

# Workplace

# 50 Aniversario de la revista Workplace



**Bienestar Organizacional  
y Cultura Empresarial**

Estrategia para contribuir un entorno de  
trabajo saludable, y motivador en un  
entorno cambiante

**29 Jueves**  
de mayo

**Manejo de estrés  
Laboral**



# EDITORIAL

---

## Waleska Sterkel de Ortiz Directora Ejecutiva

Estimado lector,

Reciba una cordial **bienvenida a la quinta edición del año 2025** de nuestra revista Workplace del mes de mayo. Hemos dedicado esta quincuagésima quinta edición de Workplace al manejo del estrés laboral. Enfocado desde los puntos de vista de las diferentes posiciones estratégicas dentro de la empresa.

Agradecemos la participación de las once plumas invitadas en esta edición, quienes desde su experiencia y conocimiento en el tema, dan una visión aplicada en nuestro contexto en movimiento.

¡La revista legal-laboral de AmCham Guatemala!

# Índice

## Colaboradores

### Licda. Lissette Barrios

Gerente de Talento y  
Comunicación | Presidente  
del Comité Laboral y SYSO de  
AmCham

### Karla Aparicio

Gerente Outsourcing |  
Vicepresidente del Comité  
Laboral y SYSO de AmCham

### Presidente Rodolfo Sáenz

AmCham's Executive  
Director  
**Waleska Sterkel**

Job Search Coordinator  
**Lucrecia Castañeda**

Communication  
Coordinator  
**Erwin Acajábón**

Layout & Design  
**Isabella Albrigo**

## Pág. Tema

- |    |                                                                                                                                 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4  | Promoviendo un ambiente de trabajo saludable: Estrategias para gestionar el estrés laboral                                      |
| 5  | Manejo del Estrés Laboral en ENERGUATE: Bienestar para Transformar Vidas                                                        |
| 6  | Liderazgo que Reduce el Estrés: Dos Claves Sencillas con Gran Impacto                                                           |
| 8  | El estrés laboral es un problema global que afecta tanto la salud mental de los trabajadores como el desempeño de las empresas. |
| 9  | Manejo de Estrés Laboral en Tecniscan                                                                                           |
| 12 | La gestión del estrés como una ventaja competitiva                                                                              |
| 16 | Construyendo bienestar desde dentro: Estrategias y aprendizajes en la gestión del estrés laboral                                |
| 17 | La tensión en el mercado global de transporte marítimo                                                                          |
| 18 | Burnout laboral: un desafío para el marco legal guatemalteco                                                                    |
| 19 | Construyendo una Cultura Laboral Saludable y Resiliente                                                                         |
| 20 | Manejo del estrés laboral y estrategias como el bienestar organizacional, la flexibilidad laboral y el liderazgo empático       |

## Plumas invitadas

### En Representación de Coca-Cola Los Volcanes

Edmy Paola Imeri Aguilar de Carranza |  
Jefe de Recursos humanos

### ENERGUATE

Lissette Barrios | Gerente de Talento y  
Comunicación

### CONDUENT

María Noelle Rivera | Especialista en  
Comunicación y Gestión del Cambio PMO

### Ethikos Global

Maria Stella Román de Aragón | Country  
Manager

### Tecniscan de Guatemala, S.A.

Areli Yanes | Coordinador General de  
Salud Ocupacional

### UniSpice

Aleyda Bedoya de Sánchez | Directora  
Cultura y Desarrollo

### Bantrab

Andrea Morán | Gerente de Cultura y  
Bienestar

### Transatlantic

Andrés Martínez | Gerente General

### Tactic Legal

Sebastián Quiñónez Pira | Director Área  
Laboral

### Grupo ITM

Lic. Dina McLaughlin Solórzano De  
González | Vicepresidencia

### BDO en Guatemala

Lastenia Tejeda | Socia Legal



# Promoviendo un ambiente de trabajo saludable: Estrategias para gestionar el estrés laboral



**Edmy Paola Imeri  
Aguilar de Carranza**

Jefe de Recursos Humanos  
en representación de Coca-Cola  
Los Volcanes

**Nuestro activo más valioso son las personas que conformamos este gran equipo es por ello que se requiere estar atentos, escuchar y adaptarnos constantemente para poder manejar de forma adecuada el estrés.**

Como jefe de Recursos Humanos de Coca-Cola Los Volcanes y con 12 años de experiencia en la industria, estoy convencida de que nuestro activo más valioso son las personas que conformamos este gran equipo.

Trabajamos en un entorno exigente, con ritmos acelerados y una constante búsqueda de innovación, adicional de estar atentos a los cambios dinámicos generados por nuestros consumidores, lo cual genera momentos de alta presión.

Por eso, promover estrategias que ayuden a gestionar el estrés laboral no es opcional, es esencial para cuidar de quienes hacen posible nuestro éxito.

Nuestra cultura define dentro de sus principios el valorar a nuestra gente, principio que no solo se enfoca en un tema económico, sino vela por acciones integrales que incluye tanto la salud física como el bienestar emocional.

Acciones simples como promover pausas activas, calistenias, apoyo psicológico por profesionales de alto nivel y fomentar pequeños descansos durante la jornada hacen una gran diferencia, especialmente en áreas donde la exigencia diaria es mayor.

La flexibilidad también ha demostrado ser una herramienta poderosa. Cuando las condiciones lo permiten, ofrecer opciones como turnos personalizados o esquemas híbridos no solo mejora la organización del tiempo personal, sino que también

incrementa la satisfacción y el compromiso de nuestros colaboradores.

En todo este proceso, el rol del liderazgo es clave. Un líder empático, que escucha y acompaña, puede detectar signos de agotamiento y generar ambientes de confianza.

Por eso, estamos comprometidos con la formación continua de nuestros líderes, para que puedan guiar a sus equipos desde una perspectiva humana y cercana.

Gestionar el estrés implica estar atentos, adaptarnos y, sobre todo, escuchar activamente, porque cuando ponemos a las personas en el centro, el resultado se refleja en equipos más motivados, ambientes más sanos y resultados sostenibles.

En Coca-Cola Los Volcanes, el bienestar no es un beneficio adicional: es parte esencial de nuestra cultura.





# Manejo del Estrés Laboral en ENERGUATE: Bienestar para Transformar Vidas



**Lissette Barrios**  
Gerente de Talento y  
Comunicación

**En ENERGUATE, estamos convencidos de que transformar vidas comienza por cultivar el bienestar integral de quienes forman parte de nuestra organización.**

En ENERGUATE creemos que una organización saludable se construye desde adentro.

Por eso, nos comprometemos a cultivar el bienestar integral de nuestros colaboradores, promoviendo la salud física, emocional y mental como base para crear entornos laborales más humanos, sostenibles y alineados con nuestro propósito.

Nuestro Programa de Bienestar Integral, que en 2025 celebrará su sexta generación, ha impactado a más de 300 colaboradores de todos los niveles.

A lo largo de siete meses, los participantes se sumergen

voluntariamente en un proceso de autoconocimiento, establecimiento de hábitos saludables y desarrollo personal.

El programa abarca siete dimensiones del bienestar: físico, emocional, mental, profesional, espiritual, social y financiero.

Cada semana, los colaboradores reciben rutinas de ejercicio, microaprendizajes y prácticas diseñadas para fortalecer su bienestar integral.

Estos elementos les permiten manejar mejor el estrés, mejorar su rendimiento y encontrar un equilibrio en sus vidas personales y laborales.

Prevenir el estrés laboral es un desafío constante, especialmente en un entorno de alta demanda.

Por ello, trabajamos para que el autocuidado se valore y se

convierta en una parte integral de la cultura organizacional.

Promovemos espacios donde los colaboradores se sienten seguros para pausar, reconocer sus emociones y pedir ayuda cuando lo necesitan.

A través de métodos innovadores como yoga, terapia de sonido, coaching con caballos y sesiones grupales, invitamos a los participantes a reconectarse consigo mismos y con su entorno, abriendo paso a una transformación auténtica y sostenible.

Porque cuando cultivamos el bienestar con intención, logramos una cultura laboral más humana, donde cada persona puede encontrar equilibrio, propósito y una conexión genuina con lo que hace y con quienes le rodean, alineados con nuestro propósito de transformar vidas.



# Liderazgo que Reduce el Estrés: Dos Claves Sencillas con Gran Impacto



**María Noelle Rivera**

Especialista en Comunicación y  
Gestión del Cambio PMO

## Acciones concretas que puede tomar el Liderazgo de una empresa para reducir el estrés en el trabajo.

El estrés en el trabajo es parte de la vida laboral, pero cuando es constante o mal gestionado, impacta la salud, la motivación y el rendimiento del equipo.

Según la OMS, el estrés es “un estado de preocupación o tensión mental causado por una situación difícil.”

Como líderes, podemos influir positivamente reduciendo dos grandes generadores de estrés: la falta de claridad y el exceso de control.

### 1. Claridad en las Expectativas

Mucho del estrés diario viene de no saber exactamente qué se espera. Por ejemplo, decir “mejora nuestra presencia en



redes sociales” es ambiguo. ¿Más publicaciones? ¿Más seguidores? ¿Cuándo?

En cambio, un objetivo claro sería: “Durante los próximos 30 días, aumenta la interacción en Instagram un 20% con cuatro publicaciones semanales y hashtags específicos.”

La claridad reduce la incertidumbre, permite priorizar y da al equipo una dirección concreta.

### 2. Autonomía con Estructura

Dar flexibilidad no significa perder el control. Se trata de ofrecer autonomía dentro de límites definidos.

Por ejemplo: “Necesitamos tres publicaciones de blog por semana,

alineadas al tema mensual y entregadas cada viernes.”

A partir de ahí, el colaborador puede decidir cómo y cuándo trabajar.

Este equilibrio genera confianza, evita la microgestión y reduce la tensión innecesaria.

Un liderazgo claro y flexible no solo mejora los resultados, también protege el bienestar del equipo.

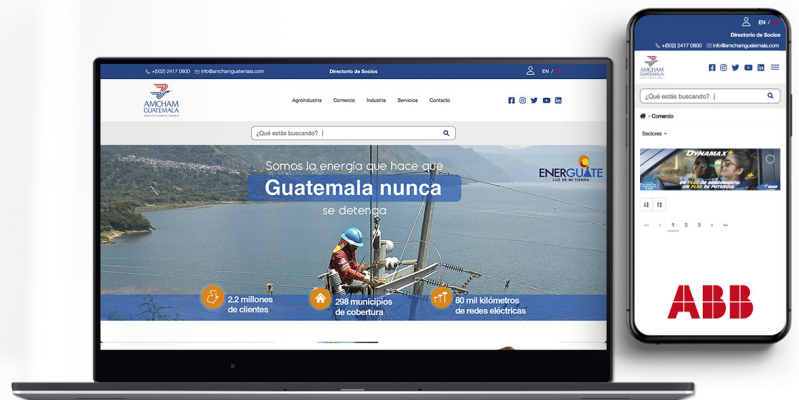
Cuando las personas saben lo que se espera de ellas y tienen libertad para actuar, trabajan con más tranquilidad, enfoque y compromiso.

Reducir el estrés no siempre requiere grandes cambios, a veces basta con comunicar mejor y confiar más.



# DIGITAL MEMBERSHIP DIRECTORY

Más **contactos**,  
mejores **negocios**.



[directoriodigital.amchamguate.com](http://directoriodigital.amchamguate.com)

**Información:** Mariana Ramírez

3010-0233 | [mramirez@amchamguatemala.com](mailto:mramirez@amchamguatemala.com)



# Estrés Laboral: Un Reto para la Salud Mental y el Bienestar Organizacional



**Maria Stella Román de Aragón**  
Country Manager

**El estrés laboral es un problema global que afecta tanto la salud mental de los trabajadores como el desempeño de las empresas.**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), aproximadamente el 15 % de los adultos en edad laboral experimentan algún trastorno de salud mental, lo que repercute en la productividad y el bienestar general en los espacios de trabajo.

Factores que generan estrés en el trabajo, también repercuten en la imagen de las empresas. Por lo que implementar un código de buen gobierno y función de la ética en la empresa.

## La OMS destaca en este tema:

- Altas exigencias y baja autonomía: Un entorno con cargas laborales excesivas y poca capacidad de decisión

incrementa el agotamiento y la frustración.

- Condiciones laborales precarias: Falta de seguridad en el empleo, jornadas prolongadas y ausencia de reconocimiento afectan la salud mental.
- Ambientes laborales tóxicos: Liderazgos negativos, acoso y discriminación generan ansiedad y reducen el compromiso de los empleados.

En nuestra experiencia en EthikosGlobal, hemos observado que empresas con una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia mitigan estos efectos al fomentar la confianza, la comunicación y el respeto.

El estrés laboral no solo deteriora la salud individual, sino que afecta la dinámica de los equipos.

Estas situaciones pueden reducir la productividad y aumentar la rotación, afectando directamente la rentabilidad y productividad de las empresas.

Construir entornos laborales saludables, se pueden aplicar diversas estrategias:

- Definir una cultura empresarial ética y extender a todos los miembros.
- Políticas de bienestar mental: Programas de apoyo psicológico y sesiones de mindfulness.
- Flexibilidad laboral: Permitir modelos híbridos o adaptables mejora la calidad de vida.
- Fomentar culturas organizacionales basadas en la ética y la transparencia no solo mejoran el bienestar de sus colaboradores, sino que también fortalecen su sostenibilidad y éxito a largo plazo.



## Manejo de Estrés Laboral en Tecnisca



**Areli Yanes**

Coordinador General de Salud Ocupacional

**Tecnisca está comprometido con el manejo del estrés laboral de sus trabajadores a través de estrategias de Salud y Seguridad Ocupacional en conjunto con Gestión del Talento Humano, con el objetivo de promover su bienestar y potenciar su rendimiento.**

El manejo del estrés laboral es fundamental para garantizar que los colaboradores se mantengan saludables, motivados y productivos.

En Tecnisca, los principales retos identificados han sido la integración de la salud mental en la cultura organizacional, el fortalecimiento de la gestión del estrés como medida preventiva frente a las enfermedades psicosociales y la atención a la diversidad generacional, la cual representa un desafío en los entornos laborales actuales.

Uno de los grandes retos a futuro, será desarrollar un liderazgo consciente, lo que implica capacitar a los líderes en competencias como la gestión emocional, la escucha activa y la empatía.

Asimismo, será clave adoptar estrategias innovadoras para la evaluación y control de riesgos psicosociales, con un enfoque preventivo y adaptado a las nuevas dinámicas del trabajo.

Una de las brechas más significativas que enfrenta la empresa es la integración efectiva de la salud emocional en los procesos estratégicos de la organización.

Si bien existen programas o acciones puntuales, el manejo del estrés laboral debe ser abordado de forma estructural y sostenible en el tiempo.

Para cerrar esta brecha, es fundamental una intervención

estratégica que permita impulsar una mayor productividad y fortalecer el bienestar integral de los colaboradores.

A través del Depto. de SSO se ha fortalecido la conciencia sobre la importancia de gestionar adecuadamente el estrés laboral como parte esencial del bienestar de los colaboradores y del fortalecimiento de un entorno laboral saludable.

Entre las acciones implementadas se destacan: La promoción de una alimentación saludable, capacitaciones en inteligencia emocional y gestión de emociones, talleres enfocados en salud mental, pausas activas y capacitación de líderes.

Estas prácticas han permitido sentar las bases para una gestión más preventiva del estrés laboral, demostrando que el bienestar emocional del talento humano es un factor clave para la productividad.





**Bienvenido a nuestra  
membresía**  
**Welcome to our  
membership**

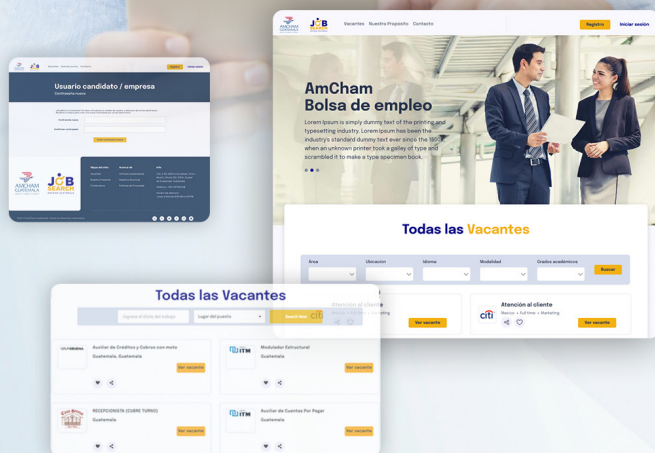


**NEXTIL GROUP**



# ¿Busca talento para su empresa?

Publique sus plazas disponibles en nuestra **Bolsa de Empleo** y acceda a los mejores profesionales para fortalecer su equipo.



[bolsaempleo.amchamguate.com](https://bolsaempleo.amchamguate.com)



Más información: [jobsearch@amcham.gt](mailto:jobsearch@amcham.gt)

Síguenos en  @JobSearchAmCham



"Always Growing"



**Aleyda Bedoya de Sánchez**  
Directora Cultura y Desarrollo

**El estrés puede ser como el agua, una cantidad controlada genera energía, si se desborda destruye todo a su paso y si no fluye estanca todo el sistema.**

El estrés: un desafío que requiere comprensión y gestión estratégica. El principal reto actual no es temer al estrés ni considerarlo un enemigo invisible que atrapa, ahoga o destruye.

Por el contrario, es fundamental comprenderlo, tal como lo planteó el Dr. Hans Selye, quien lo clasificó en dos tipos:

- *Eustrés*: conocido como estrés positivo, es un motor que impulsa a actuar, a iniciar nuevos proyectos y a enfrentar desafíos con energía y enfoque.

## La gestión del estrés como una ventaja competitiva



Este es beneficioso, ya que contribuye al crecimiento personal, profesional y organizacional.

- *Distrés*: se refiere al estrés negativo, que conlleva agotamiento físico y mental.

A largo plazo, puede afectar la salud, el rendimiento y las relaciones interpersonales. El distrés suele originarse en la desproporción entre la carga percibida y la capacidad de respuesta o resistencia de una persona.

Cada mente interpreta y enfrenta la realidad a su manera. Las brechas

1. Entender que no todos los colaboradores tienen las mismas capacidades ni reaccionan de igual manera ante las mismas situaciones.
2. Desconexión en la estrategia y la realidad. El desafío de la Gerencia de Recursos Humanos no debe centrarse únicamente en reducir el estrés laboral, sino gestionarlo de manera estratégica,



humana y sostenible.

La clave está en el autoconocimiento, que funciona como un mapa interno para cada colaborador.

Identificar detonantes, reconocer los entornos que generan sobrecarga y conocer los límites permite comprender las propias reacciones y, a partir de ello, elegir las estrategias más adecuadas para enfrentarlas.

Lo que funciona para una persona puede no ser efectivo para otra.

A nivel organizacional, es esencial que los líderes fomenten espacios de reflexión donde se pueda dialogar del estrés sin tabúes ni culpa.

Además, resulta una ventaja competitiva implementar acciones como medir el estrés a través de indicadores de salud organizacional, así como promover una cultura de autocuidado físico, mental y emocional.





CASTILLO HERMANOS

**¡MÁS DE UN SIGLO  
DE COMPARTIR Y CELEBRAR  
TODOS LOS MOMENTOS  
DE TU VIDA!**



Síguenos en:





# Leadership Circle 2025



# Haz que tu inglés hable por tí...

Estamos listos para evaluarte.  
¿Tú también?

Demuestra tu nivel de inglés si aplicas a:

- Oportunidades laborales
- Estudios en el extranjero
- Solicitudes en centros educativos
- Aplicación a becas o visas
- Requisitos de inmigración

¡OBTÉN TU **CERTIFICADO**  
HOY MISMO!

**(502) 2381 0800**

¡ENCUÉNTRANOS!



ibagua



Lectura  
Comprensión  
auditiva  
Expresión oral  
Escritura



Cuando **tu inglés** abre puertas, tu **certificado** lo respalda.



iba.gt



(502) 4969 6059



info@iba.gt



Ruta 2, 3-63 zona 4,  
Edificio Campus Tecnológico 1

**Andrea Morán**

Gerente de Cultura y Bienestar

**En un entorno empresarial cada vez más dinámico y exigente, el bienestar emocional de los colaboradores ha dejado de ser un tema secundario para convertirse en una prioridad estratégica.**

**Especialmente en sectores como el financiero, donde la presión, la velocidad del cambio y la atención constante al cliente son parte del día a día, la gestión del estrés laboral representa un desafío urgente y complejo. Este artículo recoge la experiencia de Bantrab en el abordaje integral del estrés, destacando los retos enfrentados, las brechas identificadas y las buenas prácticas que han contribuido a construir una cultura organizacional más empática, saludable y resiliente.**

En el contexto empresarial actual, especialmente dentro del sector financiero, el manejo del estrés laboral se ha convertido en un desafío clave para las áreas de Recursos Humanos.

Las exigencias propias de la industria —como la presión por resultados, la atención constante al cliente y la rápida adopción tecnológica— pueden generar una carga emocional y mental significativa para los colaboradores.

Desde Bantrab, hemos identificado esta realidad como una prioridad estratégica, implementando medidas que promuevan una cultura de bienestar sostenible.

Uno de los principales retos actuales ha sido reconocer la diversidad de factores que generan estrés y adoptar un enfoque proactivo y personalizado para prevenir el agotamiento crónico (burnout).

Para ello, hemos desarrollado

# Construyendo bienestar desde dentro: Estrategias y aprendizajes en la gestión del estrés laboral



programas de salud mental que brindan atención psicológica profesional, espacios seguros de escucha, campañas de sensibilización y herramientas de autocuidado.

A nivel estructural, la brecha más relevante ha sido la dificultad para detectar a tiempo los signos de malestar emocional.

A pesar de contar con recursos especializados, el estigma aún persiste y muchos colaboradores no se sienten seguros para expresar su estado emocional.

En respuesta, estamos fortaleciendo la cultura organizacional mediante el desarrollo de liderazgo empático, capacitación en inteligencia emocional y la constante visibilización de los servicios de apoyo disponibles.

Nuestra experiencia nos ha dejado importantes aprendizajes.

Entre las buenas prácticas que hemos consolidado destacan el acceso flexible a apoyo psicológico, la promoción activa del equilibrio entre vida personal y laboral —incluyendo horarios flexibles, pausas activas y días de desconexión—, así como la medición constante del clima laboral y los riesgos psicosociales.

Estas acciones nos permiten actuar con base en datos reales y necesidades concretas.

El manejo del estrés no debe tratarse como una acción aislada, sino como una estrategia continua y transversal, alineada con los valores y el propósito de la organización.

En Bantrab, creemos en el valor de las personas y su trabajo; por eso, el bienestar emocional de nuestros colaboradores no solo es una meta, sino una responsabilidad que guía nuestras decisiones y políticas internas.







**Andrés Martínez**  
Gerente General

### **Cómo se vive el estrés de afrontar las crisis dentro de una agencia marítima**

Hace apenas unos años sufrimos la “crisis de los contenedores”, consecuencia de la pandemia de Covid-19, que consistía en que la mayoría de estos se encontraban varados en los principales puertos del mundo, generando un desabastecimiento de equipos y elevando su precio a máximos históricos que pusieron al mundo de cabeza.

Más reciente en 2024, ataques a buques en el Mar Rojo, hicieron que las navieras desviaran sus rutas por Sudáfrica e incrementaran nuevamente los precios de los fletes a nivel mundial.

También las congestiones en puertos de Guatemala, México y Panamá, tuvo a muchos al borde del colapso nervioso.

## **La tensión en el mercado global de transporte marítimo**

Y ahora los aranceles y la guerra comercial. “Pareciera que tenemos todo en contra”, me comentó una exportadora hace poco.

La responsabilidad de abastecer, tanto a plantas de producción como a consumidores finales, es enorme, pues determina la competitividad de las empresas.

Y los operadores logísticos estamos justo al medio, llevando esa presión al límite en nuestros trabajadores.

La anticipación, el análisis, la comunicación, y finalmente la educación son los grandes aliados para el manejo de estas situaciones.

La comunicación interna nos sirve para lograr esa empatía que hace

grande a los equipos, mientras que la educación es para lidiar con el estrés como grupo, y por eso hemos abierto un canal valioso, la Escuela de Logística.

Un lugar en donde usuarios del transporte marítimo nos reunimos a dialogar e intercambiar experiencias que enriquecen el conjunto, a la vez que se abordan temas puntuales técnicos de interés general.

Si algo hemos aprendido a lo largo del tiempo, es que la crisis es parte de la logística, parte de la vida misma.

Y sólo la experiencia humana, nuestro reconocimiento en los demás y el apoyo mutuo, es capaz de ayudarnos a sobrellevar gratamente la labor.



## Burnout laboral: un desafío para el marco legal guatemalteco



**Sebastián Quiñónez Pira**  
Director Área Laboral

**La incorporación del burnout como un riesgo laboral reconocible dentro del régimen de seguridad y salud en el trabajo representaría un avance fundamental para la garantía del derecho al trabajo en condiciones dignas.**

En Guatemala, el estrés laboral y el síndrome de burnout son problemas crecientes en muchos sectores, pero no están específicamente reconocidos en la legislación como riesgos profesionales.

Aunque a nivel internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha tratado estos temas de manera general, no existe un convenio vinculante que regule directamente estos riesgos.

Se ha abordado el tema de manera general a través del Convenio No. 155 sobre seguridad y salud



de los trabajadores (1981) y el Convenio No. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006).

Sin embargo, un avance importante fue que la Organización Mundial de la Salud (OMS) incluyó el burnout en su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) en 2019.

La OMS lo definió como un “fenómeno ocupacional”, causado por el estrés crónico no gestionado en el trabajo, y lo caracterizó por agotamiento extremo, desapego mental del trabajo y una baja en la eficacia profesional.

Aunque esta clasificación no tiene efectos jurídicos, es una referencia clave para que las empresas consideren la salud mental de sus trabajadores en sus políticas de seguridad y salud laboral.

En Guatemala, el Código de Trabajo y el Acuerdo Gubernativo 229-2014 no reconocen el burnout como una enfermedad profesional, lo que limita las acciones preventivas y de atención para los trabajadores afectados.

Esto crea una oportunidad para que las empresas se adelanten a posibles problemas, protejan la salud mental de su personal y fomenten un ambiente laboral saludable.

El reconocimiento del burnout como un riesgo laboral dentro de la legislación guatemalteca podría ser un paso importante para mejorar el bienestar de los trabajadores, y establecer protocolos de prevención e intervención.

En definitiva, se trata de una deuda pendiente en la modernización del sistema de gestión laboral guatemalteco.



## Construyendo una Cultura Laboral Saludable y Resiliente



**Lic. Dina McLaughlin Solórzano De González**  
Vicepresidencia Grupo ITM

**En una industria tan dinámica y exigente como la construcción, hablar de bienestar laboral ya no es opcional, sino una necesidad estratégica. Desde la vicepresidencia de Grupo ITM, sabemos que construir grandes obras comienza por cuidar a las persona.**

Desde la vicepresidencia de Grupo ITM, entendemos que el bienestar de nuestro personal es fundamental para construir una organización sólida, humana y sostenible.

En el sector de la construcción, donde las exigencias operativas son constantes y los entornos pueden ser complejos, el manejo del estrés laboral ha cobrado especial relevancia.

Este no solo afecta la salud del colaborador, sino también incide en la productividad, la seguridad

en obra y el clima organizacional.

Uno de los principales desafíos que enfrentamos es acompañar a nuestros equipos en los cambios tecnológicos y organizativos.

La introducción de herramientas como BIM o la aplicación de políticas de calidad basadas en estándares AISC, aunque necesarias para mantenernos competitivos, pueden generar presión si no se gestionan con una estrategia clara.

Por ello, fomentamos capacitaciones prácticas, comunicación directa entre niveles jerárquicos y espacios donde el personal pueda expresar sus inquietudes.

También reconocemos la importancia de cuidar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En proyectos con jornadas prolongadas o turnos rotativos, impulsamos prácticas como pausas activas, rotación

planificada de tareas físicas y mejoras en la logística de obra para evitar sobrecargas. Además, promovemos esquemas de flexibilidad razonable, especialmente para personal técnico y administrativo, entendiendo que un equipo descansado toma mejores decisiones.

Nuestra experiencia nos ha enseñado que no siempre se requieren grandes programas para manejar el estrés: escuchar activamente, apoyar emocionalmente en momentos clave del proyecto y reconocer el esfuerzo, incluso en tareas rutinarias, son acciones simples pero efectivas.

En definitiva, nuestro compromiso desde la vicepresidencia es consolidar una cultura donde el bienestar emocional, la seguridad y el respeto por las personas estén al centro de cada proyecto, tanto en campo como en oficina.







## Manejo del estrés laboral y estrategias como el bienestar organizacional, la flexibilidad laboral y el liderazgo empático



**Lastenia Tejeda**  
Socia Legal

**Desde mi perspectiva legal-laboral, el manejo del personal enfrenta desafíos crecientes por la transformación digital y los nuevos modelos de trabajo. Adaptarse sin vulnerar derechos laborales es clave para la sostenibilidad organizacional.**

Desde mi perspectiva, el manejo del personal en las organizaciones se ha convertido en un verdadero reto legal-laboral.

Estamos viviendo en una etapa de transformación profunda, donde la digitalización, los nuevos modelos de trabajo y la mayor conciencia sobre los derechos laborales han cambiado la forma de entender las relaciones laborales.

Considero que uno de los desafíos más urgentes es adaptar las condiciones de trabajo a un entorno flexible y cambiante, sin dejar de cumplir con la legislación vigente.



Temas como la desconexión digital, la jornada laboral justa y la salud mental del trabajador hoy no solo son éticamente importantes, sino también obligaciones legales.

En mi experiencia, he observado que una de las brechas más marcadas dentro de las organizaciones es la desigualdad en las condiciones laborales, sobre todo entre áreas operativas y administrativas.

El teletrabajo, por ejemplo, es un beneficio que no ha estado al alcance de todos, lo que genera tensiones internas y cuestionamientos sobre la equidad.

Además, muchas organizaciones aún no están preparadas legalmente para abordar los

desafíos que trae la automatización o el uso de inteligencia artificial en la gestión de personal.

A pesar de ello, también he visto cómo algunas organizaciones han aprendido a implementar buenas prácticas, como los programas de bienestar, capacitación en temas legales y un liderazgo más humano.

Estos esfuerzos no solo mejoran el ambiente de trabajo, sino que también protegen legalmente a la organización.

Creo firmemente que el respeto por los derechos laborales y la creación de entornos saludables son fundamentales no solo para cumplir con la ley, sino para garantizar la sostenibilidad de cualquier organización en el tiempo.



AMCHAM  
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE



Comité  
**Laboral y SySO**

AmCham

# Labor Summit 2025

**Save** the date  
**09 de julio**

**Patrocinadores de Stands:**

**Banco  
Promerica**



**ADEN**

**oceas**  
resort + conventions





# AMCHAM GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

