de vista empresarial, uno de los retos más grandes, además de medir el desempeño laboral, tomando en cuenta que la tendencia ha sido adoptar el teletrabajo, es conservar el balance en la vida de los colaboradores; por lo que las empresas, conscientes de la importancia de garantizar el bienestar emocional y psicosocial, se han visto en la necesidad de buscar alternativas para crear una convivencia equilibrada y fomentar la estabilidad a nivel organizacional.

En lo personal, un hábito que me permite sostener un balance es tener una vida activa; desde la pandemia, he explorado como una afición practicar yoga, lo cual me ha dado la oportunidad de desconectarme de mi entorno y buscar un tiempo que me permite conectar conmigo. De esa forma me recargo de energías para llevar un ritmo de trabajo demandante, sin descuidar mi vida personal.



XVI Edición

¡ESPÉRALO,
MUY PRONTO!



RECONOCIMIENTO A LA
SOSTENIBILIDAD
EMPRESARIAL



El impacto de los factores psicosociales, nuestras personas son el motor de nuestra organización.



Claudia Patricia Veliz Méndez | Directora General de Gestión del Talento Humano

La motivación, seguridad, condiciones determinan la conducta humana. Tomar decisiones en la nueva realidad, significa un cambio en la gestión del talento humano, que se traduce en acciones de confianza basada en el respeto y responsabilidad.

Ser ágiles en la adaptación a nuevos cambios respecto a las herramientas/sistemas que continuarán permitiendo el desarrollo de la organización y de las personas, tenemos el reto de seguir desarrollando competencias. Desarrollar nuevos conocimientos para continuar la evolución hacia la transformación digital; sin embargo, continuar con las mediciones de clima, desempeño y fortalecer la cultura institucional basada en los valores nos centran en nuestras personas. Estos resultados nos han permitido afianzar un clima de confianza y seguridad; programas de apoyo psicosocial desde el reconocer los logros laborales hasta tener grupos de apoyo en temas personales, con un equipo de expertos en consejería psicológica y familiar.

El Modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa (Benavides, F. 2002) investiga la relación entre factores psicosociales y salud, a través de los intercambios que se producen

entre la empresa y el trabajador; y más concretamente en el desequilibrio entre los esfuerzos que el trabajador realiza (costes) y las recompensas que obtiene (ganancias). En nuestra experiencia, hoy estamos más cerca de nuestros colaboradores, comprendemos sus necesidades, fortalecemos su inteligencia emocional y gestionamos para la adaptación a los cambios presentes y futuros. El reto es visualizar las rutas de crecimiento para cada colaborador de acuerdo con los nuevos retos de la organización y el medio; así como los procesos de sucesión que deben prepararse para el futuro.

En UVG se visiona fortalecer la clínica de atención a la salud mental y emocional, y continuar con el programa de charlas y talleres con comunicación directa y abierta sobre temas de salud física, mental y emocional. La atención médica/psicológica, acompañamiento a través del sistema de vigilancia epidemiológica, seguimiento, medicamentos y tiempo para su recuperación con flexibilidad; brinda a la comunidad estabilidad y se sienten respetados y valorados.

Somos y formamos agentes de cambio para Guatemala.



El salario emocional en la realidad laboral actual



Nidia Ramírez | Human Talen Manager

Conforme a los acontecimientos ocurridos desde el año 2020, muchas empresas decidieron realizar despidos de personal, lo que generó estrés, preocupación, miedo e incertidumbre en el mercado laboral guatemalteco. El Banco Mundial (2021) señala que la tasa de desempleo aumentó y se posicionó en 4.65% para Guatemala.

Estos cambios han afectado el rendimiento laboral de las personas desde un punto de vista psicosocial. Sin embargo, las instituciones han buscado medios para motivar a los colaboradores y así recuperar la confianza que se ha perdido, es necesario evitar que las personas renuncien a sus puestos de trabajo por la falta de pertenencia con las empresas.

Las organizaciones han implementado el denominado salario emocional, que se considera una gratificación al empleado y es de carácter no económico que busca satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador,

mejorando su calidad de vida y fomentando la armonía laboral.

Por lo tanto, el salario emocional debe aumentar la tranquilidad de los colaboradores en las empresas, por medio de esta satisfacción se reduce la rotación de personal y eleva la productividad; diferenciándose de otras empresas, y convirtiéndolo en un generador de ventaja competitiva; haciendo sentir cómodos a los colaboradores en la organización, por esta razón el salario atrae el talento a la organización, pero un salario emocional lo mantiene y vuelve exitoso.

En conclusión, el salario emocional da el empuje para que los colaboradores entrelacen sus metas personales con los objetivos de la organización, cuando esto sucede, se crea sentido de pertenencia a la organización y los colaboradores se sienten comprometidos con las tareas que deben realizar a diario dando un esfuerzo extra para resaltar dentro de la empresa.



La ciencia nos permitirá abordar los desafíos más importantes para lograr un mundo más sustentable

3M compañía que aplica la ciencia para mejorar la vida de las personas en todo el mundo realizó por primera vez una cumbre de sustentabilidad, la cual contó con la participación de expertos, quienes compartieron sus experiencias y puntos de vista respecto a esta materia.

3M presentó los resultados del reporte de Sustentabilidad, el cual se encuentra basado en un marco estratégico sustentable que prioriza tres áreas, mismas que han guiado las estrategias y decisiones de la compañía, así como los esfuerzos por lograr un impacto en todo el mundo.

Ciencia Circular: 3M ha decidido centrar su estrategia en una economía circular, la cual busca nuevas formas de recuperar, reutilizar y reciclar productos secundarios, y otros materiales excedentes, a la par que incluye materiales renovables y reciclados en el desarrollo de nuevos productos.

Entre los principales objetivos de sustentabilidad para este pilar se encuentran:

- Alcanzar el 100% del compromiso de valor sustentable para nuevos productos (meta lograda).
- Reducir los desperdicios de manufactura en un 10% para 2025.
- Reducir la dependencia de plásticos de origen fósil en 125 millones de libras para 2025.
- Lograr residuo cero en más del 30% de los sitios de fabricación de 3M para 2025.
- Reducir el uso global de agua en instalaciones de 3M con los siguientes parámetros: en un 10% para 2022, en un 20% para 2025 y en un 25% para 2030.

Ciencia para el clima: el entorno natural del mundo está experimentando un cambio radical el cual se ha visto atenuado por factores como son la contaminación, la mala calidad del aire, la escasez de recursos y los fenómenos meteorológicos extremos, que han provocado una mayor preocupación por la salud futura de nuestro planeta.

Entre los principales objetivos de sustentabilidad para este pilar se encuentran:

- Lograr una reducción del 50% en las emisiones de efecto invernadero para 2030, una disminución del 80% para 2040, y una neutralidad de carbono del 100% en todas las operaciones de la compañía para 2050.
- Incrementar la energía renovable utilizada globalmente al 50% en 2025 y al 100%, para 2050.
- Ayudar a nuestros clientes a reducir sus emisiones a 250 millones de toneladas de CO₂, a través del uso de productos 3M para 2025.

- Mejorar la eficiencia energética indexada a ventas netas en un 30% para 2025.

Ciencia para la comunidad: sabemos que, para resolver los desafíos globales, necesitamos nuevas tecnologías, científicos creativos, así como políticas y decisiones basadas en la evidencia que nos permita impulsar un cambio positivo. Por ello, desde 3M reconocemos la importancia que tienen las disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y la necesidad crítica por lograr un acceso equitativo a la educación, lo que nos impulsa a promover la diversidad, la equidad, la inclusión, y la justicia social dentro de nuestra empresa y comunidades.

Entre los principales objetivos de sustentabilidad para este pilar se encuentran:

- Donar cerca de 300 mil horas de trabajo basados en habilidades en todo el mundo para 2025.
- Brindar capacitación a cinco millones de personas a nivel mundial sobre seguridad de trabajadores y pacientes para 2025.
- Duplicar el flujo de talento diverso en gestión para construir una fuerza laboral diversa para 2025.
- Duplicar la representación de empleados afroamericanas y latinos.

Para mayor información sobre el reporte de sustentabilidad 2021 de 3M, por favor visita: <https://multimedia.3m.com/mws/media/2006066O/2021-sustainability-report.pdf>



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

REDUCCIÓN DEL DAÑO Y SU IMPACTO EN LA SALUD PÚBLICA

NOV. 24
9:00 a 10:30 a. m.

Regístrese acá:

<https://bit.ly/salud-pública>



Más información:

Maribel Archila | 4327-2506
marchila@amchamguatemala.com



TABAGALERA CENTROAMERICANA S.A.



Yocasta Gil

Gerente de Asuntos Científicos
Centroamérica y Caribe
Philip Morris International



Jose Silie

Neurólogo, República Dominicana



Lenny Figueroa

Gerente Médico Senior de Vacunas Pfizer para Centroamérica y el Caribe

La ciencia recupera importancia en América Latina y muestra destellos de esperanza

- La quinta ola del estudio independiente “El Estado de la Ciencia en el Mundo” (SOSI) permite conocer el impacto que ha tenido la percepción científica a raíz de la pandemia.
- Ahora, la ciencia ha vuelto a recuperar importancia y a ser vista como un elemento que brinda esperanza y restaura la vida de las personas hacia un camino de recuperación.

Como parte de los esfuerzos realizados para impulsar la ciencia en todo el mundo, por cuarto año consecutivo, 3M presentó los hallazgos del estudio -independiente- “El Estado de la Ciencia en el Mundo (SOSI, State of Science Index)”, el cual exploró la percepción que tienen las personas sobre la ciencia, tomando el pulso sobre cómo se sienten y piensan en relación a este campo y su impacto a nivel global.

Esta edición -considerada como la más grande hasta la fecha- se realizó en 17 países, y contó con la participación de alrededor de mil personas (por cada país) para conocer y comprender el impacto que ha tenido la pandemia en la percepción científica.

Los países incluidos para esta edición fueron: Alemania, Australia, Brasil, Canadá, China, Colombia, Corea del Sur, Estados Unidos, Emiratos Árabes Unidos, Francia, Italia, India, Japón, México, Reino Unido, Singapur y Polonia. Esta investigación abordó los siguientes ejes temáticos para su elaboración: esperanza, percepción de la ciencia, equidad STEM, sustentabilidad y liderazgo compartido.

Hallazgos más representativos del estudio

No nos queda la menor duda que el sentimiento que ha definido nuestras vidas en este último año es la esperanza. A medida que la vacuna llega, y es aplicada en diferentes partes del mundo, las personas vuelven a percibir un rayo de luz, y esto es debido en gran parte, gracias a la ciencia.

En este sentido, el estudio desarrollado por 3M, El Estado de la Ciencia en el Mundo, nos ha arrojado información relevante y nos ha dejado ver que las personas en América Latina ahora confían en la ciencia para restaurar sus vidas y seguir avanzando hacia el camino de la recuperación. De igual forma, nos ha permitido saber que el 61% de los latinoamericanos ansían volver a dar abrazos y/o apretones de manos de manera segura (frente a un 49% a nivel global), y que un 58% desea seguir con sus vidas diarias sin utilizar mascarillas y/o cubrebocas (frente a un 60%

El Estado de la Ciencia en el Mundo 2021

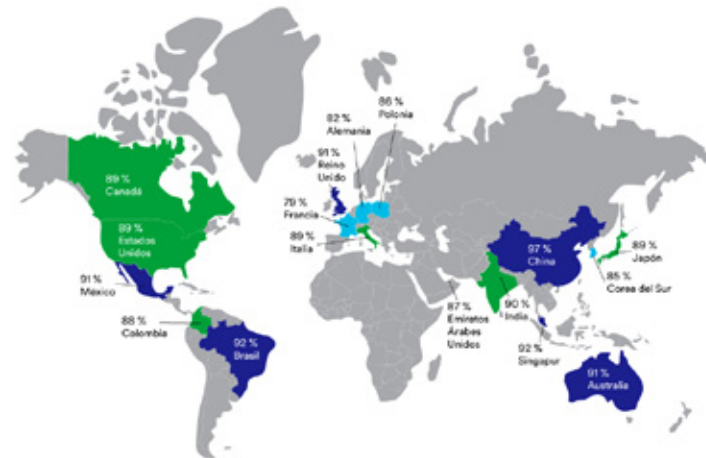
Resultados Latam 2021.

Por cuarto año consecutivo, 3M presentó los hallazgos de las percepciones e impacto del mundo hacia la ciencia.



Esta encuesta se realizó en 17 países donde fueron encuestadas alrededor de mil personas por cada entidad.

En todo el mundo, la ciencia trae esperanza para el futuro.



a nivel global).

Por otra parte, el entusiasmo de la juventud hacia la ciencia nos sugiere que la percepción podría mejorar en la medida en que las generaciones más jóvenes vayan envejeciendo, y esto se vio reflejado en el 67% de los encuestados -a nivel regional- quienes comentaron estar de acuerdo en que la población juvenil, ahora está más comprometida con los temas científicos.

De igual forma, el 76% de los latinoamericanos frente a un 62% a nivel global, comentó que -a raíz de la pandemia- los científicos y médicos se han convertido en inspiración para que las nuevas generaciones decidan estudiar carreras

relacionadas con las disciplinas científicas.

“La ciencia volvió a recuperar importancia en nuestras vidas a raíz de la pandemia, y también nos trajo un sentimiento de esperanza de que pronto las cosas mejorarán. De igual forma, la quinta ola de este estudio, nos ha permitido comprender y pronosticar el impacto a largo plazo que ha tenido la pandemia en la percepción científica, lo que da la oportunidad como sociedad de ir un paso más adelante para afrontar los retos que tenemos como comunidad global”, comentó José Varela, vicepresidente senior de Asuntos Públicos y de Gobierno para 3M América Latina.

Bajo esta línea, también podemos afirmar que la confianza hacia la ciencia creció significativamente en América Latina, ya que un 49% de los encuestados en Latinoamérica frente a un 32% a nivel global, comentaron que confían plenamente en la ciencia. Asimismo, la mayoría de las personas señaló estar de acuerdo en que existen consecuencias negativas para nuestra sociedad si la gente no valora a la ciencia.

Otro de los hallazgos importantes que reveló este estudio es que la diversidad en STEM sigue siendo una problemática, una prioridad y una oportunidad para traer resultados positivos a la sociedad y a nuestro futuro. En números podemos decir que el 92% de los latinoamericanos frente a un 90% a nivel global, estuvieron de acuerdo en que se necesitan más personas involucradas en los campos científicos, y que, a raíz de la pandemia, dos tercios de las personas confirmaron estar más inspiradas en estudiar alguna carrera STEM.

Sobre este tema, la mayoría de los encuestados en Latinoamérica (83% frente a un 73% a nivel global) estuvieron de acuerdo en que los grupos subrepresentados no han recibido igualdad de acceso para estudiar carreras STEM, así como también señalaron que se necesita del apoyo de la iniciativa privada para generar recursos que impulsen a los niños a desempeñarse en este tipo de campos.

Respecto al eje de sustentabilidad, el estudio reveló que un 87% de los encuestados en Latinoamérica frente a un 77% a nivel global, ahora son más conscientes con el medio ambiente a raíz de la pandemia, y que las principales prioridades que debería atender la ciencia son: cambio climático, contaminación de los océanos, calidad del aire, acceso al agua potable y energías renovables, etc.

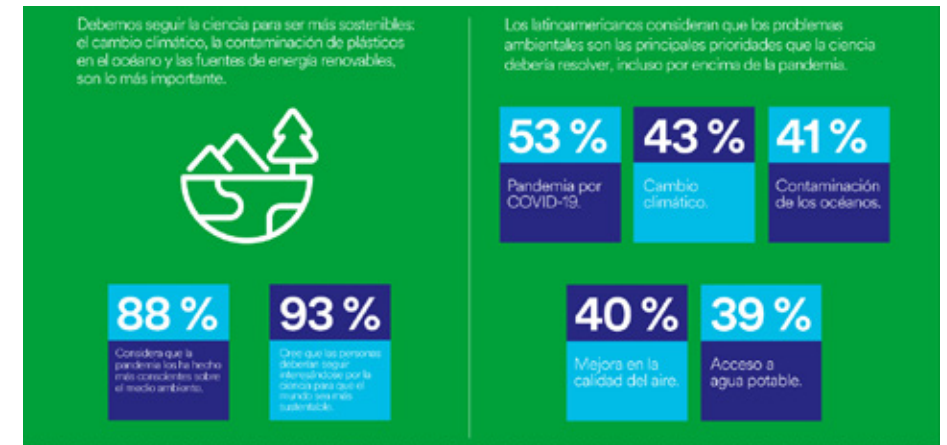
Asimismo, esta investigación señaló que para abordar los principales desafíos que enfrenta la sociedad -como son las pandemias, el cambio climático y la educación STEM- se necesita de un esfuerzo transfronterizo e intersectorial para el avance científico. De hecho, el 92% de los latinoamericanos estuvo de acuerdo en que los países deberían de colaborar para crear soluciones basadas en la ciencia que ayuden a mitigar las principales problemáticas a nivel global.

Finalmente, la encuesta mostró que la ciencia es considerada entre los latinoamericanos como un elemento crucial para fortalecer y mejorar la región.

Bajo esta línea, el 86% de los encuestados en América Latina frente a un 84% a nivel global, argumentó que la economía de sus países puede mejorar si más personas deciden estudiar carreras relacionadas con STEM.

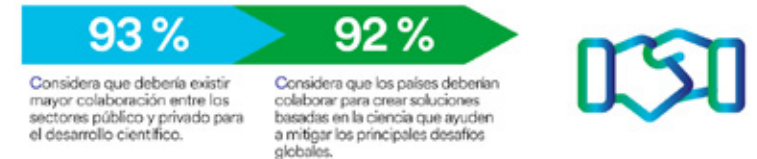
A través de los datos obtenidos del estudio independiente, “El Estado de la Ciencia en el Mundo”, 3M busca comprender, pronosticar y proporcionar datos confiables que permitan a las personas conocer cuál es la percepción científica y su impacto en todo el mundo.

Para mayor información sobre los resultados del estudio El Estado de la Ciencia en el Mundo de 3M, por favor visita: www.3M.com/scienceindex.



Responsabilidad compartida: la colaboración es pieza clave.

Para que la ciencia aborde los principales desafíos como son las pandemias, el cambio climático y la educación STEM, se necesita colaboración.



Dados los recientes eventos de los últimos seis meses, las principales acciones que esperan los latinoamericanos que las empresas prioricen son:



Para mayor información, visita: www.3M.com/scienceindex



Bienvenidos a nuestra membresía
Welcome to our membership



UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ

Leadership Circle 2021





AMCHAM GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE