

I&N

FEBRERO 2023 | EDICIÓN 299

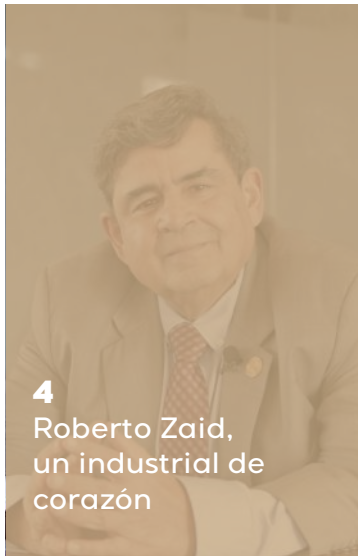


ANNER MEJÍA:

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO HUMANO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN | TELECOMUNICACIONES

CONTENIDO

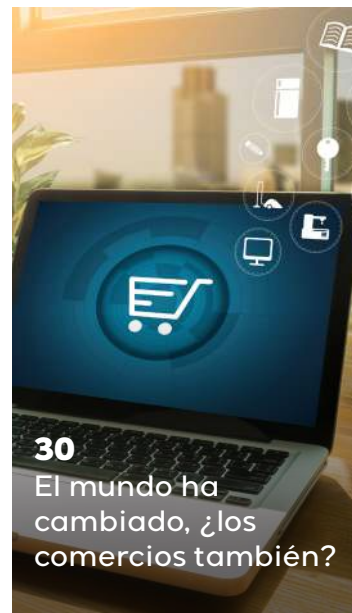


4
Roberto Zaid,
un industrial de
corazón



18
Tendencias en
recursos humanos
2023

27
Tecnología para la
gestión del talento



30
El mundo ha
cambiado, ¿los
comercios también?



12
Anner Mejía:
atracción y
retención de talento
humano

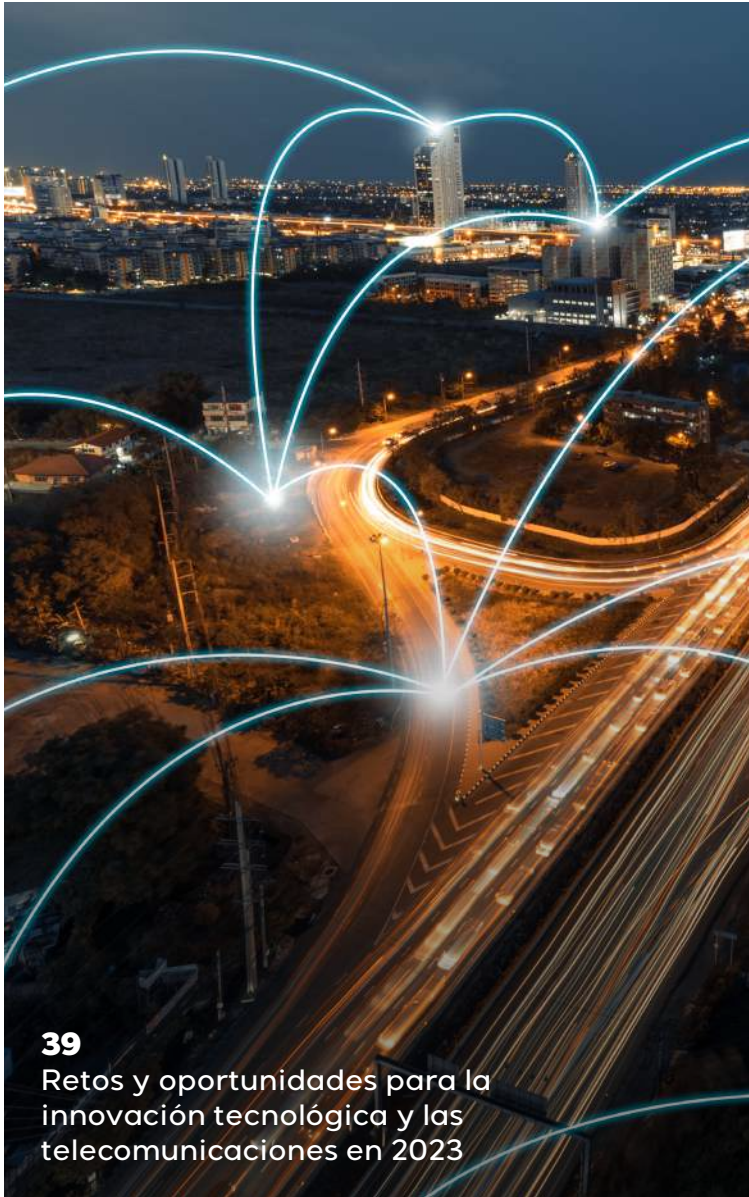


21
Cumplimiento
laboral



35
La IA y su
revolución
particular

15
Liderazgo
transformacional
en el desarrollo del
talento



39
Retos y oportunidades para la
innovación tecnológica y las
telecomunicaciones en 2023



55
Liderazgo: la mejor
estrategia para
construir empresas
seguras

JUNTA DIRECTIVA CÁMARA DE INDUSTRIA DE GUATEMALA

Presidente: Lic. Luis Alfonso Bosch Chinchilla | Vicepresidente: Ing. Raúl Eduardo Bouscayrol Ascoli | Secretaria: Licda. Stephanie Ann Melville Molina | Tesorero: Lic. Juan Bautista Bosch Molina | Directores: Licda. Carmen María Torrebiarte de Amador | Ing. Carlos Enrique Font Eggleston | Lic. Andrés Rivera Nájera | Lic. Juan Policarpo Suárez Vázquez | Ing. Roberto Zaid Zaid | Ing. Alfredo Pivaral Castillo | Lic. Rudolf Walter Jacobs Ast | Ing. José Alfredo González Solé | Director *ex officio*: Ing. Eduardo Alberto Girón Benford | Director Legal: Lic. Juan José Porras. presidencia@industriaguatemala.com | Dirección: Ruta 6, 9-21 zona 4 | PBX: + (502) 2380-9000



EDITORIAL

EN ESTE 2023, FORTALEZCAMOS LAS COMPETENCIAS DE NUESTRO TALENTO HUMANO



Luis Alfonso Bosch
Presidente Cámara de Industria de Guatemala

En Cámara de Industria de Guatemala (CIG), reconocemos que el talento es el activo más importante a nivel empresarial. Es por ello que la gestión del talento humano es fundamental para toda empresa, porque permite generar ambientes laborales apropiados que fomenten la productividad a través del compromiso y la motivación, así como identificar las necesidades de las personas para lograr los objetivos de las organizaciones.

Vale la pena destacar que la industria representa el 20% del empleo formal registrado en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Según los datos registrados a noviembre de 2022, el total de afiliados asciende a 1 millón 510 mil 278, de los cuales 1 millón 160 mil 708 corresponden al sector privado.

Para brindar los mejores conocimientos y herramientas para el desarrollo del talento humano, en CIG contamos con un Centro de Formación Empresarial (CFE) y hemos creado alianzas estratégicas con instituciones como el Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala (IRTRA) y el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) para el desarrollo de diplomados y cursos para dotar de competencias a los colaboradores de la industria.

A nivel empresarial, uno de los retos más grandes que se ha tenido es la gestión del talento humano, tomando en cuenta el cuidado de la salud física y mental de los equipos de trabajo, la adopción de nuevas modalidades de trabajo y la conformación de equipos con miembros de distintas generaciones.

Sin duda, la motivación es una pieza clave para cualquier equipo de trabajo sin importar el giro de negocio de la empresa, por lo que mantenerlos motivados y entusiasmados por lo que hacen, es fundamental para lograr buenos resultados. El desarrollo integral de las empresas se basa, en gran parte, en el fortalecimiento de

sus equipos y en la correcta gestión del talento humano.

Por otro lado, gracias a la tecnología y su constante evolución y transformación, las empresas han podido reaccionar y habilitar la colaboración, trabajo y educación de forma remota, entre otros. A través de ella han podido empoderar a sus equipos de trabajo y ha permitido que las organizaciones se reinventen y se mantengan competitivas.

En CIG estamos convencidos de que la tecnología e innovación son elementos indispensables para mejorar la industria nacional y, por ende, incidir en la generación de empleos, el crecimiento económico y el desarrollo del país. Invertir en tecnología ya no es una opción, sino una necesidad para toda empresa.

En esta primera edición del 2023 de la revista, abordaremos distintos tópicos en relación a estos dos temas que son tan importantes para el crecimiento empresarial. En este año que recién inició, los invito a seguir creyendo en Guatemala y a liderar cambios dentro de sus propias industrias para promover empleos e inversión.



DIRECTORIO FEBRERO 2023 | EDICIÓN 299

Presidente Cámara de Industria de Guatemala: Luis Alfonso Bosch | **Editora:** María Fernanda Roca | **Diseño y diagramación:** Jaqueline Paz y Kerly López | **Fotos de portada:** Cristian Tzic | **Ventas:** Claudia Ibarra cibarra@industriaguatemala.com | Tel. 4219-2601

El contenido de Industria & Negocios no necesariamente representa la opinión de Cámara de Industria de Guatemala; algunos artículos son responsabilidad de sus autores. Para la Revista Industria & Negocios es importante conocer sus opiniones, sugerencias o críticas, que nos permitan hacer de esta publicación una herramienta útil para nuestros lectores y todas aquellas personas que a diario deben tomar decisiones en sus empresas. Escribanos a: revistacig@industriaguatemala.com

SAVE THE DATE



V CONGRESO DE
**TALENTO
HUMANO**
Y EXPO OUTSOURCING

JUEVES 20
de abril de 2023

Evento 100% presencial

8:00 a 17:00 h | Hotel Westin Camino Real, salón Lagos y Jardines.
Más información: eventos@industriaguatemala.com | PBX: 2380-9000 Ext: 117/224

Organizado por:



ANNER MEJÍA: ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO HUMANO

Por: María Fernanda Roca | Coordinadora de Contenido Editorial de Cámara de Industria de Guatemala (CIG)

Anner Mejía es ingeniero mecánico industrial, egresado de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), con una maestría en administración por la Universidad Francisco Marroquín (UFM). Actualmente es el director general de Grupo Empresarial Misol, empresa con más de 7 mil empleados, conformada por Solusersa, Mimsa, Clean Depot, Master Services y Elevatec, con presencia en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá.

“El talento humano es, sin duda, el recurso más importante y valioso de toda empresa”.

Cuenta con más de 25 años de experiencia liderando a equipos gerenciales y también se ha desempeñado como profesor de maestrías en universidades nacionales y como conferencista de asociaciones gremiales. Asimismo, es el actual secretario de la Gremial de Empresas de Outsourcing (GEO), adscrita a Cámara de Industria de Guatemala (CIG).

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El talento humano es, sin duda, el recurso más importante y valioso de toda empresa, por lo que liderarlo mediante un conjunto de acciones que permitan el máximo provecho para todas las partes: empresa, sociedad y el mismo colaborador, es la clave del éxito sostenido para las mismas.

“El alcance de objetivos, rentabilidad y productividad está estrechamente ligado con el bienestar, desarrollo, sentido de pertenencia y rotación del colaborador, así como con la satisfacción de clientes, entre otros indicadores. En esta época de avances tecnológicos,

las organizaciones requieren de talento empoderado y comprometido”, explicó Mejía sobre la importancia de la gestión del talento humano.

Según Mejía, para que las empresas atraigan talento calificado necesitan ofrecer y cumplir con salarios competitivos, buen ambiente laboral, flexibilidad de horarios y oportunidades de desarrollo. También resulta fundamental que ofrezcan programas de incentivos no financieros a la medida de la organización y que mantengan una dinámica de revisión entre los líderes para la constante investigación, medición de resultados y sugerencia de nuevos planes que retengan y atraigan talento.



Anner Mejía es ingeniero mecánico industrial y tiene una maestría en administración.



Secretario de la Gremial de Empresas de Outsourcing (GEO), adscrita a Cámara de Industria de Guatemala (CIG).

“Definitivamente no es una tarea que solo le pertenece al Departamento de Recursos Humanos, sino que a todo el liderazgo de la organización”, agregó Mejía.

Por otro lado, en la actualidad, la tecnología juega un papel importante en la gestión del talento Humano. A decir de Mejía, es un eje transversal porque todos los procesos se han visto beneficiados por los diferentes avances. “Ahora podemos utilizar la tecnología para la integración, análisis y manejo de datos de forma ágil y eficiente, reduciendo la posibilidad de cometer errores”, añadió.

Cada empresa tiene sus propios retos, los cuales están alineados a su giro de negocio y operaciones. Sin embargo, hay acciones transversales de mejora que, de acuerdo al entrevistado, afectan a la mayoría, tales como:

- Digitalización de procesos que faciliten la gestión.
- Tercerización de los servicios que están fuera del *core business* de las organizaciones, ayudando a las empresas a enfocarse en ser más productivas.
- Romper con estructuras jerárquicas, tomando un modelo centrado en el trabajo en equipo.
- El trabajo híbrido, facilitando la flexibilidad y autonomía del trabajador para que tenga opciones

y balance entre trabajo y vida privada.

- Medición de la eficacia laboral, basada en cumplimiento de objetivos y no en cumplimiento de jornadas laborales.
- Oportunidades de aprendizaje y desarrollo continuo a través de plataformas digitales asincrónicas disponibles para todos los colaboradores, de acuerdo a sus áreas de especialización.

En cuanto a los desafíos que se han presentado para la atracción y retención de talento humano después de la pandemia de COVID-19, Mejía indica que Guatemala tuvo que reinventarse para generar ingresos. “Aunque no tuvimos una *great resignation*, como en Estados Unidos, se generó una necesidad de nuevos modelos de contratación, facilitando el trabajo híbrido, la flexibilidad horaria y la necesidad de implementar beneficios para la retención del talento, sobre todo en las generaciones más jóvenes que buscan diferentes experiencias y oportunidades para su desarrollo personal y profesional”, declaró.

OUTSOURCING PARA LAS EMPRESAS

Mejía asegura que uno de los principales beneficios del outsourcing para las empresas es ayudarlas a enfocarse en su propio giro de negocio, delegando las tareas que pueden desenfocar su tiempo y atención.

De igual forma, al delegar actividades conexas también se traslada el riesgo asociado a la legislación laboral de los colaboradores en outsourcing, ya que forman parte de la planilla de otro empleador, quien a su vez es responsable de cubrir las suspensiones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), sin importar si son programadas o no, garantizando la continuidad del servicio.



El outsourcing en Guatemala tiene un comportamiento directamente proporcional al tamaño de la empresa”.

“También se aprovecha el gasto que genera la factura fiscal, lo cual puede tener una incidencia mayor si incluye la prestación de servicio con equipo, herramientas o máquinas especializadas; reduce costos al evitar la creación de estructuras improductivas en las empresas, ya que optimiza los recursos logrando un mejor nivel de productividad y eficiencia; evita la dependencia del personal clave; y disminuye riesgos operativos mediante la profesionalización de los servicios contratados asociado al grado de experiencia del proveedor”, explica Mejía.

El outsourcing en Guatemala tiene un comportamiento directamente proporcional al tamaño de la empresa. De acuerdo al entrevistado, casi 10 de cada 10 grandes empresas, 8 de cada 10 medianas empresas, casi 3 de cada 10 pequeñas empresas y tan solo 1 de cada 20 microempresas, utilizan servicios subcontratados.

En el 2021, de acuerdo al Ministerio de Economía (MINECO), los servicios de outsourcing representaron el 1.49% del Producto Interno Bruto (PIB), más de Q1,140 mil millones de facturación en el año, lo que simboliza un gran aporte a la economía nacional, al recaudo fiscal y al cumplimiento de la legislación laboral. “Es un servicio probado y confiable”, complementó Mejía.

La gestión del proceso delegado a una empresa de outsourcing incluye la suma de ahorros derivados del reclutamiento, selección, contratación, supervisión y administración de planilla; gestión de insumos, productos, máquinas, herramientas y distribución; cobertura de ausencias; compra y administración de uniformes; capacitaciones y profesionalización del personal asignado; beneficio fiscal; y ahorros de tiempo en gestiones legales, informes, citaciones o aclaraciones ante Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) o el IGSS.

A decir de Mejía, lo anterior genera un promedio estimado de ahorro anual del 11% de la planilla en outsourcing. Sin embargo, el ahorro puede ser superior al contratar mayor cantidad de personal bajo esta modalidad.

“Guatemala posee extraordinario talento humano, caracterizado por su diligencia, actitud de servicio y búsqueda genuina de superación. Somos bendecidos en nuestra región y tenemos la oportunidad de aprovechar las ventajas que esto supone, siendo responsables en generar mejores condiciones de trabajo”, concluyó Mejía.



Director general de Grupo Empresarial Misol.

“Guatemala posee extraordinario talento humano, caracterizado por su diligencia, actitud de servicio y búsqueda genuina de superación”.

LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESARROLLO DEL TALENTO

Por: Andrea Lemus | Directora de Talento Humano



En la actualidad, las organizaciones deben tener la capacidad de adaptarse a un entorno competitivo global, lo cual conlleva incluir dentro de la estrategia, una gestión de cambio ágil, que les permita no solo alcanzar sus objetivos y metas, sino que también tener un diferenciador. En la transformación que estamos realizando dentro de Cámara de Industria de Guatemala (CIG), es importante mencionar que nuestro objetivo principal es el desarrollo de nuestro talento. Por lo que es necesario enfocarnos en los resultados a través de la evolución del rol del Área de

Talento Humano, hacia una posición más prominente, en donde los HR Business Partners agreguen valor tanto a los líderes de las diferentes áreas de la empresa como a los stakeholders, generando confianza y credibilidad en los procesos que se realizan.

Las organizaciones deben tener la capacidad de adaptarse a un entorno competitivo global”.

Si bien es cierto que el logro de los objetivos organizacionales depende de muchos factores, como la gestión de los recursos, el liderazgo juega un rol relevante para influir en los colaboradores hacia la ejecución, el compromiso y el sentido de pertenencia. Por ello la importancia de iniciar con el desarrollo de las competencias directivas, las cuales ayudarán a potenciar el desempeño de nuestros ejecutivos. Una de las habilidades más valoradas a nivel laboral es el liderazgo, ya que un buen líder puede guiar a una empresa a alcanzar el éxito, teniendo presente estrategias y diferentes acciones para alcanzar su propósito. Vale la pena mencionar que cada líder actuará bajo su propio estilo, por lo que dentro del top 10 de estilos de liderazgo empresariales más utilizados, se encuentra el “Liderazgo transformacional” en el que el directivo desarrolla la capacidad de inspirar a sus colaboradores hacia la consecución de las metas. Este modelo de management fue creado por el historiador James MacGregor Burns, quien lo definió como “un tipo de liderazgo capaz de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de sus seguidores, así como impulsar la transformación dentro de una organización”.

Las organizaciones del siglo XXI buscan cada vez más, líderes que sepan gestionar personas y, a su vez, que logren sus objetivos. Es aquí, precisamente, en donde el liderazgo transformacional toma relevancia, ya que es clave para la gestión de cambio, pues es una forma de influenciar que motiva a los equipos a superar las expectativas en cuanto a resultados. Este tipo de liderazgo transforma a las personas, pero también a las organizaciones, teniendo incidencia en los valores, la ética, el manejo de emociones y en los objetivos a largo plazo. Los líderes son empáticos y apoyan a su gente a desarrollar su potencial, inspiran a generar cambios positivos y se preocupan por su bienestar. De esta forma, se ganan la confianza y el respeto de los demás.



¿Por qué enfocarnos en desarrollar a nuestros ejecutivos en este estilo? ¿Qué hace diferente a un líder transformacional? Podemos decir que cambian el estado de las cosas, desarrollan a otros líderes, transforman a quienes los rodean y generan valor para las personas. También logran relaciones más sólidas con sus equipos de trabajo, alcanzan un alto nivel de compromiso con la visión y misión, empoderan a sus colaboradores, los motivan para que alcancen un desempeño sobresaliente, ejercen influencia positiva e incentivan la innovación y mejora continua en los procesos que manejan en su día a día.

Una vez que nuestros ejecutivos alcancen un nivel óptimo en esta competencia, tendrán mayor

capacidad para analizar la situación actual de la organización y de su área de influencia, y podrán detectar áreas de oportunidad y generar planes de trabajo que les permitan, a través de la participación e involucramiento de su equipo, promover soluciones y estrategias de cambio. De esta manera estarían aplicando la gestión de procesos internos, gestión del talento humano y la gestión de cambio como pilares fundamentales de su desarrollo dentro de CIG.

Para que este proceso sea exitoso, debemos apoyarlos desde el Área de Talento Humano para que, a través de proyectos, programas e iniciativas, adopten e incorporen los cambios hacia la cultura interna que se está permeando a través de toda la organización. Trabajar en un ambiente colaborativo será indispensable para lograr lo que nos hemos propuesto, por esta razón, la capacitación y el aprendizaje en temas de trabajo en equipo, tanto de sus reportes directos como con sus pares, jugarán un papel sumamente importante que nos permitirá transformar a CIG en una organización en donde su distintivo sea su talento. Estamos comprometidos con el desarrollo de nuestros colaboradores y con el de Guatemala.

Las organizaciones del siglo XXI buscan cada vez más, líderes que sepan gestionar personas y, a su vez, que logren sus objetivos”.



Andrea Lemus es Directora de Talento Humano de CIG.

MENOS

tiempo para
reclutar

MÁS

tiempo
para vivir

Encuentra el
candidato ideal
a un click de
distancia

¿Necesitas
contratar
personal?

Haz click aquí 

tecoloco

Powered by The Stepstone Group



TENDENCIAS EN RECURSOS HUMANOS 2023

Por: Alejandro Roulet | Grupo Rolsa y Gremial de Empresas de Outsourcing (GEO)

El 2023 será un año de muchos cambios dentro de las organizaciones para todos los sectores. Muchas empresas siguen adaptándose a las nuevas tendencias o a la nueva normalidad. Las grandes compañías ya no tienen los grandes edificios para albergar a todos sus colaboradores, ya que muchas han optado por seguir en el teletrabajo a pesar de sus pros y contras.

“Son los empleados la base de toda empresa”.

Las empresas deben saber adaptarse y mostrar resiliencia y fortaleza, pues los cambios acelerados no han cesado y no lo harán en un corto tiempo, puesto que continuarán en materia económica y social, lo que llevará un impacto al mundo laboral. Para este impacto laboral, es necesario el involucramiento de los líderes de cada organización, quienes jugarán un papel fundamental tanto para la corporación como para la creación de equipos de alto desempeño.

Dentro de las principales tendencias de recursos humanos para este 2023, destaca la relación del colaborador con la tecnología. Desde hace aproximadamente dos años, la tecnología está avanzando más rápido de lo que esperábamos, incluso muchas empresas han tenido que cerrar porque la competencia se actualizó con más rapidez o porque los costos para tener las nuevas herramientas de la misma son altos.

No solo las empresas deben introducir las nuevas tecnologías, los mismos colaboradores deben estar dispuestos a adaptarse a esos cambios de forma rápida. Capacitaciones, cursos y constante preparación es lo que las empresas esperan de sus empleados en la actualidad. Este año, la meta de las organizaciones debe ser consolidar las relaciones

entre la tecnología y el colaborador en pro de las empresas y de sus empleados.

Otra de las principales tendencias para este 2023 es modernizar las técnicas de reclutamiento. En la actualidad, la retención del talento es uno de los principales retos de todas las organizaciones. Es necesario que los Departamentos de Recursos Humanos, implementen dentro de sus procesos, tecnología con inteligencia artificial. Esto les beneficiará para tener un mejor uso y análisis de los candidatos y de sus colaboradores, lo que permitirá tener las métricas necesarias para mejorar las relaciones con los empleados de la organización. La sinergia entre colaborador – empleador debe ser total para lograr que los cambios tecnológicos sean de común ayuda.

Dentro de las nuevas técnicas de reclutamiento, las empresas deben preparar su employer branding. Son los empleados la base de toda empresa, si ellos no se encuentran a gusto, es difícil que las empresas logren alcanzar los objetivos que se trazarán en el corto, mediano y largo plazo.



MOVILIDAD LABORAL

Por: Daniel Gage | Recursos Humanos de DAGLEX, S.A. y Gremial de Empresa de Outsourcing (GEO)



Si tiene operaciones en el extranjero, es posible que anhele la ética de trabajo y la cortesía de los guatemaltecos. Es una sorpresa que en muchos países es admisible contratar a guatemaltecos desde Guatemala, a través de un proceso de visa de trabajo. Los programas de visas de trabajo les permiten a las empresas fuera de Guatemala reclutar guatemaltecos para trabajar temporalmente de forma legal en otros países en una variedad de industrias.

Una empresa debe solicitar autorización al gobierno del país anfitrión para contratar a un trabajador extranjero. Cuando el gobierno otorga la autorización, la empresa envía el documento respectivo al trabajador extranjero, quien se presenta en el Consulado o Embajada del país donde laborará para que le emitan la visa de trabajo. Luego, el trabajador viaja al país extranjero con su documentación y visa para que las autoridades fronterizas le otorguen permiso para una estadía por tiempo limitado. Algunos países limitan el número de visas de trabajo disponibles.

La autorización de trabajo es temporal, pero muchos países ofrecen la posibilidad de renovar la misma, después de salir del territorio y/o renovar la autorización de trabajo mientras está en el país. Existen programas de trabajadores extranjeros temporales en Alemania, Australia, Canadá, Costa

Rica, España, Estados Unidos, Gran Bretaña y México, entre otros. Los países participantes y las industrias involucradas consideran que los programas de trabajo en el extranjero son beneficiosos para todos, ya que aseguran un suministro de trabajadores legales calificados para varios sectores, remesas para el país de origen y disminuye la migración irregular. Para los trabajadores participantes, laborar en el extranjero ofrece la oportunidad de adquirir nuevas habilidades en nuevos entornos a un salario competitivo.

Los guatemaltecos que participen en programas de visas de trabajo deben recibir el salario mínimo o más, estipulado en el país anfitrión. Es importante mencionar que, el empleador y/o firma reclutadora, no pueden obligar al trabajador pagar un fee o comisión por colocación laboral en el extranjero. Para algunos trabajadores, generalmente del sector agrícola en el extranjero, el gobierno anfitrión obliga al empleador a proporcionar alojamiento y beneficios médicos.

“ Los guatemaltecos que participan en programas de visas de trabajo deben recibir el salario mínimo o más, estipulado en el país anfitrión”.

LÍDERES EN EDUCACIÓN SUPERIOR CON ENFOQUE EMPRESARIAL

Por: GAIA Business School

GAIA Business School nació como un proyecto visionario por parte de nuestros fundadores, quienes unieron esfuerzos para brindar educación superior de alto nivel, enfocada al ámbito empresarial. En las distintas organizaciones en las que laboraron, se dieron cuenta de que muchos de los trabajadores y personas conocidas abandonaron sus estudios universitarios, situación que los inspiró a ser un pilar fundamental para que esos profesionales obtuvieran educación de alto nivel mediante un método práctico con el objetivo de aplicar lo aprendido dentro de su entorno laboral y de esta manera mejorar sus condiciones de vida.

Es así como, tras 12 años en el mercado Latinoamericano, GAIA Business School se consolida como una institución educativa de nivel superior, creada para ofrecer programas de formación dirigidos a aquellos que buscan desenvolverse en el mundo empresarial y de los negocios. Esto nos ha llevado a ser reconocidos dentro del ranking Forbes en el puesto número 1 entre las escuelas de negocios de Guatemala y el puesto número 7 en América Latina.

Las mejores escuelas de negocios del mundo suelen ser acreditadas por instituciones de prestigio, las cuales garantizan estándares internacionales en sus programas académicos. Es por ello que GAIA Business School está en constante evaluación por parte de la International Accreditation Council for Business Education (IACBE, por sus siglas en inglés), organismo acreditador estadounidense que respalda la calidad de nuestra enseñanza.

Nuestra metodología está basada en un enfoque práctico y orientada a brindar a nuestros alumnos los conocimientos y aplicaciones que se viven día con día dentro de la realidad empresarial, con el objetivo de

que se desarrollen de manera correcta al momento de enfrentarse a situaciones complejas en sus puestos de trabajo.

En GAIA Business School nos enfocamos en brindar a nuestros alumnos todas las capacidades que les permitan enfrentar la globalización, por medio de una visión internacional para la búsqueda de nuevas y mejores oportunidades de negocios, la rendición de cuentas como principio básico para la toma de decisiones y el respeto al talento humano, desarrollando las habilidades blandas que les permitan desenvolverse dentro de un ambiente responsablemente eficiente.

GAIA Business School también cuenta con su extensión GAIA Executive Education, orientada a brindar formación continua de alto nivel a empresas y ejecutivos sin requerir de un título superior, y que buscan desarrollar nuevas capacidades aplicables a sus entornos laborales o de emprendimiento. Estos programas son de corta duración, pero cuentan con el reconocimiento, prestigio y acreditación internacional.

Sitio web: www.gaiaedu.org.



Mishel Sandoval | Directora de GAIA Business School

CUMPLIMIENTO LABORAL

Cumplir con la legislación laboral conlleva beneficios empresariales.

Por: Augusto Valenzuela | Abogado especialista en Derecho Laboral

En las relaciones laborales, las partes –trabajador y empleador– están sujetas al cumplimiento de determinadas obligaciones legales para mantenerse dentro del marco jurídico vigente.

“Las empresas tienen la facultad legal de emitir diferentes disposiciones o normativas que les permitan regular adecuadamente los temas laborales”.

Para el manejo apropiado de la administración de personal, la parte empleadora debe conocer la normativa legal vigente en Guatemala, la cual impone una serie de obligaciones, siendo necesario acotar que la misma no se circunscribe solamente al Código de Trabajo, pues se debe tomar en cuenta la Constitución Política de la República de Guatemala y las demás leyes en materia laboral, tales como la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, y la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo, entre otras. También los Reglamentos de la materia emitidos por el Ejecutivo y convenios internacionales ratificados por Guatemala sobre materia laboral, emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo tripartito del que Guatemala es miembro.

Asimismo, se debe cumplir con las leyes y reglamentos vigentes en materia de previsión social que derivan en una serie de obligaciones ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). A nivel interno, las empresas tienen la facultad legal de emitir diferentes disposiciones o normativas que les permitan regular adecuadamente los temas laborales, tales como el contrato individual de trabajo; el reglamento interior de trabajo debidamente aprobado y actualizado por la Inspección General de Trabajo; políticas laborales sobre diferentes situaciones que se presentan con el personal, sin dejar de incluir todo

lo derivado del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional y otras disposiciones sobre la materia; y aquellos que se deciden de forma voluntaria, como códigos de ética, de conducta o de valores, que regulan temas relacionados con el personal.

Es importante señalar que las empresas deben tener presente, en la aplicabilidad práctica de las disposiciones legales y reglamentarias, la jurisprudencia emanada de la Corte de Constitucionalidad (CC) en materia laboral, la cual ha sido abundante en los últimos tiempos y que por esa vía se interpreta y orienta el sentido de la legislación en diversos temas de manejo cotidiano. Si no se conoce este tipo de resoluciones del tribunal constitucional, es muy probable que se aplique inadecuadamente la normativa en un caso concreto.





Como consecuencia de lo anterior, es de suma importancia que las empresas realicen un procedimiento de revisión, análisis y generación de información con el objeto de evaluar el estado de las relaciones laborales y de determinar el cumplimiento de la ley laboral para optimizar la documentación y procedimientos internos que utiliza, adecuando estos aspectos a la legislación laboral vigente y realizando las correcciones pertinentes.

Cada día se hace más exigente el cumplimiento laboral, no solo porque la ley lo exige, sino porque en el mundo de los negocios, los clientes o proveedores, pueden solicitar que la empresa cumpla con todas sus obligaciones legales en esta materia. De lo contrario, puede conllevar la pérdida de un negocio.

No cumplir al cien por ciento con la normativa laboral, puede traer consecuencias financieras importantes para la empresa porque la Inspección General de Trabajo puede imponer sanciones económicas significativas, además de incluir al empleador infractor en el Registro de Faltas Laborales.

Esto, sin lugar a dudas, puede perjudicar la reputación empresarial, no solo ante clientes, proveedores y la sociedad en general, sino ante sus propios trabajadores o cualquier consumidor, quienes cada día están más vigilantes del actuar de sus proveedores.

Muchas empresas han decidido mantener, en su estructura interna, un oficial de cumplimiento que tenga la función preventiva y la gestión de riesgo en la empresa, vinculados en relación con eventuales cumplimientos normativos en cada una de sus actividades diarias.

A nivel legal, es recomendable que las empresas estén al día en temas de cumplimiento laboral con la finalidad de evitar contingencias futuras que afecten el patrimonio y su prestigio comercial.

Finalmente, es recomendable revisar si la legislación laboral que estamos aplicando a nivel interno de la empresa se encuentra vigente y si los instrumentos, documentos, reglamentos y cualquier otra disposición emanada de la empresa está actualizada, a efecto de que se pueda aplicar correctamente en el manejo de las relaciones laborales.

“A nivel legal, es recomendable que las empresas estén al día en temas de cumplimiento laboral”.



GREMIAL DE EMPRESAS DE OUTSOURCING



TE GUSTARÍAS CONOCER MÁS SOBRE LA GREMIAL Y UNIRTE, CONTÁCTANOS

Más Información: Karina Rivera
krivera@industriaguatate.com | 2380 9000 Ext 362



CRECIG
COMISIÓN DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
DE LA CÁMARA DE INDUSTRIA DE GUATEMALA

La Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de Industria de Guatemala -CRECIG- no exige algún modelo o redacción específica de cláusula compromisoria.

A continuación un texto recomendado para su elaboración:

MODELO DE CLÁUSULA COMPROMISORIA

Los contratantes convienen en que toda disputa, controversia o reclamo, que se relacione con la aplicación, interpretación y/o cumplimiento de este contrato, por cualquier causa, deberá resolverse mediante Arbitraje de _____¹, de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de Industria de Guatemala -CRECIG-, que se encuentre vigente al momento de surgir el conflicto. El Arbitraje será administrado, por la Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de Industria de Guatemala -CRECIG-, en la ciudad de Guatemala, por medio de un tribunal compuesto de _____² Árbitro (s), nombrados de conformidad con el Reglamento antes relacionado, y el idioma del arbitraje será el español. El laudo deberá ser cumplido de buena fe y sin demora alguna, por las partes.

CRECIG'S MODEL CLAUSE OF ARBITRATION PROVISION

Any dispute, controversy or difference, arising out of or related to this Agreement, shall be submitted to Arbitration _____³ according to the Rules of Arbitration of the Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de Industria de Guatemala -CRECIG- (The Rules) effective at that moment. The arbitration proceedings shall be conducted in the _____⁴ language and the Arbitral Tribunal shall be composed by _____⁵ Arbitrator (s) appointed according to said Rules of CRECIG, which shall be the institution in charge of the administration of the procedure. The award so given shall be binding on the parties hereto.

¹ Equidad o Derecho

² Uno o tres

³ In law or in equity

⁴ Language chosen by the Parties

⁵ Options: a) one Arbitrator; b) three Arbitrators.



EL BUEN LÍDER

Por: Mariano Codoñer | Director General de Estratek, S.A.

En Estratek, desde nuestros inicios acuñamos la frase que nos ha servido de slogan: “La gente feliz es gente productiva” y lo hicimos convencidos de que es un axioma en el mundo del trabajo que se evidencia no solo por sentido común, sino por muchos datos de investigación científica.

¿Quién determina el ambiente en una organización, en un área o un equipo de trabajo? Con datos obtenidos de más de 150 mil encuestas aplicadas en Centro América y algunos otros países de América Latina, consideramos tener el respaldo suficiente para afirmar que nuestro slogan, más allá de una frase inspiradora, tiene una sólida base científica.

EL AMBIENTE QUE GENERA UN BUEN LÍDER

Un líder que genera un mal ambiente por la forma de comportarse y conducir a sus colaboradores, no necesariamente es una persona mal intencionada, ya que, en muchos casos, quienes generan malos ambientes lo hacen con la intención de lograr buenos resultados. Sin embargo, por ignorancia, utilizan técnicas de supervisión ineficaces y contraproducentes con las que obtienen lo contrario: desmotivación y malos resultados. Un buen líder debe conducir a su equipo con firmeza y determinación, no con autoritarismo y faltas de respeto. Cuando lo hace de manera efectiva logra el compromiso, el

entusiasmo, el esfuerzo continuado, la automotivación, la innovación, la creatividad, la búsqueda de opciones de mejora y el trabajo en equipo, sin necesidad de su presencia física constante.

EL EQUIPO ADQUIERE UNA VISIÓN COMPARTIDA, INSPIRADA POR EL LÍDER

Un equipo sin visión es como un barco sin brújula, pero cuando se cuenta con una visión y no es adecuadamente comunicada, es como un barco con brújula defectuosa. El norte debe estar claro y ser comunicado e inspirado por el líder. Cuando un equipo conoce la visión, sabe exactamente hacia dónde dirigir sus esfuerzos y, más importante aún, por qué debe esforzarse. Para que un líder pueda inspirar a su equipo, los miembros del mismo deben tener confianza en él, verlo como un ejemplo a seguir y sentirse valorados y tomados en cuenta. Esto no es asunto de conocimientos o habilidades, es apelar a comportamientos que van más allá de aspectos actitudinales, pues la integridad, transparencia, amor por la verdad y el trato respetuoso, son aspectos que tocan la esfera de las decisiones éticas.

“El norte debe estar claro y ser comunicado e inspirado por el líder”.



LOS TRABAJADORES SON TRATADOS CON RESPETO

Un buen líder trata a su personal con respeto, escucha con atención sus opiniones y no duda en ponerlas en práctica. Es aquel que tiene claro su papel de mentor y se preocupa por enseñar a sus equipos, sin guardarse los secretos para sí mismo. Jim Collins, en su magistral obra *Empresas que sobresalen*, utiliza la metáfora de la ventana y el espejo para expresar este fenómeno característico de los buenos líderes (o líderes de nivel 5, como él los llama). La misma se refiere a que, cuando las cosas salen bien, un buen líder generalmente se asoma a la ventana para ver a quién otorgar el mérito del éxito alcanzado, ya sea a su equipo o a uno de sus integrantes, pero cuando las cosas van mal, lo que hace es verse en el espejo y preguntarse: “¿Qué hice mal para que esto sucediera así?”.

EL LÍDER GUÍA, ENSEÑA, ENTRENA, MOTIVA E INSPIRA A SU GENTE

Solo un líder que enseña, escucha, entrena, apoya y motiva a su personal puede lograr resultados sobresalientes. No podemos esperar buenos resultados de personas que sienten que su trabajo no es bien valorado y que sus opiniones no cuentan para mejorar. Por ello es tan necesaria la formación

y evaluación constante de los equipos de liderazgo, pues es uno de los grandes vacíos de la educación formal que luego tenemos que realizar en los centros de trabajo.

Todo esfuerzo para la formación de los líderes en las empresas debe ir acompañado, obligadamente, de procesos alineados que permitan saber si lo que el líder está aprendiendo, lo está aplicando. Por otro lado, las distintas capas de supervisión, jefaturas y gerencias, desde el nivel de la alta dirección, deben estar involucradas en los procesos de formación y evaluar el progreso de sus reportes directos para formar una cadena de rendición de cuentas y resultados que va de abajo hacia arriba con la evaluación del clima organizacional, y de arriba hacia abajo con la evaluación del desempeño y el ejemplo.

Solo un líder que enseña, escucha, entrena, apoya y motiva a su personal puede lograr resultados sobresalientes”.



Gestión del
Talento Humano



Diplomado

Aplicación e interpretación de pruebas psicométricas: Detectando y desarrollando talento para la organización

Facilitador: Licda. Karla Marroquín



Modalidad virtual

Inicia 18 de abril 2023

Martes y jueves

Horario: 18:00 a 20:00 horas.

¿Interesado?



✉ infocapacitacion@industriagate.com

☎ PBX. 2380-9000 Ext. 234/237/102/233

📱 www.industriagate.com



Cámara de
Industria de
Guatemala



Centro de
Formación
Empresarial
Por: Cámara de Industria de Guatemala

Promoción* 2x1 con



TECNOLOGÍA PARA LA GESTIÓN DE TALENTO

Por: Karina Fernández | Managing Partner & HR Advisor de Latam BTS



Identificar, atraer, seleccionar y formar profesionales con alto potencial, es uno de los retos principales de las empresas. En la actualidad, encontrar al candidato ideal es una tarea que inicia con una carrera a contratiempo, altamente influenciada por la velocidad de respuesta que demanda el mercado. Tener una posición vacante durante un largo periodo de tiempo significa pérdida de oportunidades. Por lo anterior, es clave el rol de la Dirección de Gestión de Talento Humano para promover la innovación y adopción del cambio hacia una transformación digital, considerando y evaluando soluciones ágiles que facilitan los procesos de gestión y atracción de talento.

Si bien, la digitalización nos enfrenta a múltiples desafíos, también nos brinda grandes ventajas: cada vez más contamos con mejores herramientas, datos y evidencia para tomar decisiones que permiten impactar de manera positiva a la organización y personalizar nuestras acciones e intervenciones para aprovechar al máximo nuestro *pool* de talento.

De esta manera, la tecnología aplicada a la identificación de competencias y adecuación de candidatos por medio de pruebas psicométricas en línea, ha generado grandes beneficios. La incorporación de estas tendencias ha ayudado a ofrecer sistemas de evaluación mucho más completos, instantáneos, transparentes y atractivos. Estas herramientas ayudan a generar, procesar y analizar de forma automática la información, algo que, sin duda alguna, elimina la subjetividad y acelera la toma de decisiones en la gestión de talento.

JOB FIT: EL PODER DE LA PERSONA ADECUADA

Cada persona se siente motivada por cosas diferentes. En las organizaciones, vemos cómo los colaboradores que no son compatibles con su puesto, terminan por dejar la empresa o son despedidos por no alcanzar los resultados. Esto afecta el balance del pool de talento, la moral de los colaboradores y la reputación de la empresa, y tiene un impacto directo en la productividad.

“La evolución actual del mercado y del entorno hace que sea prioritario definir, gestionar y medir el talento para competir de forma eficaz”.

La evolución actual del mercado y del entorno hace que sea prioritario definir, gestionar y medir el talento para competir de forma eficaz. Para ello, cada organización necesita decidir dónde y con quién juega, con qué recursos cuenta y qué pretende ganar con ello. En este sentido, hacer un mapeo de competencias a nivel organizacional, es el punto de partida esencial para tener claras las necesidades de la organización respecto a las competencias indispensables que aseguran el éxito en el desempeño.

Es fácil identificar a los colaboradores con mejor desempeño al ver sus resultados, lo difícil es descubrir qué los hace ser exitosos y, sobre todo, asegurarnos de que los nuevos candidatos a contratar posean las mismas características para replicar los resultados. Por otro lado, escoger al mejor talento no es tarea fácil, ya que, al observar a una persona de forma superficial, solamente apreciamos el 10% de su potencial (información obtenida por medio de la entrevista, Curriculum Vitae y referencias). Descubrir el 90% restante requiere de tiempo y recursos, es por ello que, utilizar herramientas adecuadas y diseñadas para identificar aquellas competencias de gran impacto que no logramos descubrir a simple vista, se convierte en un factor clave.



Determinar el porcentaje de compatibilidad (Job Fit), requiere conocer las exigencias del cargo y crear una descripción integral y detallada para identificar las competencias laborales que atienden de mejor manera las necesidades principales del negocio. Cuando los intereses de los colaboradores y de las empresas están alineados, se logra una buena adecuación y una mayor probabilidad de éxito en el desempeño laboral.

¿CÓMO DETERMINAR EL JOB FIT EN TRES PASOS?

1. Identifique a los colaboradores con mejor desempeño. Analice los indicadores clave de desempeño: ventas, volumen de producción, parámetros de calidad, encuestas de servicio, etc. También, todas sus características de personalidad, habilidades, intereses y motivaciones.

2. Cree un modelo de desempeño óptimo. Utilice como referencia los resultados de los colaboradores con mejor desempeño para crear un modelo óptimo que defina las características del empleado ideal.

3. Evalúe a los candidatos, comparándolos con el modelo de desempeño creado. Identifique la compatibilidad y el porcentaje de calce al cargo, y descubra las fortalezas, brechas y áreas de oportunidad.

Esta información ayudará a determinar si la persona puede realizar el trabajo, cómo lo llevará a cabo y si lo disfrutará, eliminando la subjetividad en la contratación y/o movimientos internos.

Utilizar la herramienta psicométrica adecuada y aprovechar los beneficios de la tecnología en el proceso de selección, ofrece a las organizaciones una ventaja competitiva, ya que incrementa las probabilidades de éxito al contratar profesionales talentosos, creando una fuerza laboral sólida.

Las empresas que tienen la filosofía de buscar a las personas idóneas, utilizando la metodología Job Fit para ocupar posiciones estratégicas, pueden identificar a los candidatos con mayor potencial, utilizando plataformas tecnológicas diseñadas para generar eficiencia en los procesos de gestión de talento, con la facilidad de aplicarlas de forma remota y obtener los resultados en tiempo real.

Aprovechar los beneficios de la tecnología en el proceso de selección, ofrece a las organizaciones una ventaja competitiva”.



Karina Fernández es Managing Partner & HR Advisor de Latam BTS.

CEMENTOS PROGRESO LLEGA AL PAÍS DEL “PURA VIDA”

La compañía centroamericana llevó a cabo su lanzamiento institucional en el mercado costarricense.

Por: Cementos Progreso



En un evento con clientes, proveedores y aliados del sector construcción en Costa Rica y como parte de un plan de expansión de sus operaciones en Latinoamérica, Cementos Progreso, marca líder de Progreso, anunció su lanzamiento institucional en el mercado costarricense. De esta manera, amplía su alcance en la región con presencia en siete países que incluyen a Guatemala, Belice, El Salvador, Honduras, Panamá y Colombia.

El lanzamiento de Cementos Progreso contribuirá de forma directa al sector de construcción en Costa Rica, ofreciendo un amplio portafolio de productos en cemento, concreto y predosificados. Así también, el respaldo de una trayectoria centenaria y productos de la más alta calidad, convirtiéndose en un aliado para brindar las mejores soluciones constructivas a sus usuarios.

“Nuestra compañía cree en la región, entiende su potencial y apuesta por aportar valor a todos los centroamericanos. El lanzamiento de nuestra marca insignia en el mercado costarricense es clave en nuestros planes de crecimiento e inversión, que buscan generar desarrollo y empleo en la industria cementera local y regional”, comentó José Raúl González, CEO de Progreso.

La incursión de Cementos Progreso en Costa Rica marca un hito importante en la historia de la compañía, que busca la creación de valor compartido en el

mercado. El apego a su estrategia de sostenibilidad, bajo la cual se enmarcan todas sus acciones, será vital para lograr los objetivos, buscando ser el Empleador Preferido de sus colaboradores, el Proveedor Favorito para sus clientes, así como un Líder Ambiental y un Ciudadano Responsable, aportando a mejorar la calidad de vida de los costarricenses.

“Cementos Progreso operará en Costa Rica con la misma excelencia en el servicio que ha sido su sello durante más de 120 años. Nuestro objetivo es compartir sueños y construir realidades junto a los costarricenses, con la garantía y respaldo de productos que cumplen con los más altos estándares de calidad. Seguiremos fortaleciendo la atención a nuestros clientes y la innovación en soluciones para la industria, incluyendo un importante plan de inversión para generar valor social, ambiental y económico en el país”, señaló Enrique García, director regional de Cementos Progreso para Costa Rica, El Salvador y Panamá.

La incursión de Cementos Progreso en Costa Rica marca un hito importante en la historia de la compañía”.

Por su parte, José Miguel Torrebiarte, presidente de la Junta Directiva de Progreso, puntualizó que “desde sus inicios en 1899, la compañía mantiene un sólido compromiso con la sostenibilidad y es parte fundamental de su liderazgo en la industria del cemento y materiales para la construcción en la región”.

Fieles al legado de su fundador, Carlos F. Novella, y en estricto apego a su Código de Valores, Ética y Conducta (COVEC), Cementos Progreso ha sido reconocida desde el 2014 entre las empresas más éticas del mundo por el Ethisphere Institute, además de ser reconocida en múltiples ocasiones como uno de los mejores lugares para trabajar en Latinoamérica.

EL MUNDO HA CAMBIADO, ¿LOS COMERCIOS TAMBIÉN? UN MOMENTO DECISIVO EN LA TRANSFORMACIÓN DEL SECTOR

Por: Jessica Herrarte | Marketing de Grupo Megabyte

Los cambios en el comportamiento de los consumidores y en la tecnología, tendencias globales e industria, y el continuo estado de disrupción son factores que influyen en las nuevas expectativas que tienen los compradores, los cuales impulsan la innovación en el sector minorista.

La siguiente normalidad es el comercio unificado. A medida que los clientes vuelven a hacer sus compras en las tiendas, casi como en la época prepandémica, los comercios deben atender mayores expectativas de conveniencia, alistamiento, fluidez y sensibilidad al precio.

El 15vo. Estudio Global Anual del Consumidor de Zebra Technologies muestra lo siguiente:

LOS CLIENTES PREFIEREN EXPERIENCIAS DE COMPRA QUE COMBINAN VARIOS CANALES

Los compradores siguen optando por comprar en línea o en la tienda por las mismas razones: la disponibilidad, la selección y el precio. Muestran preferencia por los comercios que ofrecen devoluciones sencillas (80%), que les permiten entrar y salir de la tienda rápidamente (76%) y que ofrecen entrega a domicilio (75%). También hacen uso de opciones alternativas de retiro y entrega: el 34% de los compradores han optado por comprar en línea y recoger en la tienda (BOPIS), o comprar en la tienda y recibir su pedido a domicilio. Alrededor del 90% afirma que probablemente seguirá utilizando estos servicios.

EL PERSONAL LO ES TODO

Los empleados son el puente que une a los comercios con los compradores, pues desempeñan un papel fundamental para garantizar que se cumplan las expectativas de los clientes. Sin embargo, los comercios tienen dificultades para contratar y retener trabajadores en un mercado de contratación competitivo. La mayoría de los empleados (78%) y de los tomadores de decisiones (84%) creen que la tecnología es un activo importante al momento de atraer, capacitar y retener a trabajadores extraordinarios.





INVERTIR EN INNOVACIÓN

Los comerciantes están duplicando su inversión en tecnología para seguirles el ritmo a los consumidores: el 82% de los tomadores de decisiones encuestados planean aumentar la inversión en tecnología durante los próximos tres años. También se están preparando para optimizar el diseño de las tiendas físicas: el 45% planea agregar más terminales de pago por autoservicio en el área de cajas y el 43% está modificando los espacios para agregar más terminales de pago sin contacto.

MANEJAR LAS FUERZAS DEL MERCADO

Los consumidores son conscientes de los desafíos que enfrentan muchos comerciantes: se enteran de los problemas de la cadena de suministros por las noticias y ven los estantes vacíos en las tiendas. Aun así, se molestan cuando hay problemas de inventario. El 76% de los tomadores de decisiones a nivel mundial sienten la presión de minimizar la cantidad de artículos agotados y el 82% coincide en que se han centrado más en las operaciones de la cadena de suministros.

LOS COMPORTAMIENTOS DE LOS COMPRADORES SE TRANSFORMAN EN NUEVOS HÁBITOS Y PREFERENCIAS

Los viejos hábitos tardan en desaparecer, pero después de la pandemia, parece que los nuevos llegaron para quedarse. Luego de varios años en los que se experimentó un crecimiento acelerado del comercio electrónico y de nuevas tecnologías, como el pago sin contacto, los compradores ahora desean tener una experiencia fluida en todos los canales. Los comercios minoristas deben avanzar o, al menos, ponerse al día. Al mismo tiempo que lidian con la escasez de personal, los desafíos de la cadena de suministros y la inestabilidad económica, deben trabajar para eliminar los puntos de desconexión entre compradores y empleados.

El 85% de los tomadores de decisiones está aumentando la velocidad y la conveniencia de las operaciones de alistamiento para hacer frente al aumento del tráfico, tanto en la tienda como en línea.

Fuente: (2022), 15vo. Estudio Global Anual del Consumidor, Zebra Technologies.



SOMOS UNA EMPRESA CERTIFICADA



OUTSOURCING SIGLO XXI

GEM

Gestor Empresarial Móvil

Desarrollamos un portal digital con acceso móvil, que incorpora módulos para gestionar de forma ágil los diferentes procesos, garantizando la continuidad del servicio y respuesta eficiente a las necesidades de nuestros clientes.



RECURSOS HUMANOS

- Base de candidatos
- Requisición interna
- Proceso de selección
- Contratación
- Gestión de personal temporal



SUPERVISIÓN

- Agenda de visitas
- Check list personalizado
- Reporte de auditoría
- Administración



SUMINISTROS

- Solicitud de anticipo a proveedor
- Solicitud de compra
- Órdenes de materiales
- Gestor logístico



CUENTAS POR COBRAR

- Orden de venta
- Factura
- Control de contraseñas de pago
- Cobro al cliente



PREMIO INDUSTRIAL 2022

Tercer Lugar

EN LA CATEGORÍA INNOVACIÓN

SOMOS UNA EMPRESA DE



(502) 2388-0035



solusersa.com

SÍGUENOS EN



FIL APP, LA WEB APP QUE FACILITA EL PROCESO DE FACTURACIÓN

Por: Jorge Hernández | Gerente de mercadeo de Infile, S.A.

El 17 de septiembre de 2022, se publicó en el Diario Oficial la Resolución SAT-DSI-1350-2022, que resuelve en su artículo 1, incorporar al Régimen de Factura Electrónica en Línea (FEL) a las personas individuales y jurídicas que se encuentren registradas en el Régimen de Pequeño Contribuyente conforme a la Ley del Impuesto al Valor Agregado (IVA).

Se estable como fecha límite para iniciar con la emisión de sus Documentos Tributarios Electrónicos (DTE), el 31 de marzo de 2023.

Infile lanza un nuevo producto: Fil App”.

En 2021, la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) contabilizó cerca de 1.1 millones de personas individuales o jurídicas inscritas como pequeños contribuyentes. El régimen de FEL inició su proceso de implementación en el ámbito de contribuyentes que emiten facturas en 2008.

Con esta nueva obligatoriedad, el régimen electrónico cubre casi el cien por ciento de los contribuyentes, apoyando a la facilitación del cumplimiento de las obligaciones tributarias, simplificación de procesos y reducción del almacenaje de documentos físicos.

En búsqueda de mejores herramientas que faciliten el proceso de facturación, Infile lanza un nuevo producto: Fil App, una web app desarrollada especialmente para profesionales con una baja facturación, con un diseño que se adapta a cualquier dispositivo y que permite pasarse a FEL en menos de 10 minutos y facturar en segundos.

Además, permite agregar su logotipo a sus documentos, establecer el tamaño que mejor se adecue a sus necesidades sin tiempos de implementación y tener una visión clara de los totales facturados. Todo esto con el respaldo y seguridad que brinda Infile, certificador pionero de facturas electrónicas en Guatemala, con más de 25 años de experiencia en la creación de soluciones digitales innovadoras y confiables, al alcance de cualquier negocio.



REDES Y TELECOMUNICACIONES



Plantas Telefónicas



Sistemas IP, digitales y análogos



E1 y Troncal SIP



Servicio de mantenimiento y limpieza



Soporte Técnico



Instalación y reparación



Contáctanos:



2315-1000



5201-5001



ventas@altec.com.gt



www.altec.com.gt



Altec de Guatemala

Sistemas telefónicos IP marca:

GRANDSTREAM

Centro de servicio y stock de repuestos:

Panasonic intelbras

25
AÑOS

De exelencia y servicio a nivel nacional

LA IA Y SU REVOLUCIÓN PARTICULAR

Por: Héctor Cabrera | Director Ejecutivo de LOQUI, S.A.



En los últimos años hemos escuchado cada vez más el término inteligencia artificial (IA), el cual, normalmente, asociamos con supercomputadoras con forma de robots, hablando entre sí e iniciando una revolución que puede o no terminar con la vida humana. Más allá de la ciencia ficción, la IA sí ha iniciado una revolución, en donde su implementación e influencia en la vida cotidiana es cada vez mayor y donde, muchas veces, no somos conscientes de haber sido asistidos por software o hardware que basa su operación en IA.

En principio, no hay un acuerdo sobre su definición completa. Dicho término fue acuñado en 1956 por el informático estadounidense, John McCarthy, durante la convención de Darmouth realizada en Hannover, New Hampshire, Estados Unidos, la cual, él mismo convocó para tratar de aclarar algunas ideas sobre las máquinas pensantes.

De todas las definiciones existentes, la que personalmente me gusta más por lo que engloba es la siguiente: “La capacidad de un sistema para interpretar correctamente datos externos, para aprender de

dichos datos y emplear esos conocimientos para lograr tareas y metas concretas a través de la adaptación flexible”.

Las computadoras ya nos habían sorprendido con su capacidad de procesamiento, ya que pueden procesar muchísimos datos, según el software que se esté utilizando, y entregar un resultado ya procesado. Sin embargo, siempre han sido tareas y procesos repetitivos, en los que se esperan datos de entrada que se combinan para obtener un resultado, como una súper calculadora. Ya no estamos hablando de procesar datos, sino de interpretarlos y guardarlos para que cuando vengan nuevos datos, tengamos la habilidad de recordar lo aprendido para usarlo de forma total o parcial en la resolución de una nueva tarea o la consecución de un objetivo. Básicamente, pensar como lo hace un humano promedio.

La IA ya existe entre nosotros y ya es parte de nuestra vida diaria”.

Se han generado debates sobre si esto puede generar consciencia en una máquina, o si es ético que una máquina resuelva problemas porque no tendrá el componente de sentimientos que el humano aporta. Sin embargo, todas estas discusiones no han detenido el avance de la IA y lo que es en la actualidad.

Los teléfonos inteligentes son un ejemplo de ella, pues poseen software de IA que le permite a Siri, Alexa, Cortana o cualquier otra asistente, entender lo que decimos en lenguaje natural y convertirlo en instrucciones para que el teléfono procese y ejecute. Ahora nos parece natural darle instrucciones a un celular, pero la sola idea de reconocer la voz humana, entender varios idiomas, diferentes timbres de voz y distintas condiciones acústicas es realmente sorprendente.

El mismo aparato tiene aplicaciones que permiten navegar mapas y buscar las mejores rutas para llegar a un lugar, basándose en la información del tránsito, velocidad de traslado y ubicación de GPS para evitar aglomeraciones y bloqueos.

“Es nuestra tarea educar y enseñar a las futuras generaciones a utilizar las herramientas que están a nuestro alcance”.

Otro ejemplo es el software que gestiona toda la información recabada por los autos inteligentes, que les permite activar los frenos si un transeúnte se atraviesa y son capaces de conducir de forma autónoma y con buenos resultados. Rozan la perfección si los comparamos con la eficiencia promedio de conducir de los humanos.

Ahora nos parece escabroso que nuestro teléfono espía nuestras conversaciones. Por ejemplo, hablamos de lo mal que está funcionando la lavadora y que tendremos que comprar una nueva y, al abrir nuestras redes sociales, los anuncios nos muestran el reluciente nuevo modelo de lavadora para nuestro hogar. Esto sucede porque la experiencia de usuario, en la mayoría de las redes sociales, está diseñada por IA y utiliza recursos del dispositivo donde se alojan, por lo que esa invasión a la privacidad que hemos experimentado ha sido cierta, pero consensuada desde un inicio a través de los términos y condiciones de uso que todos aceptamos, pero que casi nadie lee cuando instalamos una aplicación o la actualizamos.

La IA ya existe entre nosotros y ya es parte de nuestra vida diaria. No solo forma parte de los desarrollos de Boston Dynamics® y sus increíbles robots que han llegado a hacer malabares y piruetas al mejor estilo de atletas olímpicos. Sin duda, no estamos lejos de toparnos con IA en el supermercado o en la cocina, como en algunos lugares de Europa o Asia, ya que la mayoría de los electrodomésticos vienen cargados de sensores de internet de las cosas (IoT, por sus siglas en inglés) para recolectar información que sea procesada por IA y nos haga más fácil la vida.

¿Hasta dónde debemos llegar con la IA? Si el límite no existe, inevitablemente nuestra mente se llena con escenas de películas como *Terminator* o *Yo Robot*, donde el apocalipsis desatado por la autonomía de las máquinas generalmente termina en guerra y destrucción. Sin embargo, hace falta mucho por desarrollar y la IA está generando una revolución de información y manejo de la misma, donde nuestro intelecto podrá aprovechar todas estas bondades y hacer que la vida sea mucho mejor para todos.

Recientemente se habilitó al público la posibilidad de chatear con una IA altamente avanzada llamada ChatGPT. Puedes abrir tu cuenta y empezar a utilizarla sin ningún costo, visitando la página web <https://chat.openai.com/chat>. Podrás pedirle que escriba una canción al estilo de tu cantante favorito, agregando algunas palabras obligatorias dentro de la letra; encontrarás recomendaciones de libros que te ayuden a entender algún tema en concreto y resúmenes de esos manuscritos; y que te elabore un resumen, artículo o ensayo sobre el tema que escojas, con la cantidad de palabras que necesites. En varias regiones de Estados Unidos y Europa, los maestros están preocupados porque no saben si los buenos artículos que sus alumnos están presentando fueron escritos por ellos o por la IA.

Además, esto siempre plantea preguntas de ética y de derechos de autor, pero soy un creyente del vaso medio lleno, mi óptica siempre será la impulsada por la curiosidad científica, por lo que siempre buscaré la forma de aprovechar los avances tecnológicos para aprender, crecer y mejorar. Es nuestra tarea educar y enseñar a las futuras generaciones a utilizar las herramientas que están a nuestro alcance.



¿QUIERES DESTACAR tu marca aquí?



DIRECTORIO INDUSTRIAL 2023

La industria de Guatemala en tus manos.

Reserva tu espacio hoy mismo 

cibarra@industriaguatemala.com | Tel. 4219 2601

Espacios disponibles: Doble página | Página completa | Media página

¡REABRIMOS NUESTRAS PUERTAS!

Realiza tu **evento**
en nuestras áreas
semiabiertas y al
aire libre

*Pregunta por
nuestras otras
opciones de
espacios*

30% de
descuento

en arrendamiento
y servicios*


2222 6464 EXT. 132


INFO@COPEREX.COM.GT



BOSQUE DEL HORMIGO



CONCHA ACÚSTICA



ÁREA DE RESTAURANTES



JARDÍN 1

*Aplican
restricciones



RETOS Y OPORTUNIDADES PARA LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y LAS TELECOMUNICACIONES EN 2023

Por: Christian Schieber | Analista económico de la Dirección de Análisis Estratégico de Cámara de Industria de Guatemala (CIG)

El sector de las telecomunicaciones experimentará cambios inmensos durante el 2023. Guatemala, al ser un *late adopter* de la tecnología, tiene que enfocar sus esfuerzos en no quedarse ni un paso atrás de sus países hermanos.

El 2022 fue un año en el que la principal preocupación de las empresas, gobiernos y consumidores fue las numerosas crisis que se vivieron en el mundo que causaron distorsiones en el mercado, la oferta y demanda de múltiples productos y servicios.

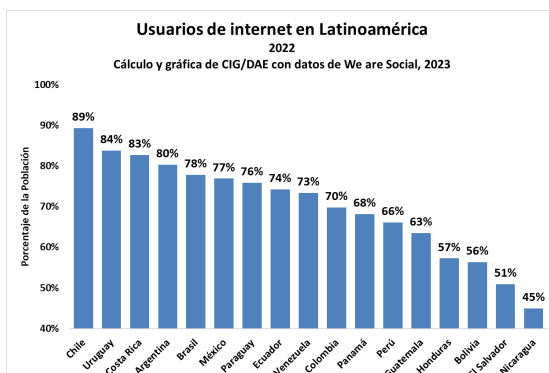
La guerra en Ucrania aceleró la inflación, el aumento de los precios de los alimentos y demás productos, fenómeno que todavía se puede sentir en el panorama económico y se espera que siga vigente este año. Aún hay que ver cómo evoluciona la oferta y demanda de componentes y materia prima para producir tecnología, lo cual estuvo íntimamente ligado con la crisis logística que se ha vivido estos años.

Los principales retos que tienen las compañías de tecnología y telecomunicaciones son expandir la cobertura, mantener la calidad de los servicios y adaptarse al cambio, sin perder el enfoque empresarial.

“El sector de las telecomunicaciones experimentará cambios inmensos durante el 2023”.

En un país como el nuestro, con uno de los porcentajes más bajos de usuarios de internet de Latinoamérica, expandir y mejorar los servicios de internet existentes es una prioridad. Esto será posible gracias a la expansión y creación de nuevos centros de datos que permitirán mejorar la infraestructura en el interior del país.

Usuarios de todas partes del país, cada vez más demandan mayores velocidades e interconectividad en sus dispositivos móviles, debido a los nuevos servicios que han tenido un boom en los últimos meses, tales como el streaming de películas, música y videos en vivo. Además de los videojuegos móviles que requieren de velocidades mayores en los dispositivos para su funcionamiento correcto.





“El 2023 será un año de transición tecnológica en Guatemala”.

Esto se puede lograr mediante las nuevas tecnologías como los satélites que proveen internet y otras tecnologías ya existentes, como la conexión mediante fibra óptica residencial. Estas tecnologías no solo mejoran la interconectividad de las empresas, sino que también en los hogares y pequeños negocios.

Otra tendencia a examinar es el uso de la inteligencia artificial (IA) y el machine learning. Estas tecnologías permiten compilar, procesar y analizar la data de una manera más sencilla, rápida y confiable. Una herramienta que será ampliamente usada por empresas, gobiernos y particulares en muy poco tiempo.

La interconectividad también entra en el mundo de las finanzas. Con el auge reciente de las Fintech, siendo de las empresas que más inversión recaudaron el año pasado, se ha mejorado la eficiencia de los procesos financieros comunicando a los clientes y empresas con sus bancos y con otras corporaciones y usuarios. Se espera gran innovación en este sector este 2023.

Englobada en todas estas tendencias, está también la meta de la sostenibilidad, pues muchas empresas se han propuesto reducir sus emisiones a cero. Esta tendencia empresarial ha sido de las más importantes y de mayor evolución en los últimos años, gracias al buen recibimiento y constante cooperación interempresarial que se da para lograr objetivos comunes de sostenibilidad.

En febrero se celebra el evento Innovation and Technology Expo 2023 en Guatemala, espacio en el que se tienen invitados de muy alto nivel y con mucha trayectoria en el sector tecnológico de Guatemala.

Se tocarán temas como la economía digital, IA y las nuevas tendencias de telecomunicaciones, entre otros, y cómo estos son factores clave para mejorar la competitividad internacional de Guatemala.

El 2023 será un año de transición tecnológica en Guatemala, en el que se espera que el consumidor y las empresas se adapten a los nuevos cambios. También es un año de oportunidades para invertir en el futuro de estas tecnologías para lograr convertir a Guatemala en un referente regional de la innovación.

OPINIÓN

LA IMPORTANCIA DE IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO

Por: Antonio Posadas | Socio de Consultoría de BDO Guatemala

El Compliance, según el reciente estudio *Fraude corporativo: un cambio de tendencia que pone en riesgo a las empresas en Latinoamérica y el Caribe*, realizado por BDO, desde su concepción más común, es un programa de integridad que regula la manera conductual en la que las personas se desarrollan en un clima de negocios, salvaguardando la reputación de la empresa y evitando que se ponga en riesgo por actos de fraude, soborno y corrupción en su relación con terceros, sea el sector privado o público.

En un sentido más amplio también se incluyen temas de cumplimiento legal, fiscal, de comportamiento ético de las personas dentro de la organización y en su representación con terceras personas, incluyendo temas como acoso e inclusión. Le corresponde a la alta dirección de una empresa, decidir si se adopta o no en una organización como parte de su cultura empresarial.

Las organizaciones han evolucionado en el manejo y accionar contra los empleados que han participado en un evento lesivo para la compañía. Anteriormente, se manejaba con mucho recelo y se procedía a la baja del empleado y poco se accionaba de manera judicial, cosa que con el tiempo ha cambiado. Según el estudio realizado por BDO.

“Al momento de hablar de los fraudes más significativos, observamos una creciente tendencia por la judicialización de los mismos, ya que un 37% de los casos fueron llevados a juicio; y los cambios en los procesos de negocios y los despidos de personal fueron las medidas más extendidas entre las organizaciones, en un 93% y un 51%, respectivamente”.

La necesidad también puede nacer de un ambiente regulatorio, requerido por el comercio exterior o por la iniciativa propia

de la alta dirección como apoyo desde su espacio para regular el comportamiento ético y que ya incluye el cuidado del medio ambiente y su responsabilidad empresarial. Para el efecto, se puede considerar el Código Penal, la Ley Contra el Lavado de Dinero u Otros Activos y la Ley de Prevención y Protección Contra la Ciberdelincuencia o Regulaciones Foráneas (FCPA, por sus siglas en inglés).

Por ello, se dice que las compañías que implementan un programa de Compliance son mejor vistas en el mundo de los negocios, tanto por proveedores, clientes, inversionistas y bancos, como por los empleados.



Además, la alta gerencia sabe que cualquier daño en la reputación puede ser de pérdidas incalculables. “El fraude corporativo afecta a todas las organizaciones. En América Latina y el Caribe, a partir de un estudio realizado por BDO, identificamos que el 81% de los encuestados ignora el impacto del fraude corporativo en las organizaciones en las que trabajan. Las pérdidas generadas por los casos de fraude, además de impactar directamente sobre las empresas involucradas; también se trasladan a inversores, proveedores, al sistema financiero, y a las comunidades en general”.

Para una mejor comprensión de cómo abordar el tema, a continuación, se detallan algunas recomendaciones:

- **Un claro apoyo desde la alta dirección (Tone from the Top):** será fundamental para que la lucha contra el fraude y la corrupción ocupe un lugar relevante dentro de la estrategia de las organizaciones.

- **Identificación de riesgos:** la disuasión y la prevención del fraude comienzan por la comprensión de los riesgos presentes en todos los procesos de negocios. La identificación de riesgos, como punto de partida, es central para desarrollar esquemas de control interno eficientes y adaptados a cada organización.
- **Monitoreo y evaluación continua con foco en controles basados en tecnología:** nuestros encuestados informaron que los controles basados en tecnología representaron el 9% de los fraudes detectados en la región, cuando a nivel mundial se reportó una media del 44%. Es fundamental que las organizaciones aumenten sus inversiones en tecnología para robustecer los ambientes de control interno.

Las compañías que implementan un programa de Compliance son mejor vistas en el mundo de los negocios”.

- **Identificación de brechas de ciberseguridad:** durante la pandemia de COVID-19 se generó una necesidad por digitalizar procesos y transformar digitalmente negocios como nunca antes. La prioridad fue hacerlo con mucha rapidez, ya que de ello dependía la supervivencia de las organizaciones. Esta coyuntura generó un escenario propicio para un aumento exponencial de los esquemas de fraude de

ciberseguridad, por lo que es clave incorporar una mirada desde la ciberseguridad como parte de la estrategia de negocios de toda organización.

- **Capacitación a los empleados y a terceras partes que provean servicios estratégicos:** las organizaciones deben realizar capacitaciones periódicas a sus empleados, como parte de sus programas antifraude y anticorrupción, e incluir al personal clave, vinculado a servicios estratégicos provistos por terceros.
- **Screening de terceras partes:** más de 95% de las investigaciones que implicaron sanciones en el marco de la FCPA demostraron la participación de terceras partes en el desarrollo de esquemas de pagos de sobornos a funcionarios públicos. Adicionalmente, las empresas indicaron en un estudio realizado por BDO, que en el 18% de los casos de fraude se identificaron a terceras partes liderando la perpetración del caso de fraude más significativo ocurrido durante el último año, incluyendo proveedores, clientes y personal tercerizado.
- **Investigaciones internas:** las investigaciones desarrolladas en Latinoamérica y el Caribe se llevaron adelante aplicando protocolos de investigación previamente establecidos, en un 70% de los casos, lo cual es muy alentador porque cada vez más organizaciones están comprendiendo la necesidad de realizar investigaciones profesionales para llevar a juicio casos de fraude y para reportar hechos de corrupción en múltiples jurisdicciones.



- **Implementación de canales de denuncia:** en nuestra región solo el 28% de los esquemas de fraude se detectaron como consecuencia de una denuncia interna, cuando a nivel internacional cerca del 45% de los casos se detectan por esta vía, siendo la principal herramienta de detección de casos de fraude. Es deseable que las organizaciones implementen canales que aseguren la confidencialidad y el anonimato, acompañados por políticas antirepresalias.
- **Fortalecimiento de la función de Compliance:** durante la última década, cada vez más compañías incorporaron roles de Compliance y desarrollaron sus programas de integridad, a la luz de las recientes normas anticorrupción promovidas

por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), así como por el fuerte *enforcement* de la FCPA.

Las compañías deben profundizar esta tendencia, incorporando la mirada de Compliance de forma más profunda a la estrategia de negocios y llevando los programas de Compliance inicialmente desarrollados a un siguiente nivel de madurez, mediante la implementación de las recientes normas ISO 37001 (Sistemas de gestión anti-soborno), ISO 37301 (Sistemas de gestión de cumplimiento) e ISO 37002 (Sistema de gestión de canales de denuncias).

No es cuestión de moda o un capricho de gerencia; por el contrario, es el requerimiento

futuro en los negocios y la responsabilidad de la alta gerencia en su planeación estratégica, considerar temas como la sustentabilidad corporativa, que más allá de rentabilidad, responsabilidad social y cuidado del medio ambiente, incluya la parte de ética y Compliance para evitar actos de corrupción o no éticos que puedan poner en riesgo a las empresas, sus accionistas y stakeholders.

“El fraude corporativo afecta a todas las organizaciones”.



Cámara de
Industria de
Guatemala

YO ESTOY CON CIG
porque incrementa
MIS CONOCIMIENTOS



**Solicita más
información de nuestra
oferta formativa**

¡Afíliate a CIG!
afiliese@industriaguatemala.com

ICC

¿PROCEDE EL AMPARO EN EL ARBITRAJE?

Por: Alejandro Solares | Miembro de la Comisión de Arbitraje y ADR y Socio del área de Litigio y Arbitraje de ALTA QIL+4 Abogados

Como mecanismo alternativo de resolución de controversias, el arbitraje ha sido ampliamente reconocido como un proceso eficiente que le ofrece muchas ventajas a los negocios para reforzar el debido cumplimiento de las obligaciones contractuales y, por tanto, para la seguridad y certeza jurídica, en comparación con la resolución de controversias tradicional a través de la vía judicial.

En primer lugar, los procedimientos arbitrales suelen ser más expeditos que los procesos judiciales, lo que significa que las controversias se resuelven en menos tiempo y con menos costos. Esto es especialmente importante para los negocios, ya que les permite continuar operando sin interrupciones prolongadas debido a un litigio y, muchas veces, sin desgastar la relación con su contraparte con quien incluso pueden continuar siendo socios comerciales durante y después de la disputa, por ejemplo, en contratos de larga duración.

Resulta inevitable, en muchos casos, el involucramiento del aparato de justicia estatal en los procedimientos arbitrales. Por eso es importante que el Organismo Judicial comprenda el papel fundamental que el arbitraje tiene en la justicia y en la solución de controversias. Pareciera contradictorio, pero los

países que tienen más procesos arbitrales y que son jurisdicciones favorables al arbitraje son aquellos cuyos aparatos judiciales son los más fuertes.

Hay otros casos en los que interviene la justicia ordinaria en el arbitraje y que a mi parecer son aquellos que representan una grave amenaza a su eficiencia, como lo es cuando se cuestionan las actuaciones arbitrales mediante una acción de amparo.

La acción de amparo es un recurso legal que se utiliza para proteger los derechos fundamentales de las personas frente a la actuación del poder público. Estas autoridades incluyen al Estado, sus entidades descentralizadas o autónomas, o a las que son sostenidas por fondos del Estado o actúan por delegación de sus órganos y también aquellas a las que debe ingresarse por mandato legal y otras reconocidas por la ley, como partidos políticos, asociaciones, sociedades, sindicatos y semejantes¹.

Un tribunal arbitral, sin embargo, no es una autoridad pública, no actúa en nombre o representación del Estado y tampoco es una entidad a la que deba ingresarse por mandato legal o que esté expresamente reconocida en la ley (como si lo es una Sociedad Anónima o una Sociedad Colectiva, por ejemplo).

Dicho esto, las preguntas que resaltan son: ¿Procede un amparo en contra de un tribunal arbitral? ¿Tendrán los tribunales arbitrales legitimación pasiva para ser considerados como una autoridad impugnada en los juicios de amparo? ¿Podrían ser consideradas estas como un acto reclamado que cumpla con los requisitos de un acto de poder para efectos de ser cuestionadas mediante una acción de amparo?

Lamentablemente, la jurisprudencia en Guatemala no esclarece la respuesta a estas interrogantes. Ciertamente, la Ley de Amparo sí dispone que no hay ámbito que no sea susceptible de amparo. Sin embargo, también conviene que se cuestione si verdaderamente los tribunales arbitrales pueden ser considerados como sujetos pasivos en juicios de amparo y los efectos (o daños) que se generan al arbitraje como institución cuando se permite que pueda cuestionarse cada decisión en una instancia judicial.

“La acción de amparo es un recurso legal que se utiliza para proteger los derechos fundamentales de las personas frente a la actuación del poder público”.

¹ Artículo 9 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.



SAVE
the date

**JUEVES 23 DE
MARZO DE 2023**

Evento **100% presencial**



SEGUNDA EDICIÓN
**CONGRESO DE
ECONOMÍA CIRCULAR
Y BIODIVERSIDAD**

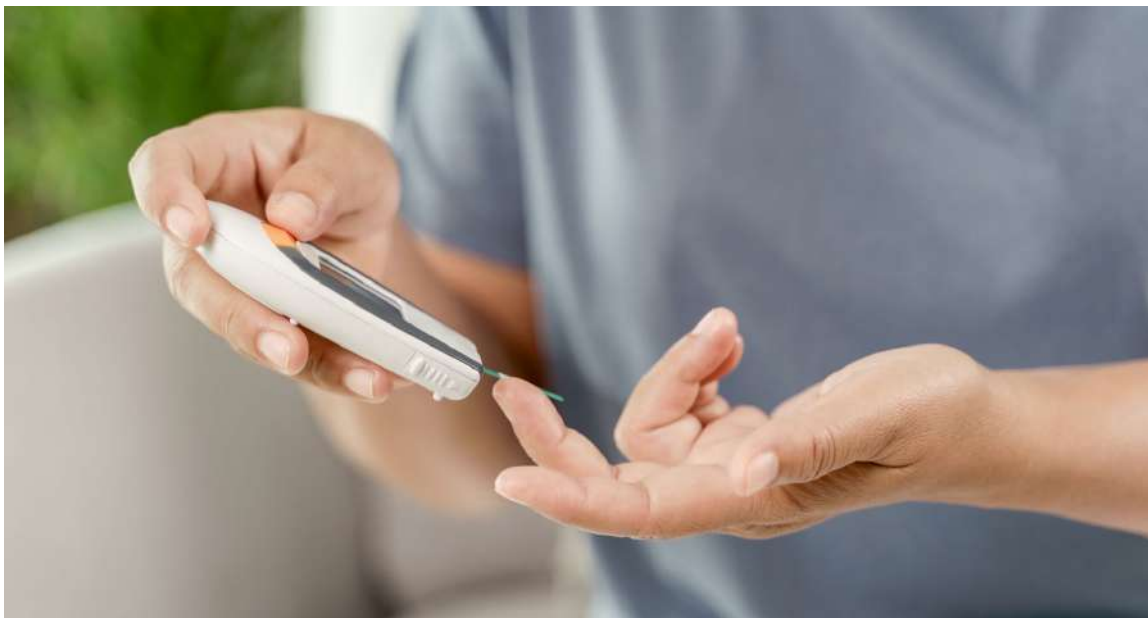
08:00 a 17:00 horas | Hotel Westin Camino Real,
Ciudad de Guatemala, Salones Lagos y Jardines

Organizado por:

Más información: eventos@industriagate.com
PBX: 2380-9000 Ext: 117/224
www.industriagate.com



CGP+L
CENTRO GUATEMALTECO
DE PRODUCCIÓN MÁS LIMPIA



DIABETES EN MUJERES: HÁBITOS ALIMENTARIOS QUE AYUDAN A PREVENIRLA

Por: Dos Pinos

La diabetes mellitus es una enfermedad degenerativa que se caracteriza por ser un desorden metabólico que produce hiperglucemia crónica, lo que aumenta el riesgo de muerte por enfermedades cardiovasculares. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) señala que en Guatemala, en 2020, se registraron 22 mil 938 casos de diabetes. El riesgo de padecerla aumenta a partir de los 40 años y estos casos se presentan en mujeres a razón de 3:1 en comparación con los hombres.

Las mujeres, después de la menopausia, producen menos estrógeno, lo que causa altibajos en el nivel de azúcar en la sangre. Son propensas a subir de peso, lo que aumenta la necesidad de usar insulina u otros medicamentos para la diabetes. Para evitar el desarrollo de este trastorno es necesario cuidar la alimentación. La clave es una dieta equilibrada con vegetales, proteínas magras y grasas saludables.

“Una alimentación rica en alimentos que aporten fibra dietética y que sea baja en grasas saturadas, mejora la resistencia a la insulina y reduce los procesos inflamatorios. Complemente con ejercicio y deje de fumar o consumir alcohol”, explica Francisco Herrera, nutricionista de Cooperativa Dos Pinos.

Herrera recomienda un menú variado y reducir el consumo de los carbohidratos. “Elija preparaciones horneadas, hervidas o asadas”, puntualiza el experto de Dos Pinos.

“Las mujeres, después de la menopausia, producen menos estrógeno, lo que causa altibajos en el nivel de azúcar en la sangre”.

iBienvenidos a



Cámara de
Industria de
Guatemala

Conoce a los nuevos integrantes de la gran familia industrial que forman parte del progreso y desarrollo de Guatemala.

ADISΣP
SISTEMAS ELECTROENERGÉTICOS

Adisep



AIT

Asesoría Integral de Transporte

Asesoría Integral de Transporte

EL PETÓN
Agua Pura

Agua Purificada y
Refrescos El Petón



Big Mountain



BLOCASA

Blocasa



CASTEELGT
ASESORIA LOGÍSTICA E MARÍTIMA

Casteel GT



Calzado Comando



Cisco Solutions Guatemala



CONCITECH

Concilia Technology S.A.



Construcasa El Petón



COVESA

Covesa



DARSESA

DARSENA CENTRAL SOCIEDAD ANÓNIMA

Darsesa



Daglex S.A.



Energy Infrastructure



Four PL de Guatemala



DEL CARIBE

Fragancias del Caribe S.A.



GC Global Services
POWERED BY CAL GC SERVICES INC.

GC Global Services



GEPREVESA

Geprevesa



Guatemala Tecnologías de Información GTI S.A.



Holland Orchids



H&CO Global Advisors GT S.A.



Industria de Tarimas Estrada



Instacom



Laboratorio y Droguería Donovan Werke A G S.A.



Loitek



Nearsol S.A.



Optimum Outsourcing Services



Provetsa



Prointel Corredor de Seguros



Rapinet



Rótulos Publicidad



Securis S.A.



Soludrensa

Transportes Jimenez

ALIADOS del desarrollo y crecimiento guatemalteco

PBX. 2380-9000

afiliese@industriagate.com

www.industriagate.com

REDSOFT, EXPERTO REGIONAL EN TRANSFORMACIONES DIGITALES, INAUGURA NUEVAS OFICINAS

Por: María Fernanda Roca | Coordinadora de Contenido Editorial de Cámara de Industria de Guatemala (CIG), con información de Redsoft

Redsoft es parte de un grupo empresarial que ha sido, por más de 29 años, una de las empresas líderes y referentes en soluciones tecnológicas a nivel empresarial en la región Centroamericana, con presencia en Guatemala, El Salvador, Honduras, Costa Rica y Panamá.

Redsoft cuenta con un amplio portafolio de soluciones para los diferentes segmentos de mercado”.

Como parte del crecimiento y expansión constante que viene realizando desde hace varios años, recientemente celebró la apertura de sus nuevas oficinas ubicadas en Plaza Fontabella, zona 10 de la Ciudad de Guatemala, a la cual asistieron representantes de sus aliados, clientes y dirección regional del grupo.

Redsoft ha logrado convertirse en un referente de proyectos tecnológicos y de transformación digital exitoso en un mercado sumamente competitivo, así como en ser una de las empresas en expansión de la región.

Liliana Masis, Chief Operations Officer de Redsoft, explica que dentro de los diferenciadores que la empresa tiene, que han contribuido a su crecimiento, está el asesoramiento integral que brindan a sus clientes en cada una de las etapas de sus proyectos estratégicos, aportando su experiencia, adquirida a lo largo de los 29 años. “También mantenernos en constante capacitación de nuestro equipo de consultores y asesores en las últimas tendencias

tecnológicas del mercado, permitiéndonos contribuir en la modernización hacia el nuevo futuro digital”, agregó.

Redsoft cuenta con un amplio portafolio de soluciones para los diferentes segmentos de mercado, con el objetivo de apoyar las diferentes estrategias de transformación digital de las empresas, abarcando asesoramiento, capacitación, implementación y soporte técnico. Cuenta con un equipo de profesionales especializado y con certificaciones internacionales en diferentes metodologías y tecnologías, que le permiten garantizar la calidad de todos sus proyectos, siempre con una mentalidad enfocada en el servicio al cliente y a la excelencia operativa.

Más información de Redsoft en www.datumredsoft.com o a través de su perfil de LinkedIn.



Posiciónese en los medios digitales e impresos con nuestros servicios de

Diseño Gráfico

Diseño y creatividad de
Imagen corporativa
Imagen de eventos
Campañas publicitarias

Folletos
Catálogos
Volantes
Afiches
Diseño digital
para redes sociales

¿Aún no tiene administrador de sus Redes Sociales?
Nosotros los podemos apoyar

Solicite ahora

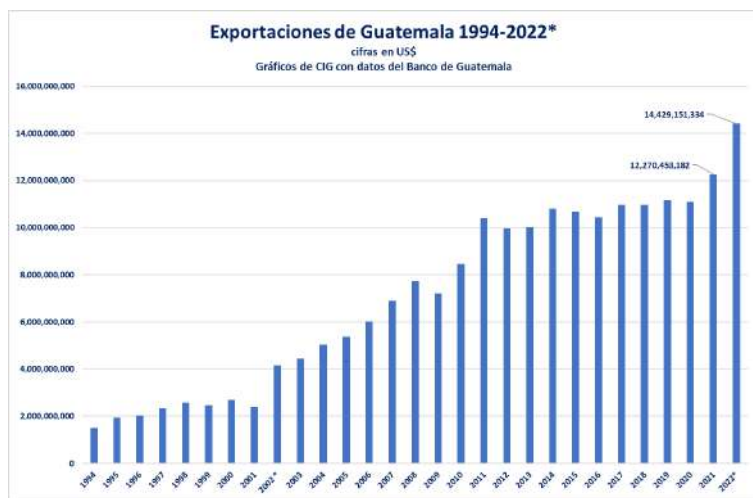
y reciba una cotización hecha a su medida
cibarra@industriagate.com

LAS MANUFACTURAS GUATEMALTECAS COMO MOTOR DE DESARROLLO

Por: Walter Bran | Coordinador de Inteligencia Comercial de la Gerencia de Competitividad de Cámara de Industria de Guatemala (CIG)

El 2021 fue el año de la resiliencia en la economía mundial y Guatemala no fue la excepción. En el ejercicio anterior al 2022, las exportaciones guatemaltecas rompieron récord, superando los US \$13 mil 600 millones y, a noviembre de 2022, las exportaciones guatemaltecas superaron US \$14 mil 400 millones.

De los más de US \$14 mil millones, el 37.2% se concentra en Centroamérica y República Dominicana, siendo la región el socio comercial más relevante. El siguiente socio comercial más relevante es Estados Unidos, con un 31.3% de representatividad.



* Datos a noviembre de 2022, según BANGUAT.



Lo anterior quiere decir que solo entre estos socios destacados se acumula casi el 70% de la concentración de las exportaciones. El tercer, cuarto y quinto lugar los ocupan México (4%), España (4%) y Chile (2%), respectivamente.

En la estructura de la matriz de exportaciones destaca el comportamiento de la actividad manufacturera. En el 2021 fueron más de US \$8 mil 600 ocho millones y, a noviembre de 2022, ya se había superado esa cifra, acumulando US \$9 mil 500 millones, con vísperas a superar los US \$10 mil millones, sumando la actividad de diciembre.

VAI

Ventanilla Ágil
para las Importaciones

¿Necesitas reducir
tiempos en tus
importaciones?

VENTANILLA ÁGIL DE IMPORTACIONES

Un sistema que te permite obtener vía
electrónica los requisitos no tributarios
de importación y tránsito.



Permite operar 24 horas
al día 7 días a la semana



Desde cualquier dispositivo
con acceso a internet

¿Necesitas más información?

servicioalimportador@vai.gt
PBX: 2380 9000 Ext: 307
WhatsApp Business: 3570-8080





GUATEMALA

En Coca-Cola FEMSA Guatemala embotellamos y distribuimos un portafolio líder de bebidas, **generando desarrollo económico, social y ambiental.**

www.coca-colafemsa.com

[f](#) [@](#) [@CocaColaFEMSAgt](#)

NESTLÉ APOYA INICIATIVAS DE ENERGÍAS RENOVABLES: ANTIGUA GUATEMALA SE CONVIERTE EN LA SEDE DE LOS INNOVADORES "SMART FLOWERS"



Ericka Porta Asuntos Corporativos

- Las instalaciones de Nestlé en Antigua Guatemala se convierten en la sede de una fuente de energía solar única del mundo, que utiliza un diseño escultural y una solución inteligente para producir energía limpia y sostenible.

Los tres recién instalados paneles solares proporcionan 2.5 kilovatios hora de energía cada uno, para cubrir el 40% del total de las necesidades de consumo del nuevo y -pronto a inaugurarse- Centro Cultural Nestlé, ubicado en las inmediaciones de la fábrica de la compañía.

Estos paneles se conocen como Smart Flowers debido a su trabajo automático y a que poseen una peculiar forma de pétalos que los hacen parecer una flor gigante. Utilizan el biomimetismo, se abren por la mañana, se orientan hacia la luz del sol durante el día y por la noche los pétalos se repliegan. Incluso en el transcurso del año -conforme hay cambios de estación- modifican su eje para mantener la alineación. Al seguir la trayectoria del sol, alcanzan el 95.6% de eficiencia, más que los paneles convencionales que cuentan con una eficiencia del 90%.

“Estamos muy orgullosos de haber instalado Smart Flowers en nuestras instalaciones de Antigua Guatemala, pues sin duda esta es una solución eficiente, automática e innovadora. La energía solar se ha reinventado y hoy somos pioneros en Guatemala en implementar esta tecnología, pues este tipo de paneles son los primeros de Nestlé en Centro América”, dijo Oscar Sulecio, gerente de la Fábrica Nestlé Antigua Guatemala.

Los paneles solares Smart Flowers no solamente son un recurso energético y renovable, sino también una alternativa adecuada para compartir el mensaje de responsabilidad social que la empresa tiene en cada comunidad donde opera, garantizando que se utilicen los recursos naturales de la mejor manera y pensando siempre en las futuras generaciones.

Con esta nueva iniciativa, Nestlé reafirma el compromiso de la compañía por cuidar el medio ambiente como una premisa fundamental e ineludible para operar, promoviendo un estilo de vida más saludable para las personas y sus familias y contribuyendo a desarrollar comunidades prósperas y autosuficientes, a través del uso responsable de los recursos del planeta.

LIDERAZGO: LA MEJOR ESTRATEGIA PARA CONSTRUIR EMPRESAS SEGURAS

Por: María Isabel Asturias | A&G Abogados y Gremial de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)

La concepción tradicional de la salud y seguridad en el trabajo se ha dirigido a un mensaje principal que se podría resumir en cero accidentes. Sin embargo, la nueva campaña mundial de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), denominada Visión Zero, aborda los programas de salud y seguridad desde una perspectiva más integral y humana, en la que no podemos evitar que se produzcan errores, pues todos los seres humanos somos falibles, pero en la que sí podemos fortalecer una cultura organizacional de cero daños, en la cual, la capacidad de respuesta y la preparación que habremos construido para sostener su impacto, será más beneficiosa y duradera para la empresa.

Esta perspectiva es interesante, pues engloba muchos aspectos que rodean la capacidad de un buen liderazgo. Esto implica un sistema preventivo que coloque en el centro a las personas, a la organización, a la comunicación y al aprovechamiento de oportunidades desde la alta dirección. Con ello, es viable preguntarse ¿en dónde podemos encontrar la figura ideal y competente para gestionar todo este abanico de herramientas y que logre fortalecer la cultura de prevención? La respuesta, para muchos referentes internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo, se encuentra en la identificación de un líder verdaderamente comprometido con preservar la salud y seguridad de todo su recurso humano.

Dicha misión está dirigida a aquellos directivos deseosos de demostrar su capacidad de liderazgo en este ámbito y en la intención genuina de situarse a la vanguardia en materia de prevención. La intención y la voluntad, como resalto, son elementos clave en un directivo que le interesa no solo generar empleo y riqueza, sino que además tenga la capacidad de centrar su atención en una política de prevención como un elemento imprescindible en su gestión. Con toda probabilidad, un enfoque preventivo resultará provechoso solo si el apoyo de la alta dirección se difunde hacia todos los niveles y segmentos de una organización.

En la práctica, el liderazgo implica: 1. Asumir el compromiso con la seguridad y salud en el trabajo como valor primordial de la organización. Sin esto, no es factible predicar con el ejemplo y demostrar la integridad de su liderazgo, lo cual, viene siendo el talón de Aquiles de muchas organizaciones; 2. El líder o la alta dirección tiene una visión clara y precisa del perfil de los riesgos laborales que conllevan las actividades propias de su negocio o mandato. Si esto se aplica, el directivo siempre podrá tener claro cuáles son sus alertas y hacia dónde debe enfocar las medidas para su mitigación; 3. Comprender que comunicar el compromiso a todos los niveles de la organización es una tarea constante, no solo cuando resulta conveniente en términos comerciales; 4. Planificar y trazar un mapa de acción con el respaldo de especialistas en prevención es importante, en la medida que se permita la participación y colaboración de los trabajadores; y 5. La actualización de los modelos de gestión de riesgos y de las nuevas tecnologías son indispensables para la colaboración y la supervisión de los distintos programas, políticas, acciones o metas que se planteen como objetivo.

En resumen, el liderazgo es un agente de cambio imprescindible para construir empresas seguras. Asimismo, el compromiso genuino de la alta dirección es la mejor estrategia corporativa para sostener a largo plazo lugares seguros, saludable y productivos.

“El liderazgo es un agente de cambio imprescindible para construir empresas seguras”.



PLANIFIQUEMOS JUNTOS TU PLAN DE MEDIOS 2023

¡No lo dejes a última hora!

Somos el aliado perfecto para la promoción de tu marca, empresa, productos, servicios o proyectos, a través de nuestros canales de difusión:

I&N

Publicación mensual

GUATEMALA'S BUSINESS GUIDE

Publicación anual



DIRECTORIO INDUSTRIAL

Publicación anual

DIFUSIÓN GUATE



SOLICITA MÁS INFORMACIÓN

CIBARRA@INDUSTRIAGUATE.COM | TEL. 4219 2601



Cámara de
Industria de
Guatemala

EL COMERCIO FORMAL, UNA VENTA PARA LA FUERZA LABORAL A NIVELES LOCALES

Por: Muriel Ramírez | Coordinadora Técnica - Ejecutiva Comisión de Defensa del Comercio Formal (CODECOF) de Cámara de Industria de Guatemala (CIG)



El contrabando se ha convertido en el modo de vida y de generación de ingresos de varios comerciantes y pobladores de las áreas fronterizas. Es tan normal que las personas consideren adquirir o revender productos que no pagan impuestos para su legal comercialización. Quienes realizan estas acciones han encontrado un beneficio directo, al percibir un ingreso de alrededor del 110%, por lo que buscan mecanismos para seguir engañando a la autoridad y adquiriendo estos productos para su venta de forma ilegal.

La falta de desarrollo económico en las comunidades fronterizas y de presencia de Estado en regiones cercanas a divisiones territoriales con países como México, Belice, Honduras y El Salvador, son algunos de los factores identificados que facilitan el contrabando. Es por ello que, la ilegalidad e informalidad están muy arraigadas en varios puntos de convergencia en estos países en donde permea un comercio totalmente ilegal que se convierte en el día a día de las personas dentro de los municipios y departamentos fronterizos. ¿Qué se puede hacer para mejorar la situación? ¿Qué puede hacer el sector privado para aportar a la reducción del comercio ilegal en esos territorios? ¿Qué debe realizar el Gobierno para reducir el ingreso del contrabando? Desde la Comisión de Defensa del Comercio Formal (CODECOF) hemos identificado y puesto en marcha buenas prácticas para reducir ese impacto negativo para el comercio formal.

CODECOF ha identificado una gran oportunidad al ejecutar dentro de sus ejes operativos el fomento a la prevención como un mecanismo viable con la construcción de planes

de involucramiento de autoridades locales, ministerios, sector privado y cooperaciones, permitiendo generar planes en el entorno de oportunidades para el desarrollo de economías locales innovadoras y perfilar capital humano capacitado para los retos del mercado laboral.

Pese a los desafíos post pandemia, como la recesión económica, la inflación y el desempleo, se ha considerado la oportunidad de fortalecer las iniciativas económicas locales, las cuales pueden ser proveedores a bajos costos que brindan buena calidad y con potencial crecimiento, generando una ventana para que se proyecten competitivos a nivel territorial y nacional. El plus que prevemos desde la CODECOF al promover estos emprendimientos es el compromiso y el acompañamiento con conocimientos sobre la importancia de la formalidad, el valor de sus productos y la innovación para marcar la diferencia en el mercado y ante el contrabando. La visión de proyectos como estos es promover a jóvenes capaces de desarrollar negocios y comercio con valor. Otro esfuerzo y reto es formar potencial capital humano para empresas locales, es por ello que hemos aprovechado las alianzas institucionales con instituciones como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) para el análisis y levantamiento de información sobre la demanda laboral y, sobre ello, orientar las capacitaciones de habilidades blandas y específicas para los jóvenes de las comunidades, con el fin de que su búsqueda laboral sea asertiva y de vincularlos laboralmente para que no tengan necesidad de dedicarse a actividades ilegales o de buscar la migración irregular.

Instamos a empresas socias de Cámara de Industria de Guatemala (CIG) y no socias a que se dirijan a esta comisión para comunicar experiencias en actividades similares o para que se les compartan las áreas de trabajo, la posible participación e involucramiento dentro de los programas de prevención que benefician al comercio guatemalteco.

“El contrabando se ha convertido en el modo de vida y de generación de ingresos de varios comerciantes y pobladores de las áreas fronterizas”.

ACUERDO GUBERNATIVO 298-2022, PRÓRROGA SOBRE FECHA LÍMITE PARA INGRESAR SU INSTRUMENTO AMBIENTAL CORRECTIVO ANTE EL MARN

Por: Inga. Andrea Lissette Del Cid Monterroso | Asesora en Gestión Ambiental de Cámara de Industria de Guatemala (CIG)



El 2022 trajo consigo el reto de cumplir con la regularización de muchos proyectos en materia ambiental, antes del 16 de diciembre del año en cuestión. El cumplimiento legal ambiental en Guatemala es un tema vital en la responsabilidad empresarial, desde la publicación de la ley de Protección y Mejoramiento del Medio Ambiente (Decreto 68-86) se puede notar, específicamente en su artículo 8, donde menciona que todo proyecto, obra, industria o cualquier actividad debe ser responsable del desarrollo de su evaluación de impacto ambiental.

Esto generó bastante afluencia en los ingresos durante el 2022, que provocó la reconsideración de la fecha límite. Por ello, el viernes 2 de diciembre de 2022 se publicó el Acuerdo Gubernativo 298-2022, el cual involucró la reforma en el Reglamento de Evaluación, Control y Seguimiento Ambiental (RECSA AG 137-2016). En el mismo se encuentra que la nueva fecha límite para la regularización de todo proyecto, obra, industria

o actividades ya existentes, que no hayan cumplido con la gestión del instrumento ambiental correctivo ante el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARN), es el 24 de septiembre de 2024.

Ahora bien, ¿cómo saber si su proyecto entra dentro de esta fecha límite a cumplir? Es muy sencillo, si su empresa o emprendimiento cuenta con un espacio físico ya en operación o próximo a operar, dentro de este periodo de tiempo, antes de la fecha límite, está obligado a regularizarse ambientalmente, si fuera posible en este 2023, con la ayuda de profesionales en la materia para saber en qué categoría se encuentra ante el MARN.

Un dato importante es que debe tomar en cuenta si su empresa tiene varias sedes, sucursales o plantas, y elaborar un instrumento ambiental por cada una, puesto que la ubicación, impacto, número de personal, instalaciones y actividades son distintas. Cada instrumento ambiental requiere de un tiempo específico dentro de las fases de análisis que el MARN utiliza para aprobar o rechazar un proyecto, por lo que sugerimos que puedan planificar su regularización ambiental para cumplir con sus respectivos compromisos.

“El cumplimiento legal ambiental en Guatemala es un tema vital en la responsabilidad empresarial”.

Si tiene consultas adicionales o desea conocer los servicios especializados que Cámara de Industria de Guatemala (CIG) brinda a sus asociados, comuníquese con el Ing. Daniel García o la Inga. Andrea Del Cid, al número telefónico 23809000 o a los correos electrónicos: dgarcia@industriaguatemala.com y adelcid@industriaguatemala.com, respectivamente.

DIRECTORIO DE FUENTES

¿Interesado en obtener más información acerca de los artículos publicados en esta edición? A continuación, encontrará el listado de las principales fuentes consultadas:

Andrea Lemus

Directora de Talento humano
Cámara de Industria de Guatemala (CIG)
alemus@industriagate.com

Alejandro Roulet

Grupo Rolsa
Gremial de Empresas de Outsourcing (GEO)

Daniel Gage

Recursos Humanos
DAGLEX, S.A.
Gremial de Empresa de Outsourcing (GEO)

Augusto Valenzuela

Abogado especialista en Derecho Laboral
avh@valenzuelaherrera.law

Mariano Codoñer

Director General
Estratek, S.A.
mariano@estratek.com

Karina Fernández

Managing Partner & HR Advisor
Latam BTS

Jessica Herrarte

Marketing
Grupo Megabyte

Jorge Hernández

Gerente de mercadeo
Infile, S.A.

Héctor Cabrera

Director Ejecutivo
LOQUI, S.A.

Gremial de Telecomunicaciones

Christian Schieber

Analista económico de la Dirección de Análisis Estratégico
Cámara de Industria de Guatemala (CIG)
cschieber@industriagate.com

Antonio Posadas

Socio de Consultoría
BDO Guatemala

Alejandro Solares

Miembro
Comisión de Arbitraje y ADR
Socio del área de Litigio y Arbitraje
ALTA QIL+4 Abogados

Walter Bran

Coordinadora de Inteligencia Comercial de la Gerencia de Competitividad
Cámara de Industria de Guatemala (CIG)
wbran@industriagate.com

María Isabel Asturias

A&G Abogados
Gremial de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)

Muriel Ramírez

Coordinadora Técnica - Ejecutiva Comisión de Defensa
Comercio Formal (CODECOF)
Cámara de Industria de Guatemala (CIG)
mramirez@industriagate.com

Inga. Andrea Lissette Del Cid Monterroso

Asesora en Gestión Ambiental
Cámara de Industria de Guatemala (CIG)
adelcid@industriagate.com



www.bi.com.gt

Bi

BANCO INDUSTRIAL

En Banco Industrial
nos esforzamos por mantener
la cercanía y la comunicación
constante con nuestros clientes.

Bi



Permitiéndonos estar cada vez
más cerca de ellos para ir juntos,
siempre hacia adelante.