



TALENTO EN EVOLUCIÓN



Edición Septiembre 2025





Nombre de la revista: Cuando el talento se conecta – Primera Edición
Fecha de publicación: Septiembre 2025

Creación: Oscar Caballeros
Equipo editorial:
Producción: Carlota Trujillo y Catherine Juárez
Edición e imagen: Fátima Álvarez

Contacto:
Centro de Negocios La Paz, Calzada
La Paz Zona 17 Bodega 113.
Teléfono: 2303-2626
<https://gspcorp.com/>

<https://www.facebook.com/gspcorp/> 
<https://www.instagram.com/gspcorp/> 
<https://www.linkedin.com/company/gspcorp/?viewAsMember=true> 

Aviso legal:
© 2025 GSP. Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación, por cualquier medio, sin la autorización expresa de los editores. El contenido aquí publicado es responsabilidad de sus autores y no necesariamente refleja la opinión de la revista.

CONTENIDO

Capítulo 01/

EL FUTURO DEL TRABAJO	8
¿CÓMO FUNCIONA HOY EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO?	10
¿ALIADA O AMENAZA? LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RECURSOS HUMANOS	12
¿QUÉ RETOS ENFRENTA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO?	14

Capítulo 02/

¿QUÉ SIGNIFICA HACER BRANDING CON PROPÓSITO?	16
¿QUÉ NOS REVELAN LOS ACIERTOS Y ERRORES DE LAS STARTUPS?	18
¿PUEDE LA TECNOLOGÍA SER HUMANA?	20

Capítulo 03/

EMPRESAS CON CONCIENCIA 24

BUENAS PRÁCTICAS QUE SOSTIENEN
EL CLIMA LABORAL 26

¿QUIERES APLICAR CON NOSOTROS? 28

NAME	LASTNAME
AGE	
OCCUPATION	
POSITION	
INTERESTS	
ID	95447521445
HASHCODE	C1E4 654S 8ED3 9XA

PROCESSING.....

LOADING....



92145474436

HASHCODE GH41 RD31 1648 DE

NAME LASTNAME

AGE

OCCUPATION

INTERESTS

 92145474436

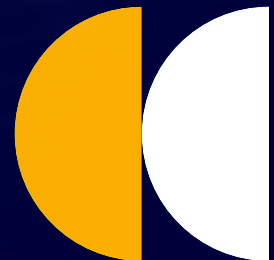
[illegible]

—ACCESS GRANTED—

```
#READING .....
#FSGKLU33 132447#S 1315FHRS A3174#31D14437D
#132145FR44#W311D 0134
#AW3232F008#W314 F0T0J1134
#32122144#S0 KNPKKK 13443081 ZAZ3
#JSFE1134 041#S1 #32114
#31D1434# CL K#-A27 S4777431145 SSR 1
#00 D01 ASW47587434 SSFE #F0J1114# 1200
#CDV33115 14524011 G2000H S073 1200 13
```



CUANDO EL TALENTO SE CONECTA



01

EL FUTURO DEL TRABAJO ¿QUÉ TENDENCIAS ESTÁN MARCANDO EL CAMINO DE RECURSOS HUMANOS?

Por Manfry Ladrón de Guevara, CEO & CHO de GSP



En un mundo caracterizado por cambios acelerados, el verdadero diferenciador de una organización no reside únicamente en sus productos o servicios, sino en el potencial de su capital humano. En estos 28 años de experiencia, presencia y el apoyo de más de 3000 colaboradores, hemos sido testigos del impacto transformador que tienen las nuevas tendencias en recursos humanos tanto en el desarrollo interno como en la relación con nuestros clientes.

En un entorno donde la tecnología es la nueva protagonista, el humanizar las organizaciones se vuelve cada vez más relevante. Por ello, nuestro enfoque es cuidar a nuestros clientes desde adentro, ofreciendo un servicio más auténtico y cercano, donde el beneficio mutuo esté siempre presente.

Cuidar para Crecer. Lograr el uso de tecnología con propósito implica innovar para conectar nuestras marcas y clientes con el consumidor en el punto de venta.

La tecnología no solo optimiza procesos, sino que también nos permite comprender mejor a nuestros clientes y colaboradores. Por eso, en GSP utilizamos herramientas como Humand

que nos permite mayor cercanía con nuestros equipos y le facilita a el colaborador el contar con capacitaciones virtuales en todo momento y administrar su informacion de vacaciones y pagos de salario en tiempo real.

Adicionalmente, nuestros equipos cuentan con herramientas tecnologías como TCG que nos permite recopilar data en tiempo real de lo que sucede en el punto de venta, brindando así, un valor agregado para nuestros clientes que facilita su toma de decisiones.

No debemos dejar de lado la importancia de la diversidad y apertura a ideas innovadoras, nuevas perspectivas y soluciones creativas. La diversidad enriquece nuestra capacidad de adaptación a distintos contextos y mercados, lo que nos convierte en un socio estratégico más relevante para nuestros clientes y en un empleador que valora la autenticidad de cada persona.

En un entorno tan dinámico, fomentar el aprendizaje continuo potencia el crecimiento personal y profesional de nuestros equipos, asegurando que nuestros clientes reciban soluciones actualizadas, competitivas y de vanguardia.

Por todo lo anterior, debo resaltar el valor del liderazgo asertivo, ya que hoy más que nunca, el liderazgo se trata de inspirar, guiar y generar un impacto positivo. Un líder asertivo crea entornos donde las personas se sienten valoradas y motivadas, generando un efecto positivo que se refleja en la pasión con la que servimos a nuestros clientes.

ALGUNOS APRENDIZAJES QUE SE CONVIRTIERON EN HERRAMIENTAS Y SIGUEN SIENDO NECESARIAS PARA EL FUTURO DE LAS ORGANIZACIONES:

- 01** La adaptabilidad impulsa la excelencia: ser flexibles nos permite responder con agilidad a los desafíos del mercado y a las necesidades de nuestros clientes.
- 02** El talento feliz construye relaciones duraderas: colaboradores motivados crean experiencias memorables para nuestros clientes.
- 03** La tecnología potencia, pero las personas conectan: las herramientas digitales son valiosas, pero es la calidez humana la que genera vínculos de confianza.

Las tendencias en recursos humanos no son simplemente modas pasajeras; son el reflejo de una evolución hacia organizaciones más conscientes, humanas y auténticas. En GSP, consideramos que al cultivar el talento con propósito, pasión y visión, no solo construimos un mejor lugar de trabajo, sino también un socio estratégico irremplazable para nuestros clientes. En última instancia, nuestro mayor éxito se mide por el impacto positivo que generamos en las personas, tanto dentro como fuera de la organización.

02

DEL PANORAMA A LA ACCIÓN ¿CÓMO FUNCIONA HOY EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO?

Por Reclutamiento GSP



Después de entender las tendencias, analizamos el primer paso clave: atraer y seleccionar talento en un mundo en constante evolución.

En un entorno laboral tan cambiante, atraer al candidato correcto no es cuestión de suerte, sino de estrategia. El proceso de reclutamiento se ha convertido en una de las herramientas más valiosas para garantizar que el talento que ingresa a una organización no solo cumpla con los requisitos técnicos, sino que también comparta la visión, los valores y el propósito de la empresa. En GSP entendemos que cada contratación es una inversión a futuro: elegir bien significa construir equipos sólidos, reducir la rotación y asegurar que cada colaborador aporte al crecimiento colectivo.

Por eso, nuestro proceso de selección no se limita a entrevistar y contratar. Lo concebimos como un viaje estructurado de ocho pasos, donde cada etapa está diseñada para identificar habilidades, validar competencias y, sobre todo, encontrar personas con las que podamos crecer juntos. Desde la definición del perfil hasta la integración al equipo, cada fase refleja nuestro compromiso con la transparencia, la equidad y la excelencia en la gestión de talento. Conoce cómo lo hacemos en GSP, paso a paso.

PASOS DEL PROCESO DEL RECLUTAMIENTO

01



Identificación de necesidades

Todo comienza con una conversación: ¿qué necesita realmente el proyecto o cliente? Más que una lista de requisitos, buscamos entender qué tipo de persona aportará valor al equipo, considerando tanto las competencias técnicas como las habilidades blandas.

02



Atracción de candidatos

Una vez definido el perfil, abrimos la puerta al mercado laboral. Usamos diferentes plataformas, redes y nuestra propia bolsa de empleo para llegar a personas interesadas en crecer. Nuestro objetivo es que el candidato se sienta invitado a descubrir una oportunidad, no solo a llenar una vacante.

06



Validación del candidato

Una segunda conversación, más enfocada, nos ayuda a explorar competencias específicas y validar si el perfil realmente encaja en el equipo. Aquí también evaluamos valores y cultura, porque sabemos que el éxito se construye en la sintonía entre persona y organización.

03



Recepción y revisión de aplicaciones

Aquí empieza el filtro. Revisamos cada hoja de vida con detalle, analizando la experiencia y la trayectoria, pero también la coherencia con el perfil que buscamos. Sabemos que detrás de un curriculum hay historias, y eso lo valoramos.

07



Selección y oferta laboral

Con toda la información reunida, tomamos la decisión final. El candidato seleccionado recibe una oferta clara, transparente y alineada a lo que hablamos desde el inicio. Creemos en la importancia de cumplir lo prometido y generar confianza desde el primer día.

04



Entrevista inicial

El primer contacto es crucial. No se trata solo de confirmar datos, sino de conocer a la persona: su motivación, sus metas y su visión. En esta etapa, buscamos que el candidato también se lleve una idea clara de quiénes somos y cómo trabajamos.

08



Integración al equipo

La contratación no es el final, sino el comienzo. Acompañamos al nuevo colaborador en sus primeros pasos, asegurándonos de que conozca la cultura, los procesos y, sobre todo, que se sienta parte de una familia que lo respalda y lo impulsa a crecer.

05



Pruebas y evaluaciones

Dependiendo del puesto, aplicamos pruebas técnicas o psicométricas que nos permiten ver más allá de lo que dice un CV. Queremos conocer cómo piensa, resuelve problemas y se desenvuelve bajo presión o en situaciones reales.



03

¿Aliada o amenaza?

La inteligencia artificial en Recursos Humanos

Por Wilmer Calatayud - Gerente General de W&H

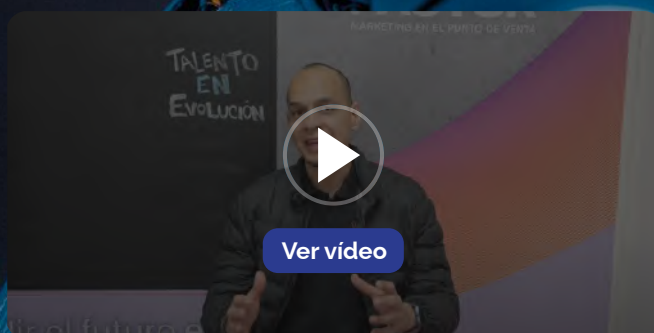


Para nosotros, la innovación no es opcional, es la base de toda estrategia. La combinamos con la tecnología incluida la inteligencia artificial no como una amenaza, sino como un aliado que potencia la creatividad, optimiza procesos y mejora la productividad. Sin embargo, tenemos claro que el factor humano sigue siendo el motor que impulsa cualquier avance.

En esta edición, descubrirás cómo fusionamos creatividad, innovación y tecnología para fortalecer nuestro branding y brindar a cada cliente un servicio que no solo responde a sus necesidades, sino que las anticipa.

¿Puede la inteligencia artificial mejorar la gestión de las personas?

Descúbrelo en esta entrevista y entérate de cómo está redefiniendo la relación entre colaboradores y tecnología.





BIG DATA

AI



Después de escuchar la visión de Wilmer Calatayud, surge una pregunta inevitable: ¿qué papel juega la inteligencia artificial dentro de las empresas y, en especial, en la gestión de talento humano?

La realidad es que lejos de ser una amenaza, la IA puede convertirse en una aliada estratégica para Recursos Humanos. Herramientas inteligentes permiten optimizar procesos administrativos, liberar tiempo de los equipos y enfocarlos en lo verdaderamente importante: acompañar, motivar y desarrollar a los colaboradores.

Desde sistemas que facilitan la planeación y el seguimiento de tareas, hasta plataformas que integran beneficios, capacitaciones y comunicación interna, la IA se convierte en un facilitador. Su verdadero valor no está en reemplazar al recurso humano, sino en potenciarlo, simplificando lo complejo y mejorando la experiencia laboral.

En VIH creemos que la clave está en la adopción: cuando los colaboradores perciben que la tecnología facilita su trabajo, la asimilan con naturalidad y la transforman en parte de su día a día. De esta manera, la inteligencia artificial deja de ser un reto y se convierte en un puente hacia la innovación y la productividad.

04

MÁS ALLÁ DE CONTRATAR ¿QUÉ RETOS ENFRENTA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO?

Por Licenciada Mishel Sandoval - CEO GAIA BUSINESS SCHOOL



Hablar de talento humano en la actualidad es hablar de transformación constante. En este camino, **GAIA Business School** surge como una institución que entiende que el futuro del trabajo no solo depende de conocimientos técnicos, sino de formar personas capaces de liderar con ética, innovación y visión global.

Fundada con el propósito de preparar profesionales para un mundo en cambio acelerado, **GAIA** combina educación académica de alto nivel con una conexión profunda hacia la realidad empresarial y social. Su enfoque va más allá de enseñar teorías: busca desarrollar competencias prácticas, pensamiento crítico y liderazgo humano en un contexto cada vez más marcado por la tecnología y la inteligencia artificial.

Vivimos una transformación sin precedentes en el mundo del trabajo. Como **CEO de GAIA Business School**, una institución que nació para formar talento global con visión ética, global y tecnológica, puedo afirmar que la gestión del talento humano se ha convertido en uno de los mayores desafíos estratégicos de las organizaciones y sistemas educativos. Hoy no basta con atraer talento: debemos anticipar qué tipo de talento necesitamos



formar y potenciar. La irrupción de la inteligencia artificial generativa ha acelerado este cambio. Esta tecnología capaz de generar texto, imágenes, música, código y mucho más no solo está cambiando cómo trabajamos, sino qué significa ser competente en este nuevo entorno. Según el Foro Económico Mundial, el 54% de los empleos actuales requieren nuevas habilidades. Y para 2027, más del 75% de las empresas habrán adoptado tecnologías de

inteligencia artificial. Esto genera un escenario de urgencia, pero también de oportunidad.

En **GAIA** lo vemos claro: la educación ya no puede ser estática, debe ser viva, interdisciplinaria y profundamente conectada con la realidad empresarial y social. Uno de los grandes retos es el desajuste de habilidades. No solo hablamos de competencias técnicas como programación, análisis de datos o diseño de soluciones tecnológicas, sino también de habilidades personales y sociales: pensamiento crítico, empatía, resiliencia, liderazgo e influencia social. Este nuevo modelo de talento es más integral, más humano y adaptable. Además, las organizaciones enfrentan un doble desafío ético y operativo lo cual es integrar la inteligencia artificial sin deshumanizar el trabajo, y garantizar el acceso equitativo a estas tecnologías. No podemos formar profesionales para un mundo de élite digital. Tenemos la responsabilidad de preparar talento diverso, con pensamiento global, pero impacto local. También debemos reconsiderar nuestras estructuras internas. El talento no busca solamente estabilidad; busca propósito,

aprendizaje continuo y entornos que valoren su autenticidad. Por eso, Recursos Humanos debe evolucionar hacia una función estratégica, con capacidad de anticipar cambios, diseñar rutas de crecimiento y liderar culturas organizacionales centradas en las personas donde ellos se sientan valorados.

En **GAIA Business School**, estamos comprometidos con esta transformación. Creamos programas académicos alineados con las tendencias globales, formamos líderes capaces de convivir con la tecnología sin perder su esencia humana, y diseñamos



experiencias de aprendizaje que preparan a nuestros estudiantes para escenarios inciertos pero llenos de posibilidad. Gestionar talento hoy significa liderar el cambio, humanizar la tecnología y construir futuro desde la educación

04

CONSTRUYENDO IDENTIDAD ¿QUÉ SIGNIFICA HACER BRANDING CON PROPÓSITO?



Creatividad que transforma la experiencia del shopper.

En el mundo del retail, no basta con exhibir productos: se trata de crear experiencias memorables que conecten con el shopper y lo impulsen a decidir su compra. En este terreno es donde WH se posiciona como una boutique creativa especializada en shopper marketing, llevando el diseño y la innovación a otro nivel a través de soluciones estratégicas y visuales que marcan la diferencia.

Desde Guatemala hacia toda Centroamérica, México y más, WH diseña y ejecuta stands, activaciones, BTLs, mobiliario creativo como islas y puntas de góndola, generando espacios que no solo atraen miradas, sino que cuentan historias y despiertan emociones. Su fortaleza radica en convertir cada punto de contacto en una oportunidad para vivir la marca, haciendo que cada visita al punto de venta sea una experiencia inmersiva y estimulante.

La versatilidad de WH le permite trabajar con todo tipo de industrias: desde farmacias y ferreterías hasta inmobiliarias y grandes cadenas comerciales. Cada proyecto es abordado con un enfoque personalizado, entendiendo que cada shopper es único y que cada espacio tiene el poder de convertirse en un escenario para cautivar.



Más allá de su capacidad de ejecución, WH se distingue por su filosofía: no se trata solo de diseñar estructuras, sino de generar experiencias que conectan, inspiran y motivan la compra. Cada activación, cada mobiliario, cada detalle está pensado para potenciar la relación entre marcas y consumidores, logrando un impacto tangible en ventas y recordación de marca.

En un mercado cada vez más competitivo, WH demuestra que el éxito no solo depende del producto, sino de la forma en que este es presentado y vivido. Con creatividad, estrategia y experiencia, la boutique se consolida como un socio clave para las marcas que buscan destacar y dejar huella en la mente y el corazón de sus shoppers.

La innovación es el hilo conductor del trabajo de WH. Cada propuesta está respaldada por un equipo multidisciplinario que analiza el comportamiento del shopper y combina diseño con funcionalidad. De esta forma, cada proyecto no solo es visualmente atractivo, sino también estratégico, asegurando que las marcas logren diferenciarse y conectar con sus consumidores en el momento y lugar correcto.

La confianza que las marcas depositan en WH se refleja en los resultados: experiencias medibles, shoppers más comprometidos y espacios que se convierten en verdaderos



generadores de valor. Esta capacidad de transformar necesidades en soluciones creativas y efectivas ha posicionado a la boutique como un aliado indispensable para quienes buscan no solo vender, sino crear una relación duradera con sus clientes.

wh.com.gt

05

¿QUÉ NOS REVELAN LOS ACIERTOS Y ERRORES DE LAS STARTUPS?

Por Roberto del Río Cámbara - CEO – Founder TCG



“El Juguito que no se Vendía”

Hace unos meses, una reconocida marca de jugos saludables lanzó su nuevo sabor tropical en supermercados de todo el país. Campañas en redes, comerciales de TV, influencers... todo parecía estar alineado. Pero tras varias semanas, los números no cuadraban. Las ventas estaban muy por debajo de lo proyectado.

¿Qué estaba fallando?

Fue entonces cuando recurrieron a TCG. En menos de 48 horas, desplegaron su equipo de Scouts con tecnología Teleaudit®, quienes visitaron puntos de venta de manera encubierta y también realizaron auditorías remotas mediante inteligencia artificial.

¿El resultado? El problema no era el producto...

El jugo ni siquiera estaba en góndola. En más del 40% de las tiendas, el producto no había sido exhibido correctamente. A veces estaba mal posicionado, otras veces olvidado en bodega.

Gracias a los reportes en tiempo real, la marca tomó acción inmediata. Reasignaron promotores, negociaron nuevos espacios con cadenas y lanzaron una campaña de seguimiento usando medición de share of shelf automatizada. En solo dos semanas, las ventas subieron un 36%.

Desde entonces, no lanzan nada sin pasar primero por TCG Scout. Porque en consumo masivo, no basta con tener el mejor producto: hay que asegurarse de que esté en el lugar correcto, en el momento justo.

LA IMPORTANCIA DE LA MEDICIÓN INTERNA

En un mundo empresarial donde cada decisión impacta directamente en los resultados, medir lo que ocurre dentro de la organización ya no es opcional, sino esencial. La gestión de talento humano, el clima laboral, la productividad y hasta el nivel de compromiso de los colaboradores pueden perderse de vista

si no existen herramientas que permitan monitorearlos de forma clara y en tiempo real. Aquí es donde la medición interna se convierte en una poderosa aliada: permite detectar oportunidades de mejora, anticipar problemas y diseñar estrategias que eleven tanto la satisfacción de las personas como el desempeño de la empresa.

TCG Scout es una aplicación creada precisamente con ese propósito: brindar a las organizaciones una forma práctica, ágil y confiable de medir lo que realmente está pasando al interior de los equipos. A través de encuestas dinámicas, reportes inteligentes y métricas personalizables, la plataforma ayuda a las empresas a conocer la voz de sus colaboradores, tomar decisiones basadas en datos y construir una cultura organizacional más transparente y participativa. Para quienes no la conocen, TCG Scout no es solo una app de medición: es una herramienta estratégica que conecta la información con la acción.



Conoce más sobre la aplicación

TCG Scout App

Aplicación móvil para ejecutar y supervisar la operación en tienda. Ideal para controlar estándares de "tienda perfecta" desde el terreno.

Auditoría de PDV (Punto de Venta)

Evaluación de KPIs en puntos de venta realizada por auditores especializados. Permite medir ejecución, presencia, precios, y más.

Mystery Shopper

Evaluación incógnita del protocolo de atención y benchmarking de la competencia. Aporta una visión real del servicio al cliente desde la experiencia del consumidor.

¿PUEDE LA TECNOLOGÍA SER HUMANA?

EL RETO DE DIGITALIZAR SIN PERDER EL ALMA

Por Gerónimo Maspero, cofundador y CTO



Humand: La app que centraliza equipos, cultura y RR.HH. en una misma plataforma. En un mundo donde las organizaciones operan en múltiples frentes comunicación interna, gestión de personas, cultura corporativa mantener todo conectado suena ambicioso. Humand lo hace realidad. Esta aplicación "todo en uno" crea una comunidad digital privada que reúne comunicación, cultura, recursos humanos y operaciones en un entorno accesible desde cualquier dispositivo, sin depender de una computadora o correo corporativo



En un mundo empresarial cada vez más digital, donde la inmediatez y la eficiencia son claves, las organizaciones enfrentan un reto urgente: transformar sus procesos internos sin perder el enfoque humano.

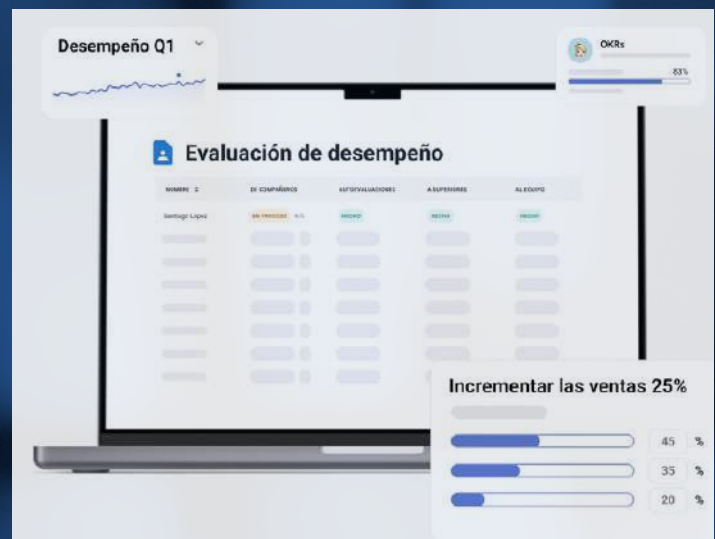
En Humand, decidimos asumir ese desafío con una misión clara: humanizar la tecnología y transformar la vida laboral. "Cuando fundamos Humand en 2019, nuestra visión era simple pero ambiciosa: crear una plataforma digital que las personas realmente disfruten usar en su día a día laboral", cuenta Nicolás Benenzon, cofundador de Humand. "Veníamos de recorrer Silicon Valley, de estudiar en el MIT, y de escuchar a muchos líderes enfrentando problemas internos en sus

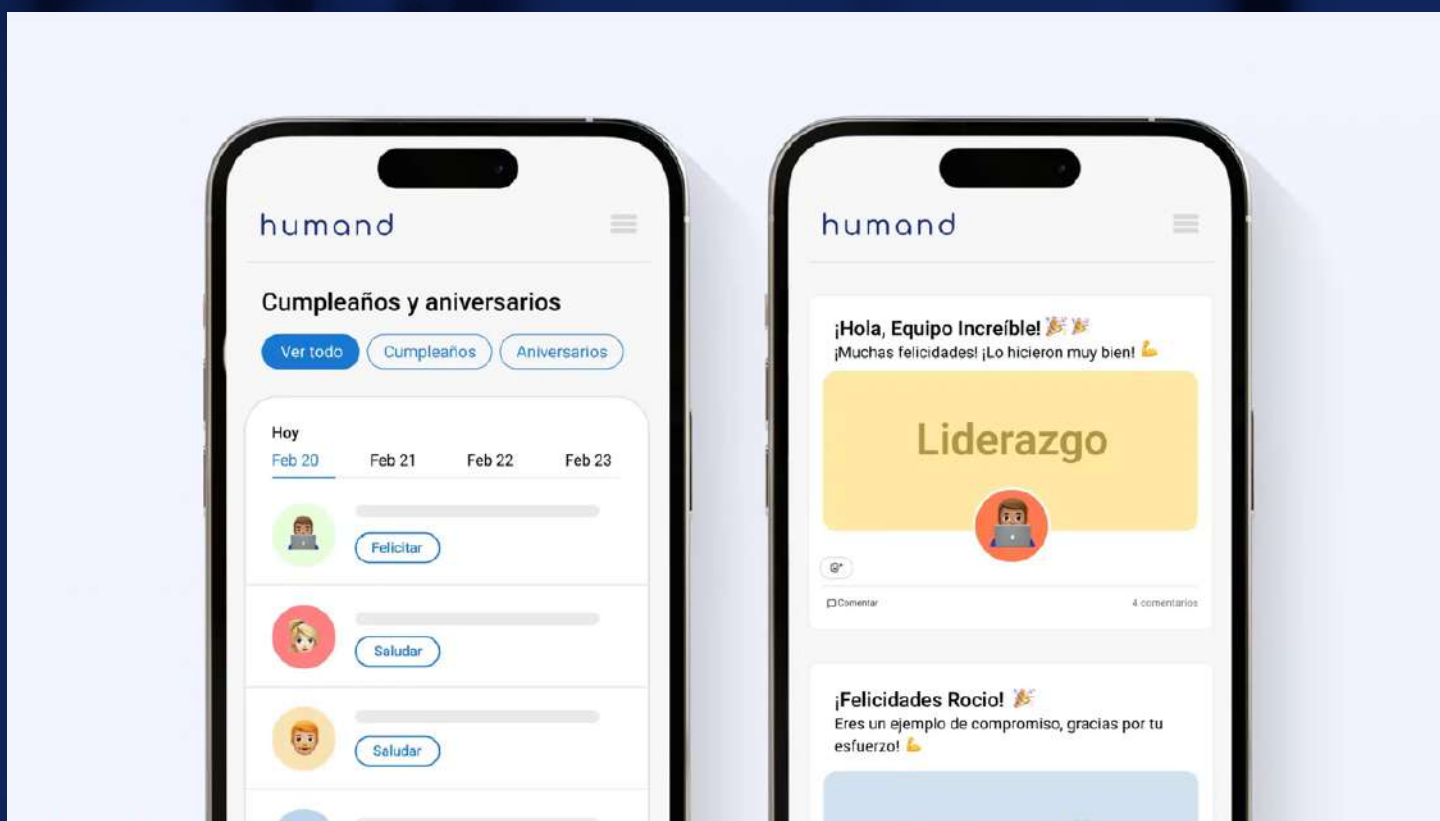
organizaciones. Ahí vimos una gran oportunidad de mejora". Gerónimo Maspero, cofundador y CTO, agrega: "Muchos de los softwares empresariales que conocimos eran costosos, lentos, difíciles de implementar y, sobre todo, no estaban pensados para el usuario final: el colaborador. Humand nace para cambiar eso. Creamos una app liviana, intuitiva, que funciona en cualquier celular y que permite a cualquier empleado completar procesos internos en segundos".

Desde capacitaciones, reconocimientos, encuestas, comunicación interna, formularios,

hasta beneficios y onboarding, todo se gestiona en un solo lugar. "Queremos ser la casa digital del empleado dentro de la empresa", afirma Nicolás. "La idea no es solo digitalizar procesos, sino fortalecer el sentido de pertenencia, visibilizar logros y conectar a las personas con los valores y objetivos de la organización".

Gracias a su diseño modular, Humand puede adaptarse tanto a grandes corporaciones como a pequeñas empresas. "Tenemos clientes diversos, lo que todos tienen en común es la necesidad de crear una comunidad digital interna, donde sus colaboradores puedan sentirse parte de algo", comenta Gerónimo.





Los resultados que comparten los clientes hablan por sí solos: Después de implementar Humand, muchas empresas reportan un aumento del 300% en el compromiso de sus colaboradores, una mejora del 25% en el sentido de pertenencia, y reducciones significativas en la rotación de personal”, explican. “Además, al centralizar procesos, nuestros clientes ahorran tiempo y reducen costos de manera tangible”.

En cuanto al impacto operativo, Humand permite ahorrar al menos una hora de trabajo semanal por empleado. “En una empresa de 1000 personas, esto equivale al trabajo mensual de 25 colaboradores full-time. El impacto económico y organizacional es enorme”, añade Nicolás. Un ejemplo de este impacto en Centroamérica fue la implementación de Humand en GSP, donde la plataforma se convirtió en una herramienta clave para la gestión del talento humano. Este caso se consolidó como un referente regional al demostrar cómo una solución digital ágil y centrada en las personas puede fortalecer la comunicación interna, elevar la experiencia de los colaboradores y consolidar la cultura organizacional en contextos diversos. En 2021, Humand fue seleccionada por Y Combinator, la aceleradora de startups más prestigiosa del mundo.

Fue un antes y un después para nosotros. Pasamos de tener un solo cliente a estar presentes en más de 50 organizaciones en Latinoamérica", dice Nicolás. "Nos obligó a pensar en grande, a escalar con solidez y a entender mejor las necesidades globales del mundo laboral".

La clave del éxito, coinciden, está en la experiencia del usuario: "Las personas ya saben usar aplicaciones como WhatsApp, Instagram o LinkedIn. Nosotros diseñamos Humand para que se sienta igual de familiar y amigable", destaca Gerónimo. "No se trata de capacitar al usuario, sino de darle herramientas que pueda usar intuitivamente desde el primer minuto". También destacan que Humand no es solo tecnología: "Para nosotros, cada cliente es un aliado en la construcción de una mejor cultura organizacional.

Nos involucramos, acompañamos el proceso y escuchamos activamente para seguir mejorando", agrega Nicolás. "El mundo está cambiando. Para 2025, el 75% de la fuerza laboral será millennial y más del 50% espera un entorno de trabajo completamente móvil. Humand está respondiendo a ese futuro, pero con una mirada humana, cercana y empática", concluye. Con una comunidad de talento en constante crecimiento, Humand sigue apostando por el desarrollo de nuevas funcionalidades,

por la expansión regional y por ayudar a que las empresas se conviertan en verdaderas comunidades digitales. "Nos apasionan los desafíos, y sobre todo, nos apasiona hacer que las cosas pasen".



06

EMPRESAS CON CONCIENCIA

CUANDO LA SUSTENTABILIDAD SE CONVIERTE EN PROPÓSITO

Por María Cristina Aldana - Jefe de Recursos Humanos y Administración



Mi rol en Recursos Humanos: Construyendo una empresa con propósito

Desde que comencé a trabajar en el área de Recursos Humanos, entendí que nuestra labor va mucho más allá de procesos, hojas de vida o contratos. Lo que realmente hacemos es conectar personas con un propósito, construir espacios donde cada colaborador se sienta parte de algo más grande, y donde el bienestar y la inclusión no sean solo conceptos bonitos, sino acciones que se viven todos los días.



Un equipo que transforma

Estoy convencida de que, el trabajo en equipo es lo que impulsa a cualquier empresa a alcanzar sus metas. Por eso, una de mis prioridades es fomentar un ambiente donde cada persona sepa que su trabajo cuenta, que su voz es escuchada y que su presencia hace la diferencia. La responsabilidad, la motivación y el respeto mutuo son el combustible diario.

La RSE comienza desde adentro

Para mí, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) no es una política que cuelga en la pared. Es una forma de actuar, que involucra el área de talento humano. Si queremos una empresa que contribuya positivamente a la sociedad, tenemos que empezar por construir una cultura sólida dentro de los valores y decisiones teniendo en cuenta a las personas.

¿Cómo lo hacemos? Escuchando y actuando

Una parte fundamental de nuestro trabajo es escuchar activamente. Usamos herramientas de diagnóstico, encuestas, sesiones de feedback continuo, pero lo más valioso es la conversación

cara a cara. A partir de ahí, diseñamos planes de acción concretos y medibles, siempre con la meta de mejorar continuamente. A lo largo del tiempo, hemos enfocado nuestros esfuerzos en áreas clave que, desde mi experiencia, marcan la diferencia, como:

Sostenibilidad operativa

Cada día pensamos en cómo hacer mejor lo que ya hacemos. Optimizar procesos no solo hace que el trabajo sea más fluido, también reduce tiempos y costos, y nos permite trabajar de forma más responsable con los recursos.

Salud y bienestar

Como líderes de RRHH, nuestro compromiso va mucho más allá de evaluar resultados o desempeño. En el contexto actual marcado por desafíos políticos, sociales y de salud, nuestro verdadero rol es cuidar de las personas, y velar por su bienestar integral.

Sabemos que una persona con buena salud física y mental no solo rinde mejor, sino que también se siente más comprometida y valorada. Por eso, impulsamos seguros médicos, jornadas de salud en horario laboral y, algo que me llena de orgullo es poder ser líder y pertenecer al Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, en donde mes a mes brindamos charlas y capacitaciones de salud mental, mitigación de riesgos, evaluamos y alertamos a nuestros colaboradores para evitar accidentes, incidentes, pudiendo tener como logro cero accidentes reportados y una cultura basada en la salud es primero, lo cual beneficia a la empresa a lo largo ya que reduce la rotación y ausentismo. Acompañar el crecimiento de nuestros equipos es una de las partes más gratificantes de este trabajo.

Compromiso ambiental

Vivimos en un mundo que necesita acciones

urgentes, y desde nuestra área impulsamos prácticas responsables. Aplicamos normativas ambientales, promovemos tecnologías limpias y diseñamos medidas que realmente reduzcan el impacto de nuestras operaciones, tanto en el ambiente como en las comunidades cercanas. Desarrollo económico y social

Me emociona decir que nuestro trabajo tiene un impacto real. Contribuimos a que muchas familias guatemaltecas tengan energía en sus hogares o comercios, y generamos empleo digno en las regiones donde operamos. Saber que ayudamos a mejorar la calidad de vida de tantas personas le da mucho más sentido a lo que hacemos. Al final del día, no se trata solo de tener una estrategia de gestión humana, sino de tener una causa. Desde Recursos Humanos, nos toca ser agentes de cambio: escuchar, proponer, acompañar, construir, e inspirar.

Y lo mejor de todo es que no estamos solos. Cada colaborador que cree en lo que hacemos, que se suma a estos esfuerzos, que aporta con su trabajo y compromiso, es parte de esta empresa con propósito.

Un Recurso Humano con pasión, genera impacto y compromiso para desarrollar la estrategia y el trabajo se volverá un propósito con acción.



07

LA CONFIANZA TAMBIÉN SE REGULA, **BUENAS PRÁCTICAS QUE SOSTIENEN EL CLIMA LABORAL**

Por Licenciada Gabriela Oliva - Coordinadora de Trabajo & Empleo



El **Reglamento Interno de Trabajo (RIT)** es el conjunto de normas que regula la conducta obrero- patronal en una relación laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 87 al 94 del Código del Trabajo.

El RIT no se reduce a un condensado de normas laborales aplicables a los trabajadores y patronos, este Instrumento legal nos permite ampliar las “reglas” según el rubro o giro económico de la empresa, juega un rol fundamental durante la relación laboral y aun después en caso de reclamos en sedes administrativa o judicial. Es más útil de lo que podría pensar y es una herramienta a la cual se le puede sacar mucho provecho debido a su funcionamiento, no solo para cumplir con un requisito determinado por el Código del Trabajo, sino que va más allá porque tiene otros efectos o resultados positivos como ser: mantener un buen clima laboral, seguridad, orden dentro de la empresa, procedimientos establecidos, realizar investigaciones, aplicar procesos disciplinarios para tener estos resultados debe de ser de conocimiento de las partes vinculantes.

El Reglamento deberá de ser sometido a aprobación ante la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, el cual conlleva un análisis de cada uno de sus artículos, una vez analizados los artículos del Reglamento, la Secretaría emite una resolución con su aprobación, una vez aprobado el RIT tendrá plena vigencia por tiempo indeterminado pudiendo ser modificado cuando las partes lo consideren oportuno y necesario o cuando haya un cambio en la razón o denominación social de la empresa o cambios como horario de trabajo, agregar o eliminar faltas, prohibiciones y obligaciones, procedimiento para solicitar; licencias, permisos, vacaciones entre otros. A pesar de que el reglamento es el instrumento



elaborado por el patrono – trabajadores y pueden libremente determinar su contenido siempre y cuando sus disposiciones no desmejoren las condiciones del trabajador asimismo que no sean contraria a las leyes de orden público, Código de Trabajo, a los reglamentos de policía, seguridad, salubridad o al contrato de trabajo.

Es de suma importancia mencionar que uno de los apartados y que considere de los más importantes dentro del Reglamento Interno de Trabajo es el proceso disciplinario que tiene como finalidad investigar y esclarecer los hechos relacionados con presuntas irregularidades o faltas cometidas por los trabajadores en el desarrollo de sus funciones los cuales son notificados al patrono mediante la parte afectada o por aviso del personal del cual se encuentra subordinado el trabajador etc. Que inicia con una amplia y, formal investigación de los hechos que serán recopilados como medios probatorios durante el proceso.

LA EMPRESA iniciara el proceso disciplinario con las personas involucradas, entregando una citación formal y por escrito al trabajador que se le supone que cometió la falta, indicando la fecha en la que deberá comparecer a una audiencia de descargo a para ser escuchado sobre las conductas o faltas que se le imputan y finalmente aplicando la sanción según la gravedad de la falta incurrida y comprobada, que podrá ser desde un llamado de atención verbal, escrito, suspensión sin goce de salario de 1 a 8 días y la siendo la máxima la terminación laboral sin responsabilidad de patrono. Es de carácter obligatorio tener un Reglamento Interno de Trabajo aprobado por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, para todo patrono que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el patrono ocupe más de diez (10) trabajadores.

El no contar con un Reglamento Interno de Trabajo puede culminar hasta con una multa pecuniaria impuesta por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social. **Ulloa & Asociados** es una firma hondureña fundada en abril del 2002, especializada en brindar servicios legales y corporativos integrales con altos estándares de calidad. Contamos con presencia en las principales ciudades del país, como son San Pedro Sula, Tegucigalpa y Choluteca. Nuestro equipo está conformado por profesionales con amplia experiencia en áreas como asesoría corporativa, laboral, ambiental,

notariado, litigio, registros y gestión administrativa. Operamos bajo la norma ISO 9001:2015, lo que garantiza un servicio eficiente y confiable.

Nos enfocamos en brindar acompañamiento estratégico con herramientas legales modernas y adaptadas a las necesidades actuales del entorno empresarial. Promovemos una cultura de mejora continua, innovación y compromiso con el desarrollo sostenible del país.

<https://ulloayasociados.com/>



Sumate al *Talento* **GSP**

¿Estás buscando nuevas oportunidades laborales? En GSP estamos en constante búsqueda de personas comprometidas y con ganas de crecer.

¡Forma parte del equipo de talento de GSP!

Postúlate hoy y comienza tu camino con nosotros.

Regístrate en nuestra plataforma y accede a nuestras vacantes en áreas como:

- Trade Marketing,
- Finanzas
- Contabilidad,
- Mercadeo y ventas
- Tecnología de la información
- ¡Y muchas más!



¡Aplica aquí!

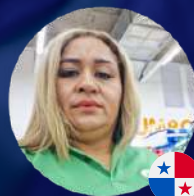
Experiencias que reflejan quiénes somos y hacia dónde vamos.



Jairo Cascante

Comentario: La verdad me he sentido muy a gusto trabajando en GSP, por eso sigo aquí. Ha sido una experiencia muy positiva que me ha motivado a crecer profesionalmente. De hecho, en enero comenzaré mis estudios en Administración de Empresas con énfasis en Mercadeo, con el objetivo de prepararme mejor y poder aprovechar nuevas oportunidades dentro de la empresa, porque realmente me gusta formar parte de ella.

Proyecto: McCain



Ilka Santamaría

Comentario: Mi experiencia en GSP ha sido muy positiva. Inicié como personal back up en carnaval, sin experiencia en el área de cervezas, pero me dieron la oportunidad y logré crecer hasta convertirme en mercaderista-vendedora. Hoy me siento satisfecha y agradecida con mis compañeros y supervisores que creyeron en mí. Este ha sido el mejor trabajo que he tenido: llevo 3 años en la empresa y espero seguir sumando experiencias junto a GSP.

Proyecto: Heineken



Doctora Gabriela Ordóñez

Comentario: Estoy muy agradecida con GSP por darme la oportunidad de seguir impulsando mi carrera profesional en el área de salud, llevando el mensaje correcto a cada consultorio. Enfrentar nuevos desafíos cada día es emocionante y me motiva a construir, con esfuerzo y dedicación, un equipo de trabajo sólido. Gracias por permitirme ser parte de esta gran Familia GSP.

Proyecto: Bayer



Margarita Vásquez

Comentario: Valoro enormemente el aprendizaje continuo y la experiencia vivida en GSP. Más que una empresa, es una familia que impulsa tanto mi desarrollo profesional como personal. Trabajar aquí es un orgullo y una responsabilidad que me motiva a dar lo mejor de mí cada día. Conocer su cultura, procesos e historia me ha generado un verdadero sentido de pertenencia y un vínculo emocional que me compromete a seguir creciendo junto a la compañía.

Proyecto: Ejecutivo de Cuenta



Lidia Echeverría

Comentario: Mi experiencia con GSP ha sido excelente. La ejecutiva de cuenta, Andrea, siempre ha mostrado gran disposición y profesionalismo, resolviendo cada situación con rapidez. Los pagos son puntuales y el trato hacia mí ha sido impecable. Agradezco profundamente la oportunidad y la confianza brindada.

Proyecto: Full Products

The logo consists of the letters 'GSP' in a bold, white, sans-serif font. The 'G' and 'S' are connected, and the 'P' is slightly offset. The background is a dark blue overlay on a photograph of two business professionals, a woman and a man, looking at a laptop screen in an office setting.

GSP



www.gspcorp.com