

Segunda Edición 2025

Business



Trinomio del Talento Humano 2025: Personas, Tecnología y Propósito

8 La Inteligencia Artificial en el Trabajo:
Equilibrio entre Innovación y Protección
de Datos

16 Un Llamado a la Transformación
Organizacional: ¿Están Preparadas las
Empresas para la Generación Z y Alpha?

22 La Apuesta por el Talento en la Era
de la Inteligencia Artificial



SOMOS SOCIOS CONFIABLES

 www.amchamsal.com

 **in** AmCham El Salvador

 AmChamSal

ÁREAS DE ATENCIÓN Y BENEFICIOS

ÁREA LEGAL:



- Asesoría y acompañamiento en temas legales, relacionados al comercio y las inversiones.
- Consultas, análisis e interpretación sobre leyes o decretos.
- Asesoría y acompañamiento en gestiones técnicas ante instituciones del Gobierno y Municipalidades.
- Orientación en los procesos de exportación e importación hacia los Estados Unidos de América.
- Apoyo en la facilitación de trámites aduaneros.
- Análisis del entorno de los negocios y oportunidades de inversión.

ÁREA DE MECADEO Y EVENTOS:



- Referencias comerciales para nuestras empresas y sus ejecutivos.
- Cartas de referencia para ejecutivos de la membresía que soliciten visa por motivos de negocio ante la Sección Consular de la Embajada de los Estados Unidos de América.
- Enlace con otras AmCham de América Latina y del mundo.
- Concertación de citas de negocio con ejecutivos de nuestras empresas miembro.
- Participación gratuita en eventos de networking y de capacitación.
- Participación en Comités de Trabajo para acceder a información de alto valor estratégico.

ÁREA DE SEGURIDAD CORPORATIVA:



- Información oportuna y asesoría para la toma de decisiones comerciales y estrategias para la seguridad corporativa y continuidad de negocios.
- Apoyo en análisis de riesgos, identificar posibles incidencias, evaluando vulnerabilidades, proponiendo medidas preventivas y capacitaciones al personal con el objetivo de proteger activos y las operaciones.

ÁREA DE COMUNICACIONES:



- Difusión de contenido de su marca en nuestros medios.
- Blog Sitio Web: www.amchamsal.com
- Redes Sociales AmCham El Salvador: Facebook y LinkedIn
- AmCham Weekly Newsletter.
- Revista Business (versión digital e impresa).
- Directorio anual de membresía (versión digital e impresa).
- Bolsa de empleo: Publicación de plazas de trabajo y acceso a base de candidatos.

MÁS INFORMACIÓN, CONTACTE A:

Adriana Ardón / Mercadeo Corporativo y Comercial / aardon@amchamsal.com / 2237-4532

Angie Bonilla / Mercadeo Comercial / angie.bonilla@amchamsal.com / 2237-4531

Business Contenido

Junta Directiva 2025-2026

Presidente
Dr. Armando Arias

Vicepresidente
Abraham Bichara

Secretario
José Sarmiento

Prosecretaria
Ana Cristina López

Tesorero
René Arce

Pro-tesorero
Carol Colorado de
Menéndez

Directores
Karla Machón
Miguel Cuéllar
Julio Martínez
Miguel Ramos
Marcelo Rendón
Jaime Menéndez
José Mario Quinteros
Claudia de Ibáñez

Directora Ejecutiva
Carmen Aída Muñoz

Comité de Comunicaciones

Chairwoman: Melissa Montalvo (UNILEVER)
Miembros: Javier Juárez (AES), Francisco Campos (Escuela Mónica Herrera), Alejandra Bracamonte (CCK El Salvador), Eugenia Sermeño (Arias), Sonia Villalta (Más Comunicación), María Teresa Menéndez (DELSUR), Fiorella Peccorini (CID Gallup), Geraldina Cestoni (Romero Pineda), Karla Rivas y Michelle Farinas (Applaudo), Xiomara Herrera (Axioma)
Comunicación y Contenido Digital:
Margarita Martí
Efraín Vega

Revista Business / Segunda Edición - Junio 2025
Revista trimestral editada y distribuida por la
Cámara Americana de Comercio de El Salvador
(AmCham).

Mensaje de nuestro Presidente Dr. Armando Arias

Mensaje de Chairwoman Comité de Comunicaciones Melissa Montalvo

Del dictado a la comprensión: ¿Cómo adaptamos la educación legal? From Dictation to Understanding: How Do We Adapt Legal Education? Luis Mario Villalta Salazar - Gerente Corporativo de Impuestos, Grupo Unicomer

La Inteligencia Artificial en el Trabajo: Equilibrio entre Innovación y Protección de Datos Artificial Intelligence in the Workplace: Balancing Innovation and Data Protection Eduardo Ángel, Socio Arias - Julissa Castro, Senior Counsel Arias

La Generación Z y Alpha entran al mundo laboral: ¿Están las empresas listas? Gen Z and Alpha Enter the Workforce: Are Companies Ready? Beatriz Rodríguez - Gerente de Estrategia y Operaciones, Grupo EDECSA

El futuro del trabajo: Nuevos Modelos, Nuevas Habilidades The Future of Work: New Models, New Skills Mg. Claudia Cifuentes - Rectora de ESINTEC Institute El Salvador

Un Llamado a la Transformación Organizacional: ¿Están Preparadas las Empresas para la Generación Z y Alpha? A Call for Organizational Transformation: Are Companies Ready for Generation Z and Alpha? Maureen Salas - Chief People Officer El Salvador and Nicaragua, HOLCIM

Retos y oportunidades al integrar nuevas generaciones al entorno laboral Challenges and Opportunities in Bringing New Generations into the Work Environment Mariana Salazar - Marketing Manager, The Office Gurus

La Apuesta por el Talento en la Era de la Inteligencia Artificial The Talent Bet in the Age of Artificial Intelligence Victor Manuel Méndez - Director de Operaciones, Servicios de Personal

TALENTO 5.0: Humanización y Tecnología en el Entorno Laboral TALENT 5.0: Humanization and Technology in the Workplace Mauricio Vladimir Umaña R. - Dr. en Competitividad Empresarial y Desarrollo Económico. CEO de Strategy & Competitiveness Consulting

What's New Galvanissa Dry Clean USA Calidad Inmobiliaria Disomosal

New Members

Premium Sponsors

concentrix

GLC

GRUPO
EDECSA

aes

i-Strategies

ubiquity

Walmart
México y Centroamérica

ONE STAR
HOSPITAL

latin top jobs
Group

EL PEDREGAL
FREE ZONE & INDUSTRIAL COMPLEX

ESI
SCHOOL OF MANAGEMENT

ESINTEC

tigo business

Nestlé

SUPER
MARKET

TELUS Digital

PANGEA

the office
gurus

foundever

Asesuiza

SERVICIOS
DE PERSONAL

R&S
SHIPPING

PAILL
COMANDO TO SALUD

ASIMEX
ASOCIACIÓN DE EMPRESAS
COMERCIALES Y INDUSTRIALES DE EL SALVADOR

ATENTO

Disomosal
S.A. de C.V.

EQUIFAX

Dr. Armando Arias

Presidente de AmCham El Salvador
President of AmCham El Salvador

Mensaje de Nuestro Presidente

Apreciables lectores,

En esta segunda edición de nuestra Revista Business abordamos un tema clave para el presente y el futuro de nuestras organizaciones: "Trinomio del Talento Humano 2025: Personas, Tecnología y Propósito". Este enfoque busca destacar cómo la integración de estos tres elementos resulta esencial para construir empresas más innovadoras, resilientes y con una visión clara de su impacto en la sociedad.

Desde AmCham, reafirmamos nuestra convicción de que el desarrollo de las personas, el aprovechamiento estratégico de la tecnología y la claridad en el propósito son pilares indispensables para fortalecer el talento humano y, con ello, impulsar la transformación de nuestras empresas y de nuestro país.

En un entorno global caracterizado por los cambios tecnológicos, la innovación en los modelos de negocio y las nuevas expectativas sociales, resulta más importante que nunca que nuestras empresas coloquen al talento humano en el centro de su estrategia. Esta edición de la Revista Business ofrece una mirada enriquecedora sobre cómo podemos construir organizaciones donde la tecnología se convierta en aliada del desarrollo humano, y el propósito sea el camino que oriente nuestras decisiones.

Quiero invitarles a que sigamos trabajando como comunidad empresarial, para crear oportunidades que potencien el talento salvadoreño, fomenten la innovación y generen valor compartido. Estoy seguro de que las reflexiones que encontrarán en estas páginas serán una fuente de inspiración para seguir avanzando hacia un futuro más competitivo y sostenible.

Muchas gracias.



Melissa Montalvo / Chairwoman

Comité de Comunicaciones
Communications Committee

Mensaje de Nuestra Chairwoman Comité de Comunicaciones

Estimados lectores y socios,

Es un honor para mí, como Chairwoman del Comité de Comunicaciones, presentarles la segunda edición 2025 de nuestra Revista Business, dedicada a un tema que, sin duda, marca la pauta para el presente y el futuro de nuestras organizaciones: "Trinomio del Talento Humano 2025: Personas, Tecnología y Propósito". Desde el Comité, creemos firmemente que la comunicación estratégica es el puente que conecta estos tres elementos para generar empresas más humanas, innovadoras y sostenibles.

En un entorno donde la tecnología avanza a pasos agigantados y redefine los modelos de trabajo, el propósito y las personas son los pilares que nos permiten mantener el rumbo. Esta edición busca justamente eso: ofrecerles reflexiones, casos de éxito y herramientas que sirvan de guía para liderar con propósito y alinear las capacidades tecnológicas al bienestar y desarrollo de nuestros equipos.

Quiero agradecer profundamente a todos los expertos, autores y aliados que hicieron posible esta publicación, y al equipo editorial que ha logrado plasmar en estas páginas el ser colaborativo y transformador que nos caracteriza. Estoy convencida de que esta edición será una valiosa fuente de inspiración y aprendizaje para todos ustedes y nosotros.

Desde el Comité de Comunicaciones, los invito a seguir impulsando conversaciones que sumen valor y a hacer de la comunicación un motor de cambio positivo dentro de sus organizaciones y en nuestra sociedad.

Muchas gracias.





Del dictado a la comprensión: ¿Cómo adaptamos la educación legal?

**Luis Mario
Villalta Salazar**

**Gerente Corporativo de Impuestos
Grupo Unicomer**



¿Estudiarías la misma carrera si pudieras volver a elegir? Esta es una pregunta que, con seguridad, muchos nos hemos hecho en distintos momentos de nuestra vida profesional. En mi caso, como abogado, me la planteé en varios puntos clave: al iniciar mi primera posición en una firma importante, en momentos de transición profesional y, recientemente, al observar cómo la inteligencia artificial está comenzando a transformar también la forma en que aprendemos, pensamos y ejercemos el Derecho.

Es inevitable cuestionarse el futuro de la profesión cuando se insiste en que el Derecho es una de las carreras más susceptibles a la disrupción tecnológica. Sin embargo, estoy cada vez más convencido de que el verdadero reto no es la desaparición de la profesión, sino la adaptación de los métodos de aprendizaje uso de las herramientas tecnológicas para evolucionar con la profesión.

En mi último año de bachillerato, mi profesor de Historia de Latinoamérica combinaba su libertad de cátedra con humor y un ambiente distendido, pero también con una interminable pizarra verde donde, línea por línea, transcribía todo el contenido de la lección. Nuestra tarea era copiarlo al pie de la letra. Incluir una oración exacta del texto memorizado en el examen era casi garantía de una buena calificación.

Poco imaginaba que esa dinámica era apenas una versión más informal de lo que viviría durante los cinco años y medio de universidad. La coherencia académica era escasa, la tecnología prácticamente inexistente y la famosa "separata" el pan de cada día.

Ese modelo centrado en la repetición marcó gran parte de mi formación inicial. Sin embargo, hoy el panorama ha cambiado de forma significativa. Gracias a los avances tecnológicos y al desarrollo de herramientas de inteligencia artificial, es posible abordar un tema jurídico desde múltiples perspectivas: doctrinas,

líneas jurisprudenciales, criterios comparados, opiniones académicas y contextos históricos. Esta diversidad no reemplaza la necesidad de dominar los fundamentos, pero sí enriquece el análisis y promueve una comprensión más integral, crítica y profunda del Derecho.

Un ejemplo concreto lo viví durante mi maestría en la Universidad Torcuato Di Tella en Buenos Aires, en una clase de Litigación Compleja, donde el trabajo final consistía en analizar la oscilación de criterios de la Corte Suprema argentina. Fue un ejercicio exigente que implicó revisar más de 40 sentencias. Una herramienta de inteligencia artificial habría sido ideal para este tipo de tarea, permitiéndome enfocar el análisis en los factores que explican esos cambios de línea jurisprudencial, sin dispersarme en el fondo particular de cada caso.

Las universidades deben adaptarse (si es que no lo han hecho) un modelo donde el estudiante no sea evaluado por su capacidad de memorización, sino por su habilidad de comprensión. Ya no basta con recitar el artículo 29 de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Si no se entiende su espíritu, su alcance práctico y su importancia dentro del sistema tributario, memorizarlo aporta poco. Lo mismo aplica para los otros 89 artículos aún vigentes de dicha ley.

Lejos de desplazar al abogado, la inteligencia artificial puede convertirse en una extensión poderosa de su capacidad analítica. Hoy es posible examinar textos académicos, detectar patrones jurisprudenciales y rastrear tendencias normativas. También podemos explorar el derecho comparado con una profundidad antes reservada a bibliotecas especializadas.

En definitiva, la verdadera evolución no está en memorizar más, sino en pensar mejor. La educación legal debe de integrar la IA con criterio y visión. En este nuevo escenario, la IA no reemplaza al abogado: lo reta a pensar mejor y a comprender antes que repetir.





AÑOS

Transformando a
El Salvador
con energía limpia, confiable
y segura.



Energía del Pacífico
by Invenery

From Dictation to Understanding: How Do We Adapt Legal Education?

Luis Mario Villalta Salazar

Corporate Tax Manager - Grupo Unicomer

Would you choose the same career if you had the chance to decide again? This is a question many of us have asked ourselves at different points in our professional lives. In my case, as a lawyer, I reflected on it at several key moments: when I began my first position at a major law firm, during professional transitions, and most recently, as I observe how artificial intelligence is beginning to transform not only the way we work, but also the way we learn, think, and practice law.

It's impossible not to question the future of the legal profession when it's often said that law is one of the fields most susceptible to technological disruption. However, I'm increasingly convinced that the real challenge isn't the potential disappearance of the profession, but rather the need to adapt our learning methods and embrace technological tools to evolve alongside the profession itself.

In my final year of high school, my Latin American History teacher combined his freedom of teaching style with humor and a relaxed classroom environment—but also with an enormous green chalkboard on which he would write out the entire lesson line by line. Our task was to copy everything down, word for word. Including a memorized sentence from those notes on the exam was almost a guaranteed path to a good grade.

Little did I know that this was merely an informal preview of what I would experience during the five and a half years of law school. Academic consistency was scarce, technology was virtually nonexistent, and the infamous "separata" (a photocopied packet of selected readings) was our daily bread.

That repetition-based model defined much of my early legal training. However, today the landscape has changed significantly. Thanks to technological advancements and the rise of AI tools, it is now possible to explore legal topics from multiple angles: doctrinal analysis, jurisprudential trends, comparative law, academic opinion, and historical context. This diversity doesn't eliminate the need to master the fundamentals, but it certainly enriches legal analysis and promotes a more comprehensive, critical, and profound understanding of the law.

A concrete example came during my master's studies at the Universidad Torcuato Di Tella in Buenos Aires. In a Complex Litigation course, the final assignment involved analyzing the oscillation in legal reasoning by Argentina's Supreme Court. It was a demanding exercise that required reviewing more than 40 court decisions. An AI tool would have been incredibly useful for this task, allowing me to focus on the factors behind those jurisprudential shifts, instead of getting bogged down in the individual details of each case.

Universities must adapt (if they haven't already) to a model where students are not evaluated based on rote memorization, but on their capacity for understanding. Reciting Article 29 of the Income Tax Law is no longer enough. If one doesn't grasp its intent, its practical scope, and its role within the broader tax system, memorizing it adds little value. The same applies to the other 89 active articles of that law.

Far from replacing lawyers, AI can become a powerful extension of our analytical abilities. Today, we can examine academic texts, identify jurisprudential patterns, and track regulatory trends. We can also explore comparative law with a depth that used to be reserved for specialized libraries.

In short, real progress isn't about memorizing more—it's about thinking better. Legal education must integrate AI with discernment and vision. In this new scenario, AI doesn't replace lawyers—it challenges them to understand more deeply and think more critically, rather than merely repeat what has been taught.



La Inteligencia Artificial en el Trabajo: Equilibrio entre Innovación y Protección de Datos

**Eduardo Ángel
Julissa Castro**

**Socio Arias
Senior Counsel Arias**

La Inteligencia Artificial (IA) se ha convertido en un agente de transformación en todos los ámbitos empresariales, incluido el entorno laboral. Su implementación está transformando la forma en la que trabajamos, gracias a las características como el aprendizaje automático, la automatización inteligente y el análisis predictivo. Estas capacidades han permitido automatizar tareas repetitivas y potenciar la productividad, brindando tiempo a los trabajadores para enfocarse en actividades más estratégicas y complejas.

Sin embargo, junto con estos beneficios, emergen nuevos desafíos, siendo uno de los más relevantes la protección de la información confidencial de las empresas como los datos personales -sensible o no- de los trabajadores de la misma y de sus proveedores. Muchas herramientas de IA generativa utilizan los datos ingresados por sus usuarios para entrenar a sus modelos, lo que implica el riesgo de que datos personales -sensibles o no-, al ser ingresados sin control, queden almacenados en servidores externos e incluso se reflejen indirectamente en futuras respuestas del sistema. Por ello, algunas empresas han optado por restringir o prohibir totalmente el uso de estas herramientas, mientras que otras han definido límites sobre qué tipo de información puede compartirse y qué plataformas están autorizadas para uso interno, se han creado o adecuado avisos de privacidad, así como mecanismos para obtener el consentimiento del titular de los datos para su recolección y tratamiento, todo conforme a las políticas de privacidad que deben ser elaboradas por el responsable de la recolección y tratamiento de datos personales. Desde una perspectiva legal, la divulgación involuntaria de datos empresariales puede vulnerar acuerdos de confidencialidad, infringir normativas de protección de datos y comprometer secretos comerciales. Además, plantea responsabilidades individuales para los trabajadores y refuerza la necesidad de fomentar una cultura de resguardo de la información.

Otro ámbito relevante es el uso de IA en los procesos de recursos humanos, como el filtrado de currículums, la evaluación de desempeño o la identificación de necesidades de capacitación, lo que supone el tratamiento de datos personales -incluso sensibles-. Aunque con estas herramientas se logra eficiencia y objetividad, también suponen riesgos importantes relacionados con el tratamiento de datos personales. Entre los riesgos más destacados figuran los posibles sesgos algorítmicos y la limitación en la visibilidad de los criterios aplicados, lo que dificulta que los trabajadores comprendan cómo se toman ciertas decisiones o puedan impugnar resultados que consideren injustos. En algunas jurisdicciones ya existen disposiciones legales que prohíben decisiones automatizadas - sin intervención

humana - que afecten significativamente a un trabajador, buscando garantizar el derecho del trabajador a obtener explicaciones claras y a que una persona revise o modifique la decisión si es necesario. Así, las empresas enfrentan el reto de incorporar IA de forma ética, respetando la privacidad, la equidad, el trato justo y la normativa que al respecto regule la recolección y tratamiento de datos personales.

Con la finalidad de afrontar los desafíos antes expuestos, cobra especial importancia el cumplimiento de la normativa de protección de datos. Los empleadores tienen el deber de garantizar la seguridad tanto de su información corporativa como de los datos personales de su personal.

Para aprovechar las ventajas de la IA sin comprometer la privacidad y garantizar la protección de datos, es recomendable adoptar buenas prácticas como:

- Políticas internas claras y capacitación del personal, orientadas a evitar el uso inadecuado de herramientas de IA y a proteger la información confidencial corporativa y personal.
- Control sobre las herramientas utilizadas, priorizando versiones corporativas seguras y reforzando las medidas de ciberseguridad.
- Transparencia y consentimiento, informando a los trabajadores sobre el uso de IA en la gestión del personal y obteniendo su consentimiento cuando se procesen/transfieran datos personales.
- Supervisión humana, especialmente en procesos que afecten directamente la trayectoria profesional de los trabajadores.
- Cumplimiento normativo, asegurando que cualquier implementación de IA se anticipe a los riesgos legales y cumpla con la legislación vigente.

En El Salvador, la Ley de Fomento a la Inteligencia Artificial y Tecnologías establece que cuando se utilice la IA comercialmente o para acceder a derechos o servicios, se estará en la obligación de informar al usuario si la decisión fue adoptada directamente por la IA o fue impulsada por ésta, debiendo dar las explicaciones comprensibles y transparentes del proceso, y estableciendo mecanismos para impugnar dichas decisiones ante una persona natural competente para confirmar, modificar o revocar la decisión. Esta ley también establece que la utilización de datos personales en el desarrollo, investigación y aplicación de la IA o tecnologías similares deberá realizarse de conformidad con lo establecido en la Ley para la Protección de los Datos Personales, la que dispone que el consentimiento deberá ser expreso y se podrá manifestar de manera verbal, por escrito o a través de signos inequívocos, siempre y cuando conste por medios físicos, electrónicos o cualquier otro medio tecnológico, mientras que al tratarse de datos personales sensibles, el responsable deberá obtener el consentimiento por escrito del titular para su tratamiento, a través de su firma autógrafa o su equivalente.

En conclusión, la IA representa una oportunidad para transformar el mundo laboral, pero también impone nuevas responsabilidades en cuanto a la privacidad y el uso de la información. Con una combinación de buenas prácticas, formación y cumplimiento normativo, debidamente documentados en políticas, es posible aprovechar los beneficios de la tecnología sin comprometer los datos empresariales, así como derechos y seguridad de las personas.

Arias
Est.1942

Arias

Est.1942



Más de **82 años** ofreciendo valiosas
y efectivas soluciones legales

7 OFICINAS EN 6 PAÍSES

35 ÁREAS DE PRÁCTICA

+ 120 TALENTOSOS ABOGADOS



NUESTROS SERVICIOS

contact.elsalvador@ariaslaw.com ✉

ariaslaw.com f X in Instagram YouTube Spotify

One Step *One Stop*

Artificial Intelligence in the Workplace: Balancing Innovation and Data Protection

**Eduardo Ángel
Julissa Castro**

**Partner, Arias
Senior Counsel, Arias**

Artificial Intelligence (AI) has become a transformative force across all areas of business, including the workplace. Its implementation is reshaping how we work, thanks to capabilities such as machine learning, intelligent automation, and predictive analytics. These tools have enabled the automation of repetitive tasks and increased productivity, giving employees more time to focus on strategic and complex activities.

However, alongside these benefits come new challenges—one of the most pressing being the protection of confidential company information and the personal data (sensitive or not) of employees and suppliers. Many generative AI tools use data input by users to train their models, which poses the risk that such data, especially if entered without oversight, could be stored on external servers and potentially be reflected indirectly in future system outputs. As a result, some companies have opted to restrict or even fully prohibit the use of such tools, while others have set boundaries on the types of information that can be shared, and which platforms are authorized for internal use. Privacy notices have been created or updated, along with mechanisms for obtaining data subjects' consent for collection and processing, all in accordance with privacy policies that must be developed by the party responsible for handling personal data.

From a legal perspective, the unintentional disclosure of corporate data may breach confidentiality agreements, violate data protection regulations, and compromise trade secrets. It also raises individual accountability for employees and underscores the need to promote a culture of information safeguarding.

Another critical area is the use of AI in human resources processes such as resume screening, performance evaluation, or identifying training needs—all of which involve the processing of personal (and potentially sensitive) data. While these tools offer efficiency and objectivity, they also pose significant risks. Chief among them are algorithmic bias and limited transparency around decision-making criteria, which can make it difficult for employees to understand how decisions are made or to challenge outcomes they perceive as unfair. Some jurisdictions already have laws that prohibit fully automated decisions—without human intervention—that significantly impact employees. These aims to ensure workers have the right to clear explanations and to have decisions reviewed or altered by a human if necessary. Companies are thus faced with the challenge of integrating AI ethically, respecting privacy, fairness, and compliance with applicable data protection laws.

To effectively address these challenges, compliance with data protection regulations becomes critical. Employers are responsible for safeguarding both their corporate information and the personal data of their staff.

To harness the advantages of AI while preserving privacy and ensuring data protection, it is recommended that companies adopt the following best practices:

- Clear internal policies and staff training focused on preventing the misuse of AI tools and protecting corporate and personal confidential information.
- Strict control over tools used, favoring secure corporate versions and strengthening cybersecurity measures.
- Transparency and consent, ensuring employees are informed about AI use in personnel management and securing their consent when personal data is processed or transferred.
- Human oversight, especially in processes that directly impact employees' professional development.
- Legal compliance, ensuring any AI implementation anticipates legal risks and adheres to applicable regulations.

In El Salvador, the Law for the Promotion of Artificial Intelligence and Technologies mandates that when AI is used commercially or to access rights or services, users must be informed whether a decision was made directly by AI or influenced by it. The process must be explained in a comprehensible and transparent manner, and there must be a mechanism for appealing such decisions to a qualified natural person who can confirm, modify, or revoke the decision. The law also stipulates that the use of personal data in the development, research, and application of AI or similar technologies must comply with the Law on the Protection of Personal Data. Under this law, consent must be express and may be given verbally, in writing, or through unequivocal signs—provided it is recorded through physical, electronic, or technological means. When processing sensitive personal data, the data controller must obtain the data subject's written consent, either via handwritten signature or its digital equivalent.

In conclusion, AI presents an opportunity to transform the world of work—but it also introduces new responsibilities in terms of privacy and information use. With a combination of best practices, training, and regulatory compliance, properly documented in internal policies, it is possible to reap the benefits of technology without compromising business data or the rights and safety of individuals.



La Generación Z y Alpha entran al mundo laboral: ¿Están las empresas listas?

Beatriz Rodríguez

Gerente de Estrategia y Operaciones
Grupo EDECSA

Hoy en día, convivimos en las empresas con al menos cuatro generaciones distintas, cada una con valores, expectativas y estilos de trabajo únicos. Comprender esta diversidad no solo nos ayuda a interpretar el pasado y lo que ha sido importante para cada grupo, sino que también nos da herramientas para anticipar los desafíos del futuro. Es clave para diseñar entornos laborales atractivos y sostenibles, y para construir liderazgos que logren impactar de forma positiva.

Cada generación ve el mundo de manera distinta: desde el manejo de la tecnología, la ética, el compromiso, hasta su forma de proyectarse profesionalmente. Como líderes, es fundamental entender estas diferencias y gestionarlas con inteligencia emocional, empatía y estrategia. No se trata de adaptarse completamente a cada grupo, sino de encontrar puntos de conexión que permitan alinear intereses diversos hacia un mismo propósito organizacional.

Hoy, las empresas cuentan con capas generacionales en todos los niveles, incluyendo posiciones de liderazgo. Esto representa un reto importante: ¿cómo enseñamos a nuestras personas a convivir, colaborar y aceptar formas distintas de pensar y trabajar? La respuesta está en fomentar una cultura que valore las diferencias, que promueva la integración y que tenga paciencia en los procesos de ajuste cultural. Las organizaciones que logran integrar de forma efectiva a múltiples generaciones están mejor preparadas para innovar, crecer y enfrentar entornos complejos. Sin embargo, muchas aún no están listas para este tipo de convivencia. La preparación comienza por el liderazgo: por quienes deciden tomar el tiempo para conocer a sus equipos, generar espacios de diálogo, facilitar el aprendizaje entre pares y promover la permanencia del conocimiento como activo estratégico.

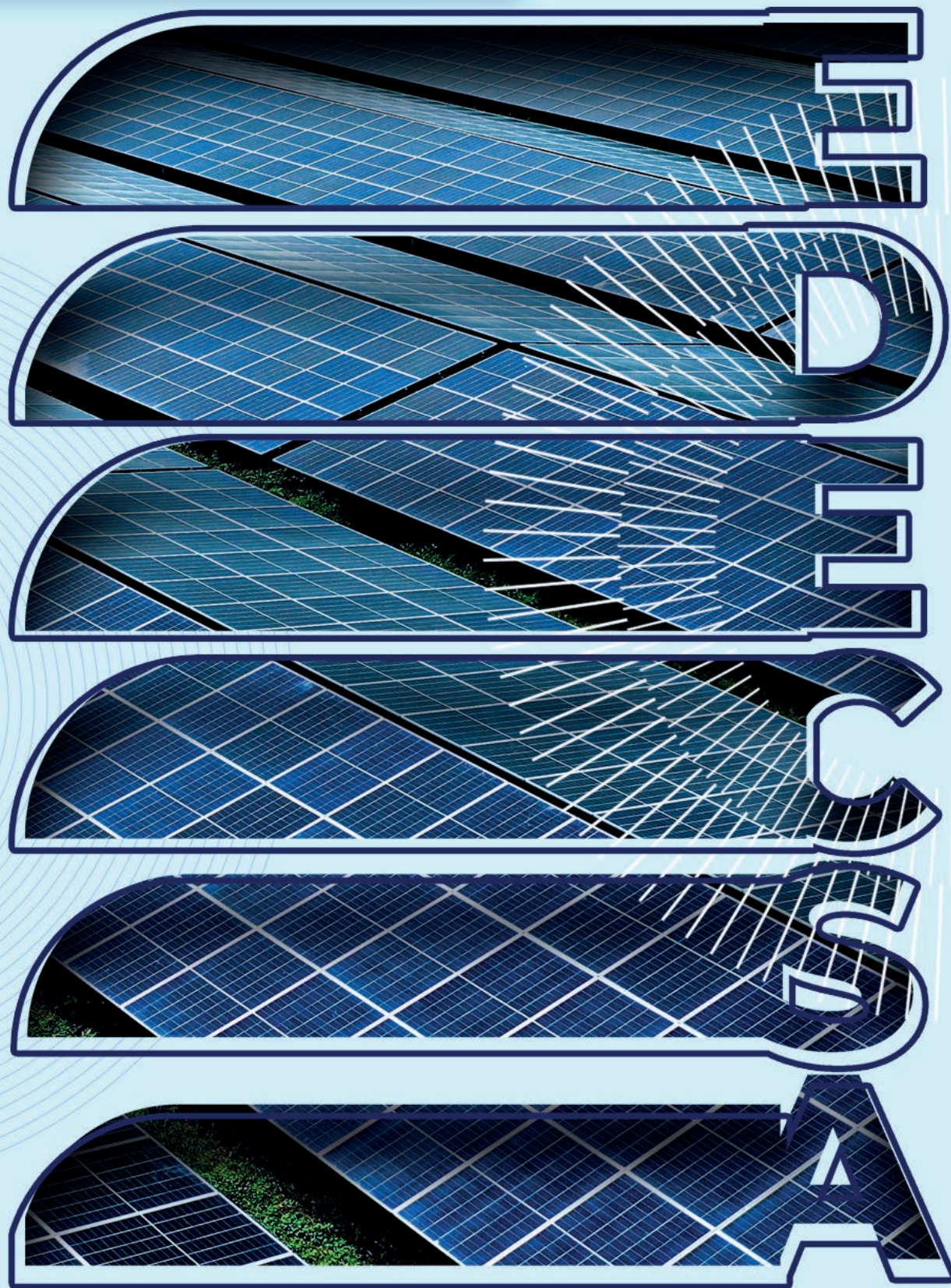
En aproximadamente seis años, la generación Alpha se sumará al mundo laboral. Serán nativos digitales con una relación aún más estrecha con la inteligencia artificial y la automatización. Prepararnos para su llegada no es opcional, es una necesidad. Entender sus motivaciones, sus valores y cómo quieren transformar el mundo laboral será clave para atraerlos e integrarlos.

Hoy más que nunca, necesitamos comenzar este proceso de conexión. La gestión generacional no es solo una tendencia, es una capacidad organizacional que debemos desarrollar con intención, si queremos garantizar la sostenibilidad humana de nuestras empresas.



GRUPO
EDECSA

POWERING THE FUTURE



in

f



www.grupoedecosa.com

Impulsando el poder del sol con cada amanecer.

Gen Z and Alpha Enter the Workforce: Are Companies Ready?

Beatriz Rodríguez

Strategy and Operations Manager
Grupo EDECSA

Today, our workplaces bring together at least four distinct generations, each with their own values, expectations, and work styles. Understanding this diversity not only helps us interpret the past and what has been important to each group but also equips us to anticipate future challenges. It is essential for designing attractive and sustainable work environments and for building leadership that creates a positive impact.

Each generation sees the world differently—from their relationship with technology, ethics, and commitment, to how they envision their professional future. As leaders, it is crucial to understand these differences and manage them with emotional intelligence, empathy, and strategy. It's not about fully adapting to each group but about finding points of connection that align diverse interests toward a common organizational purpose.

Today, companies are composed of generational layers at all levels, including leadership positions. This presents a major challenge: how do we teach our people to coexist, collaborate, and accept different ways of thinking and working? The answer lies in fostering a culture that values difference, promotes integration, and allows time for cultural adjustment processes.

Organizations that effectively integrate multiple generations are better equipped to innovate, grow, and navigate complex environments. However, many companies are still unprepared for this kind of coexistence. Preparation must begin with leadership, those who choose to take the time to get to know their teams, create spaces for dialogue, facilitate peer learning, and promote knowledge retention as a strategic asset.

In about six years, Generation Alpha will begin entering the workforce. They will be true digital natives with an even closer relationship to artificial intelligence and automation. Getting ready for their arrival is not optional, it's a necessity. Understanding their motivations, values, and how they want to reshape the world of work will be key to attracting and integrating them.

Now more than ever, we must begin this process of connection. Generational management is not just a trend—it's an organizational capability that we must develop intentionally if we want to ensure the human sustainability of our companies.





El futuro del trabajo: Nuevos Modelos, Nuevas Habilidades

Mg. Claudia Cifuentes

Rectora de ESINTEC Institute El Salvador

El futuro del trabajo es un enorme laboratorio de posibilidades, donde los límites entre lo presencial y lo virtual se disuelven en favor del valor generado. Actualmente vemos como la era pos-pandemia no creó modelos híbridos, remotos y freelance: los legitimó como motores centrales de competitividad.

Primero, los modelos híbridos dejan de ser un “beneficio” para convertirse en arquitectura corporativa. El espacio físico pasa de albergar escritorios a orquestar experiencias: sprint rooms para innovación rápida, hubs de socialización y cabinas de realidad extendida que conectan con colegas dispersos en cinco husos horarios. La métrica clave ya no es ocupación de sillas, sino densidad de interacciones de alto impacto.

En paralelo, el trabajo remoto extremo redefine la noción de talento escaso. Equipos distribuidos (respaldados por el uso de nubes y gemelos digitales) permiten que por ejemplo una empresa emergente en San Salvador lidere un proyecto energético en Noruega sin abrir sucursales. La gestión del rendimiento migra de supervisión al outcome, es decir a la curaduría de objetivos, respaldada por analítica predictiva que alerta sobre cuellos de botella antes de que ocurran.

El auge freelance amplifica esta dinámica: portafolios tokenizados en blockchain certifican reputación global y facilitan micro-contratos inteligentes que se autoliquidan al cumplir hitos. Bajo esta lógica, las empresas se convierten en “mercados internos” donde proyectos compiten por atraer a los profesionales mejor alineados.

Sin embargo, es necesario preguntarse ¿Qué habilidades escalarán en este ecosistema? Y ante ello ESINTEC Institute ha encontrado cinco grandes áreas:

- 1 Fluidez de datos:** leer, cuestionar y traducir métricas en narrativa de negocio.
- 2 Colaboración aumentada por IA:** co-crear con copilotos de IA con perfil ético.
- 3 Liderazgo Transformador:** liderar desde la influencia digital, articulando propósito real.
- 4 Ciber-disciplina:** hábitos de seguridad que formen parte de la cultura personal y corporativa.
- 5 Resiliencia ambidiestra:** innovar sin descuidar la excelencia operativa diaria.

Bajo esta perspectiva el “trabajo del futuro” no es un destino sino un sistema operativo en evolución continua. Las organizaciones que instalen esta versión (y las personas que aprendan a hackearla éticamente) capitalizarán la próxima década digital.



The Future of Work: New Models, New Skills

Mg. Claudia Cifuentes

Chancellor of ESINTEC Institute El Salvador

The future of work is a vast laboratory of possibilities, where the boundaries between physical and virtual spaces dissolve in favor of value creation. Today, we see that the post-pandemic era did not create hybrid, remote, and freelance models – it legitimized them as central engines of competitiveness.

First, hybrid models are no longer considered a “benefit”; they become part of corporate architecture. Physical spaces are evolving from housing desks to orchestrating experiences: sprint rooms for rapid innovation, socialization hubs, and extended reality booths that connect colleagues spread across five time zones. The key metric is no longer seat occupancy but the density of high-impact interactions.

In parallel, extreme remote work is redefining the concept of scarce talent. Distributed teams (enabled by cloud infrastructure and digital twins) make it possible, for instance, for a startup in San Salvador to lead an energy project in Norway without opening branches. Performance management shifts from supervision to outcomes – that is, to the curation of goals, supported by predictive analytics that flag bottlenecks before they occur.

The rise of freelance work amplifies this dynamic: tokenized portfolios on blockchain certify global reputation and enable self-executing smart micro-contracts that are liquidated upon achieving milestones. Under this logic, companies become “internal

marketplaces” where projects compete to attract the most well-aligned professionals.

However, we must ask: What skills will scale in this ecosystem? In response, ESINTEC Institute has identified five key areas:

Data fluency: the ability to read, question, and translate metrics into business narratives.

AI-augmented collaboration: co-creating with AI copilots grounded in ethical frameworks.

Transformational leadership: leading through digital influence, articulating genuine purpose.

Cyber-discipline: security habits embedded into personal and corporate culture.

Ambidextrous resilience: the capacity to innovate without neglecting daily operational excellence.

From this perspective, the “future of work” is not a destination but a continuously evolving operating system. Organizations that install this version – and individuals who learn to ethically hack it – will be the ones to capitalize on the next digital decade.



LICENCIATURA EN INFORMÁTICA Y CIBERSEGURIDAD



Modalidad semi-presencial



Carrera autorizada por MINEDUCYT



Jornada Matutina / Vespertina

2264-5000

esintec.institute

¡INSCRÍBETE HOY!





Un Llamado a la Transformación Organizacional: ¿Están Preparadas las Empresas para la Generación Z y Alpha?

Maureen Salas

Chief People Officer El Salvador and Nicaragua
HOLCIM

La Generación Z (nacidos entre 1997 y 2012) ya representa el 50% de las nuevas contrataciones globales, y la Generación Alpha (nacidos a partir de 2013) se prepara para ingresar al mundo laboral en la próxima década. Estas generaciones no solo traen habilidades digitales innatas, sino también expectativas laborales radicalmente diferentes: demandan flexibilidad, bienestar, propósito y una cultura organizacional auténtica.

Para los líderes empresariales, esto plantea una pregunta urgente: ¿están nuestras organizaciones listas para atraer, sostener y potenciar a estas nuevas generaciones?

Comencemos hablando de flexibilidad y bienestar. El 77% de la Generación Z prioriza modalidades de trabajo flexibles, como el teletrabajo o esquemas híbridos. Además, el 83% de estos jóvenes trabajadores afirma sentirse abrumado en el trabajo, y un 36% está considerando dejar su empleo debido al impacto negativo en su salud mental y física. La **flexibilidad laboral y el bienestar emocional** no son beneficios adicionales, sino expectativas fundamentales para estas generaciones y factores estratégicos clave para el éxito organizacional en la economía actual.

Por otro lado, para atraer a estos talentos, las empresas deben alinear su misión y prácticas con un **propósito claro y compartido**, casi la mitad (47%) de la Generación Z no aceptaría trabajar en una empresa que no refleje sus **valores sociales y ambientales**. Buscan **autenticidad y coherencia** entre los valores que se comunican y los que se viven internamente en la cultura organizacional, convirtiéndose el propósito y valores compartidos, en el nuevo contrato social.

La Generación Z valora entornos que ofrecen **oportunidades de crecimiento y aprendizaje continuo**, siendo así factores claves para mantenerse en una organización. El 80% de estos jóvenes muestra un fuerte compromiso con la formación y el desarrollo profesional, especialmente en áreas innovadoras como la inteligencia artificial. Por lo tanto, las empresas deben fomentar una cultura de aprendizaje continuo, ofreciendo programas de capacitación y desarrollo profesional que se adapten a las nuevas tecnologías y tendencias del mercado.

Por su parte, la Generación Alpha, aún en formación, crecerá en un entorno aún más digitalizado y exigirá niveles más altos de **personalización, inclusión y sostenibilidad**. Las empresas que comiencen a adaptarse desde ahora, estarán mejor posicionadas para integrar a estos futuros talentos.

La llegada de las generaciones Z y Alpha al mundo laboral no es una amenaza, sino una oportunidad para reinventar nuestras organizaciones. Los líderes que comprendan y respondan a estas nuevas expectativas no solo atraerán y mantendrán al mejor talento, sino que también construirán empresas más resilientes, innovadoras y alineadas con los desafíos del futuro.

Es momento de actuar: revisar nuestras políticas de flexibilidad, bienestar, propósito y desarrollo profesional no es solo una estrategia de Recursos Humanos, es una inversión en el futuro de nuestras organizaciones.





**IMAGINA EN GRANDE,
CONSTRUYE CON LO MEJOR.**

**ECO Pact
ECO Planet**

**SOLUCIONES
INNOVADORAS
Y SOSTENIBLES
PARA LA CONSTRUCCIÓN:**

- CEMENTOS
- CONCRETOS
- AGREGADOS
- PREFABRICADOS
- MORTEROS Y ADHESIVOS



disensa
un miembro de **HOLCIM**

geocycle

GUATEMALA | EL SALVADOR | NICARAGUA | COSTA RICA

A Call for Organizational Transformation: Are Companies Ready for Generation Z and Alpha?

Maureen Salas

Chief People Officer El Salvador and Nicaragua
HOLCIM

Generation Z (born between 1997 and 2012) already represents 50% of new global hires, and Generation Alpha (born from 2013 onward) is preparing to enter the workforce in the next decade. These generations not only bring innate digital skills but also radically different workplace expectations: they demand flexibility, well-being, purpose, and an authentic organizational culture.

For business leaders, this raises an urgent question: Are our organizations ready to attract, retain, and empower these new generations?

Let's begin with flexibility and well-being. 77% of Generation Z prioritize flexible work arrangements, such as remote work or hybrid models. Additionally, 83% of these young workers report feeling overwhelmed at work, and 36% are considering leaving their jobs due to the negative impact on their mental and physical health. For these generations, workplace flexibility and emotional well-being are not fringe benefits – they are foundational expectations and strategic factors for organizational success in today's economy.

Furthermore, to attract this talent, companies must align their mission and practices with a clear and shared purpose. Nearly half (47%) of Generation Z would refuse to work for a company that does not reflect their social and environmental values. They seek authenticity and consistency between communicated values and lived organizational culture – making shared purpose and values the new social contract.

Generation Z values environments that provide growth opportunities and continuous learning, making these critical factors for retention. 80% of these young professionals demonstrate a strong commitment to training and professional development, especially in innovative areas such as artificial intelligence. Therefore, companies must promote a culture of lifelong learning by offering training and development programs that are aligned with emerging technologies and market trends.

Generation Alpha, still in its formative years, will grow up in an even more digitized environment and will demand higher levels of personalization, inclusion, and sustainability. Companies that begin adapting now will be better positioned to integrate these future talents.

The arrival of Generations Z and Alpha to the workforce is not a threat but an opportunity to reinvent our organizations. Leaders who understand and respond to these new expectations will not only attract and retain top talent, but also build more resilient, innovative companies aligned with the challenges of the future.

Now is the time to act reviewing our policies on flexibility, well-being, purpose, and professional development is not merely an HR strategy – it is an investment in the future of our organizations.





Retos y oportunidades al integrar nuevas generaciones al entorno laboral

Mariana Salazar Marketing Manager
The Office Gurus



Durante décadas, las organizaciones se han esforzado por definir "el mejor lugar para trabajar". Pero con la llegada de la Generación Z y la inminente incorporación de la Alpha, esa definición dejó de ser universal. Para estas nuevas generaciones, un lugar para trabajar no se mide por el tamaño de la oficina ni por la jerarquía en el organigrama. Se mide por el propósito, la posibilidad de crecer siendo uno mismo y el impacto real que se puede generar desde el trabajo. ¿El verdadero reto? Ya no basta con beneficios llamativos ni campañas de reclutamiento creativas. Se necesita una transformación cultural auténtica, donde el liderazgo generacional sea una competencia estratégica y la marca empleadora se construya desde adentro, con coherencia entre el discurso y la experiencia diaria. Estas generaciones ya no se conforman con estabilidad ni salarios competitivos a cualquier costo. Buscan pertenecer a organizaciones que valoren la autenticidad, que promuevan el bienestar sin renunciar a la excelencia, y que combinen flexibilidad con sentido de propósito.

Pero no todo son desafíos. También estamos ante una oportunidad extraordinaria. Las empresas que integran de forma genuina a la Generación Z están descubriendo nuevas formas de innovar, acelerar decisiones y conectar con audiencias más jóvenes, conscientes y exigentes. Y esto es solo el comienzo. Con la llegada de la Generación Alpha, ese potencial se amplificará aún más, ya que su visión del trabajo estará influenciada por la inteligencia artificial, la automatización ética y la cultura de la co-creación. Cuando una empresa logra integrar a la Gen Z y prepara el camino para la Alpha, no solo evoluciona: se convierte en un imán de talento. Su reputación como empleador se fortalece de forma orgánica, impulsada por una cultura que prioriza la inclusión, el aprendizaje continuo y la innovación.

Adaptarse es reactivo. Anticiparse es estratégico. En un entorno donde el talento evoluciona constantemente, y desde una visión integral de marca empleadora, estas cuatro acciones son una invitación a construir culturas que conecten y trasciendan:

1

Redefinir el propósito desde dentro: No se trata de tener una frase bonita en la pared o en la web. Las nuevas generaciones quieren trabajar en lugares donde lo que hacen tiene sentido. Se trata de vivir ese propósito y que guíe decisiones, comportamientos y experiencias internas.

2

Flexibilidad como norma, no como beneficio: El trabajo híbrido, la autonomía y la personalización de horarios no son lujos; son la nueva normalidad y la confianza es la nueva estructura. Diseña marcos de trabajo flexibles que respeten la individualidad sin perder foco estratégico.

3

Experiencias laborales personalizadas: Abandona los planes de carrera rígidos. Piensa en trayectorias que evolucionen con la persona, diseñando experiencias que reconozcan y potencien las motivaciones únicas de cada talento.

4

Liderazgos que inspiran, no que imponen: El liderazgo autoritario ya no conecta. Forma líderes que escuchen, que se adapten, que lideren desde la empatía. Que sepan crear espacios de seguridad psicológica donde las ideas fluyen, sin importar el rol ni la edad.

Liderar esta transformación implica replantear la conversación interna porque no se trata solo de una cuestión generacional, sino de una evolución organizacional. Pasar de ver el trabajo como una simple transacción a vivirlo como una experiencia de crecimiento y propósito compartido. De estructuras rígidas a comunidades vivas. De imponer políticas, a diseñar experiencias significativas. Hoy más que nunca, necesitamos culturas que escuchen, liderazgos que acompañen, y espacios laborales donde el talento joven no tenga que "encajar", sino que pueda florecer.

¿Estamos listos como organizaciones? Quizá no del todo. Pero si estamos dispuestos, ya hemos dado el primer paso.



We believe in the power of
Connections



We transform services into authentic human connections through our call center outsourcing services and customer service outsourcing technology. One of our priorities is to make the process as seamless as possible by implementing superior customer support outsourcing solutions that will keep your business operations streamlined and your customers happy.

theofficegurus.com



Challenges and Opportunities in Bringing New Generations into the Work Environment

Mariana Salazar Marketing Manager - The Office Gurus

For decades, organizations have strived to define “the best place to work”. But with the arrival of Generation Z and the imminent incorporation of Generation Alpha, that definition is no longer universal. For these new generations, a workplace is not measured by the size of the office or the hierarchy on the organizational chart. It is measured by purpose, the ability to grow while being oneself, and the real impact that can be generated through work. The real challenge? Attractive benefits and creative recruitment campaigns are no longer enough. What is needed is an authentic cultural transformation, where generational leadership becomes a strategic competency and the employer brand is built from the inside out, with coherence between discourse and daily experience. These generations are no longer satisfied with stability or competitive salaries at any cost. They seek to belong to organizations that value authenticity, that promote well-being without sacrificing excellence, and that combine flexibility with a sense of purpose.

But it's not all challenges. We are also facing an extraordinary opportunity. Companies that genuinely integrate Generation Z are discovering new ways to innovate, accelerate decision-making, and connect with younger, more conscious, and more demanding audiences. And this is only the beginning. With the arrival of Generation Alpha, this potential will be amplified even further, as their view of work will be shaped by artificial intelligence, ethical automation, and a culture of co-creation. When a company succeeds in integrating Gen Z and prepares the way for Alpha, it does more than evolve—it becomes a magnet for talent. Its reputation as an employer is strengthened organically, driven by a culture that prioritizes inclusion, continuous learning, and innovation.

Adapting is reactive. Anticipating is strategic. In an environment where talent is constantly evolving, and from a comprehensive employer branding perspective, these four

actions are an invitation to build cultures that connect and transcend:

1. **Redefine purpose from within:** It's not about having a catchy phrase on the wall or the website. New generations want to work in places where what they do has meaning. It's about living that purpose and letting it guide decisions, behaviors, and internal experiences.
2. **Flexibility as the norm, not a benefit:** Hybrid work, autonomy, and personalized schedules are not luxuries; they are new normal, and trust is the new structure. Design flexible work frameworks that respect individuality without losing strategic focus.
3. **Personalized work experience:** Let go of rigid career plans. Think in terms of career paths that evolve with the person, designing experiences that recognize and enhance the unique motivations of each talent.
4. **Leadership that inspires, not imposes:** Authoritarian leadership no longer resonates. Develop leaders who listen, who adapt, who lead with empathy. Leaders who know how to create psychologically safe spaces where ideas can flow, regardless of role or age.

Leading this transformation requires rethinking the internal conversation, because this is not just a generational issue, it is an organizational evolution. From seeing work as a mere transaction to living it as a shared experience of growth and purpose. From rigid structures to living communities. From imposing policies to designing meaningful experiences. Today more than ever, we need cultures that listen, leadership that supports, and workplaces where young talent doesn't have to “fit in” but can truly flourish.

Are we ready as organizations? Perhaps not entirely. But if we are willing, we have already taken the first step.





La Apuesta por el Talento en la Era de la Inteligencia Artificial

Víctor Manuel Méndez

Director de Operaciones
Servicios de Personal

En un entorno empresarial cada vez más dinámico y digitalizado, atraer y retener talento altamente calificado se ha convertido en un desafío estratégico. Las organizaciones exitosas ya no se limitan a ofrecer buenos salarios, sino que promueven una cultura donde las habilidades tecnológicas y humanas coexisten de forma complementaria. Esta convergencia es clave para construir equipos resilientes, innovadores y alineados con los desafíos del siglo XXI.

Una de las principales tendencias es la **personalización del desarrollo profesional**. Las empresas están invirtiendo en planes de formación continua que no solo abordan competencias técnicas como inteligencia artificial, análisis de datos o automatización, sino también habilidades blandas como liderazgo, comunicación efectiva y pensamiento crítico. Esta combinación permite que el talento se adapte a los cambios tecnológicos sin perder la dimensión humana que impulsa la colaboración y la empatía.

Otra tendencia relevante es la creación de **ambientes de trabajo híbridos y flexibles**, que valoran el equilibrio entre vida personal y profesional. El trabajo remoto, junto con la implementación de tecnologías colaborativas, no solo amplía el alcance geográfico del talento, sino que también demuestra

confianza y autonomía, factores clave para la retención de profesionales calificados.

Asimismo, está creciendo la demanda por empresas con un propósito claro y una **cultura organizacional inclusiva**. Los trabajadores altamente calificados buscan entornos que promuevan la diversidad, el bienestar emocional y la responsabilidad social. Estos valores, cuando están alineados con la estrategia de negocio, fortalecen el compromiso y la permanencia del talento.

Finalmente, **la experiencia del empleado** se ha convertido en un foco estratégico. Desde el proceso de selección hasta el desarrollo de carrera, las organizaciones están utilizando tecnologías como inteligencia artificial y analítica de datos para diseñar recorridos personalizados, detectar necesidades de capacitación y prever riesgos de rotación.

En resumen, atraer y retener talento en la era digital requiere un enfoque holístico donde la tecnología potencia, pero no sustituye, las habilidades humanas. Las empresas que logren equilibrar innovación tecnológica con cultura, propósito y desarrollo personal estarán mejor posicionadas para liderar el futuro del trabajo.



The Talent Bet in the Age of Artificial Intelligence

Víctor Manuel Méndez

Director of operations
Servicios de Personal

In an increasingly dynamic and digitized business environment, attracting and retaining highly qualified talent has become a strategic challenge. Successful organizations no longer rely solely on offering competitive salaries; instead, they foster a culture where technological and human skills coexist in a complementary way. This convergence is key to building resilient, innovative teams aligned with the challenges of the 21st century.

One of the main trends is the personalization of professional development. Companies are investing in continuous training programs that address not only technical competencies—such as artificial intelligence, data analytics, or automation—but also soft skills like leadership, effective communication, and critical thinking. This combination enables talent to adapt to technological changes without losing the human dimension that drives collaboration and empathy.

Another relevant trend is the creation of hybrid and flexible work environments that value the balance between personal and professional life. Remote work, combined with the implementation of collaborative technologies, not only expands the geographical reach of talent but also

demonstrates trust and autonomy—key factors for retaining qualified professionals.

There is also a growing demand for companies with a clear purpose and an inclusive organizational culture. Highly skilled workers seek environments that promote diversity, emotional well-being, and social responsibility. When these values are aligned with business strategy, they strengthen talent engagement and retention.

Finally, the employee experience has become a strategic focus. From the recruitment process to career development, organizations are leveraging technologies such as artificial intelligence and data analytics to design personalized journeys, identify training needs, and anticipate turnover risks.

In summary, attracting and retaining talent in the digital age requires a holistic approach in which technology enhances—but does not replace—human skills. Companies that manage to balance technological innovation with culture, purpose, and personal development will be better positioned to lead the future of work.



SERVICIOS DE PERSONAL

**SOMOS TU ALIADO
CONFIABLE Y EFICAZ**

- Administración de nóminas
- Reclutamiento y selección de personal

7872-3764

tecontrato@serviciosdepersonal.com.sv

Condominio Torremolinos, local #15, Pje. Istmania.

Búscanos en Redes Sociales

f i d in



TALENTO 5.0: Humanización y Tecnología en el Entorno Laboral

Mauricio Vladimir Umaña R.

Dr. en Competitividad Empresarial y Desarrollo Económico. CEO de Strategy & Competitiveness Consulting

Actualmente estamos aún en la era de la Cuarta Revolución Industrial y la transformación digital acelerada, el concepto de Talento 5.0 surge como un paradigma esencial para enfrentar los desafíos del futuro del trabajo. Este modelo integra habilidades técnicas, cognitivas y socioemocionales, combinadas con una mentalidad adaptativa y creativa.

1. Definición del Talento 5.0

El Talento 5.0 va más allá de las competencias tradicionales (como las habilidades duras o específicas de una posición en la empresa) y se enfoca en:

- **Habilidades tecnológicas avanzadas:** Dominio de inteligencia artificial, big data, robótica y otras herramientas digitales.
- **Adaptabilidad y resiliencia:** Capacidad de aprender y desaprender en contextos cambiantes.
- **Pensamiento crítico y creativo:** Solución de problemas complejos con innovación.
- **Inteligencia emocional y colaboración:** Trabajo en equipos multidisciplinarios y gestión de relaciones en entornos híbridos.
- **Conciencia global y sostenibilidad:** Comprensión de desafíos como el cambio climático y la diversidad cultural.

2. Importancia en el contexto actual

- **Automatización y empleo:** Según el World Economic Forum

(2023), el 50% de las habilidades laborales cambiarán para 2027. El Talento 5.0 permite a las personas complementar (no competir) con las máquinas.

- **Innovación empresarial:** Las organizaciones requieren profesionales que combinen conocimiento técnico con habilidades blandas para impulsar la transformación digital.
- **Equidad social:** Fomenta la inclusión al reducir brechas educativas y laborales mediante el acceso a capacitación en competencias del futuro.

3. Ejemplos prácticos

- Un ingeniero que domina programación (habilidad dura) pero también sabe comunicar ideas a equipos no técnicos (habilidad blanda) es más valioso.
- Un líder que utiliza datos para tomar decisiones (analítica) pero promueve la ética y sostenibilidad (conciencia social) alinea tecnología con valores humanos.

Conclusión

El Talento 5.0 no es solo una evolución de las competencias laborales, sino un **imperativo estratégico** para la empleabilidad y el progreso socioeconómico. Representa la síntesis entre lo humano y lo tecnológico, asegurando que las personas no sean reemplazadas, sino potenciadas, en la era de la inteligencia artificial. Su significado radica en construir sociedades más preparadas, equitativas y capaces de liderar el cambio global.



TALENT 5.0: Humanization and Technology in the Workplace

Mauricio Vladimir Umaña R.

PhD in Business Competitiveness and Economic Development.
CEO of Strategy & Competitiveness Consulting

We are currently still in the era of the Fourth Industrial Revolution and accelerated digital transformation. The concept of Talent 5.0 emerges as an essential paradigm to face the challenges of the future of work. This model integrates technical, cognitive, and socio-emotional skills, combined with an adaptive and creative mindset.

1. Definition of Talent 5.0

Talent 5.0 goes beyond traditional competencies (such as hard skills or position-specific abilities) and focuses on:

- Advanced technological skills: Proficiency in artificial intelligence, big data, robotics, and other digital tools.
- Adaptability and resilience: The ability to learn and unlearn in changing contexts.
- Critical and creative thinking: Solving complex problems through innovation.
- Emotional intelligence and collaboration: Working in multidisciplinary teams and managing relationships in hybrid environments.
- Global awareness and sustainability: Understanding challenges such as climate change and cultural diversity.

2. Importance in the current context

- Automation and employment: According to the World

Economic Forum (2023), 50% of job skills will change by 2027. Talent 5.0 enables individuals to complement (not compete with) machines.

- Business innovation: Organizations require professionals who combine technical knowledge with soft skills to drive digital transformation.
- Social equity: It fosters inclusion by reducing educational and labor gaps through access to training in future-relevant skills.

3. Practical examples

- An engineer who masters programming (a hard skill) but also knows how to communicate ideas to non-technical teams (a soft skill) is more valuable.
- A leader who uses data for decision-making (analytics) while promoting ethics and sustainability (social awareness) aligns technology with human values.

Conclusion

Talent 5.0 is not just an evolution of job competencies; it is a strategic imperative for employability and socioeconomic progress. It represents the synthesis of human and technological capabilities, ensuring that people are not replaced but empowered in the age of artificial intelligence. Its significance lies in building more prepared, equitable societies capable of leading global change.

concentrix™

We're Concentrix.

The intelligent transformation partner.

We help the world's leading organizations to modernize technology, transform experiences, and solve their toughest business challenges.

Connect with us at www.concentrix.com

 Concentrix

What's New

+ BUSINESS • Junio 2025

GALVANISSA
#1 en hierro y techos

Galvanissa 40 años construyendo un legado de calidad

Galvanissa, la cadena #1 en Hierro y Techos en toda la región, fundada en El Salvador en 1985 por el Ing. Francisco Suriano Siú, celebra su 40 Aniversario, cumpliendo con su misión de mejorar la calidad de vida de las comunidades que atiende.

Gracias a las alianzas estratégicas establecidas con los molinos más grandes del mundo, la empresa se ha consolidado como marca innovadora, introduciendo aceros de alta resistencia, mayores recubrimientos para fabricar sus marcas líderes, que superan los más altos estándares de las normas ASTM.

En 2001 Galvanissa inicia su expansión a la región, formando el holding Grupo Ferromax, actualmente con presencia comercial en Guatemala, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Ecuador, con una cadena de más de 200 megaservicios, cada vez más cerca de sus clientes, donde ofrecen el servicio de fabricación a longitud exacta de Polín GHT y cubiertas de techos ColorAlúm y ZincAlúm, para que sus clientes ahorren tiempo y dinero, mejorando la calidad estructural de sus obras.

Por medio de su modelo de negocios, Galvanissa contribuye a disminuir el déficit habitacional en la región, promoviendo una solución sostenible a este problema, con el propósito de propiciar el desarrollo integral de las familias, transformando vidas y generar fuentes de empleos para dinamizar el desarrollo y la economía local.

A través de su programa de acercamiento con las comunidades, Galvanissa fortalece el tejido social, volviéndose un actor clave, ofreciendo capacitaciones a sus clientes, entregando donativos a instituciones sin fines de lucro y entregando becas de educación técnica superior, por medio de la Fundación Suriano Siú.

Gracias al compromiso inquebrantable de sus más de 3,500 colaboradores en la región y a la preferencia de sus clientes, continuarán construyendo un legado de calidad, para proteger su familia, proyectos e inversiones.





**How can
we transform
uncertainty**

**into a future
shaped with
confidence?**

■ ■ ■
The better the question.
The better the answer.
The better the world works.



EY
Shape the future
with confidence

What's

New



AMCHAM EL SALVADOR

DRYCLEAN USA

Dry Clean USA se dedica al lavado y limpieza de telas, en prendas personales y empresariales. En los últimos años, la necesidad de las empresas de tercerizar el servicio de lavado y limpieza de sus uniformes, mantelería, banderas, botargas, equipo especial, material mercadológico ha crecido sustancialmente. Existen dos tipos de procesos para limpiar prendas, uno es el lavado en seco y el otro lavado en agua. La diferencia es que el proceso en seco se realiza por medio de químicos y el lavado en agua es el proceso normal con agua y detergente adecuados para las diferentes telas. Generalmente los fabricantes de las prendas especifican que tipo de proceso es el ideal para la prenda y nuestra empresa sigue esas directrices.

Adicionalmente Dry Clean USA cuenta con desmanchadores y técnicas que permiten reducir o eliminar las manchas en las prendas. Una vez se lava la ropa se pasan al planchado a vapor que es totalmente diferente al planchado normal ya que las posibilidades de poner mucho calor, quemar o arruinar las telas y la ropa desaparecen. Las planchas utilizadas son especiales para el tipo de prenda y tela, lo que permite que el planchado sea mejor.

Para aquellos casos en donde las prendas requieran de arreglos de costura contamos con el servicio de arreglos, para cuando el cliente necesita ruedos, pegado de botones o coser los deshilados en la ropa y también podemos hacer arreglos mayores como son la reducción o aumento del tamaño de la prenda, cambio de cuellos, reducción de mangas y cambio de zippers.

Nuestra empresa quiere "hacerle la vida más fácil" a nuestros clientes brindando una gama de servicios relacionados para que sus prendas estén limpias, olorosas, cuidadas y se mantengan lo mejor posible. No hay necesidad de rebuscarse o perder tiempo tratando de lavar, planchar o arreglar tu ropa si hay alguien con experiencia que lo puede hacer por ti a precios cómodos. Para atender a la clientela contamos con 10 sucursales en el área metropolitana y al área de empresas para aconsejarte y ayudarte con la limpieza de tus prendas.



What's New

+ BUSINESS • Junio 2025

A ARELA



Calidad Inmobiliaria redefine el skyline de El Salvador con Arela, la primera torre de 35 niveles del país

Ubicado en la prestigiosa Colonia San Benito, Arela es el nuevo proyecto vertical de Calidad Inmobiliaria.

Con este desarrollo, Calidad Inmobiliaria reafirma su liderazgo y visión de future al transformar el horizonte de la capital con una propuesta que es sinónimo de sofisticación, exclusividad y diseño atemporal.

Arela se perfila como un icono urbano compuesto por apartamentos de alta gama distribuidos en una torre de 35 niveles, la más alta del país en su categoría. Con áreas que oscilan entre 155 m² y 255 m², las unidades están diseñadas para ofrecer espacios amplios, funcionales y con acabados de lujo, en un entorno que combina privacidad y vistas privilegiadas.

Un concepto de vida sofisticado y atemporal

El estilo que propone Arela se define en tres palabras: sofisticación, selectividad y detalle. Cada espacio ha sido concebido para reflejar estas cualidades, desde sus terrazas completas, salas familiares, áreas de servicios independientes, hasta sus más de 15 amenidades premium.

Este desarrollo no solo destaca por su arquitectura vanguardista, sino también por su propuesta urbana: revitaliza una de las zonas más emblemáticas de la ciudad, con una integración elegante al entorno y una apuesta por elevar el estándar habitacional del país.

Calidad Inmobiliaria: desarrollando proyectos que transforman el país

Con una visión que trasciende lo convencional, Calidad Inmobiliaria se ha consolidado como un actor clave en el desarrollo de El Salvador, marcando tendencia con proyectos disruptivos que redefinen el panorama inmobiliario del país. Desde complejos corporativos icónicos como Insigne y Avante, proyectos de carácter médico como Torre Humana, y soluciones logísticas de alto impacto como Distribodegas Apopa y Distripark.

Hoy, Calidad Inmobiliaria traslada esa misma visión transformadora al sector habitacional con propuestas residenciales como Valto Ignis, Torres Floreli, Renacer Condominio y ahora Arela, un nuevo estándar de sofisticación y diseño vertical en la Colonia San Benito.

Quieres saber más del proyecto

Escanea aquí



NUESTRA ENERGÍA NO SE DETIENE

SIGAMOS ADELANTE



www.aes-elsalvador.com

aes El Salvador

CAESS • CLESA • EEO • DEUSEM

What's New

+ BUSINESS • Junio 2025



Inauguración del Centro de Negocios Dismosal “Emilio Corpas”: Innovación, servicio y calidad de primer mundo en El Salvador

Dentro del plan estratégico de Dismosal se contempla una directriz de creación del primer centro empresarial regional con el objetivo de establecer un vínculo directo con nuestros clientes. Por ello, en la semana inauguración del mes de mayo 2025 y en presencia de representantes de Motul a nivel mundial, se celebró la apertura del **Centro de Negocios Dismosal “Emilio Corpas”**. Este evento marcó un hito para el sector automotriz y corporativo en El Salvador, al presentar un complejo moderno que promete transformar la experiencia del consumidor y la distribución de productos de alto rendimiento y excelencia, como los lubricantes Motul e Ipone. Situado estratégicamente en el Blvd. de Los Próceres, junto a Mercedes Benz, este novedoso centro ha sido creado como un referente en atención, calidad y tecnología a la vanguardia.

Dismosal, una compañía con reconocida trayectoria en el ámbito salvadoreño, ha dado un paso significativo con la inauguración de este lugar integral. Más que un centro de ventas o servicio, el establecimiento representa una visión corporativa de largo plazo, con una propuesta única en el país. El complejo ha sido ideado para operar como un **hub de innovación, atención, formación y logística**, respondiendo a diversas demandas tanto de usuarios individuales como de compañías del sector automotor e industrial.

Esta iniciativa no solo pretende fortalecer la lealtad del cliente mediante beneficios tangibles, sino también elevar los estándares de servicio, con técnicos altamente preparados y equipos de última tecnología. Pero este establecimiento va mucho más allá de un centro de servicio de lubricantes, ya que cuenta con una infraestructura de clase mundial, alberga espacios dedicados al desarrollo profesional y técnico como:

- **Centro de Capacitaciones**, donde se impartirán talleres y certificaciones para técnicos, distribuidores y aliados estratégicos en áreas comerciales y técnicas.
- **Centro de Distribución e innovación**, centrado en el análisis y mejora constante de productos y procedimientos del rubro automotor.
- **Centro de Distribución Nacional**, que facilitará la distribución eficiente de productos Motul e Ipone en todo el territorio salvadoreño.
- **Centro de Convenciones y Eventos**, con instalaciones adecuadas para charlas, lanzamientos y eventos corporativos.

- **Centro de Servicio**, donde se brindan soluciones integrales con trato personalizado.

Durante el evento de apertura, el presidente de Dismosal, Ingeniero Ricardo Moran destacó que este proyecto lleva el nombre de “Emilio Corpas” en honor al director de Motul Iberoamérica, un visionario que creyó firmemente hace más de 25 años en el desarrollo de Motul en El Salvador a través de la excelencia. Su legado queda ahora plasmado en este moderno complejo, que no solo busca generar desarrollo económico, sino también aportar al crecimiento profesional del talento local.

Con esta nueva sede, Dismosal consolida su compromiso con el progreso económico de El Salvador mediante la excelencia, la atención y la innovación. El **Centro de Negocios Dismosal “Emilio Corpas”** es mucho más que una sede comercial; es un espacio donde convergen la visión empresarial, la innovación tecnológica y el enfoque en el usuario como nunca se había visto en el ámbito de los lubricantes en el país. Una iniciativa clave para posicionar a El Salvador como líder regional en soluciones automotrices de alto nivel.

Lic. Raul Anzora
Director General



New Members



Empresa líder especializada en soluciones tecnológicas innovadoras, dedicada a ofrecer servicios integrales en gestión de datos, desarrollo de software y consultoría tecnológica. Con un enfoque centrado en la transformación digital, Datasys acompaña a sus clientes en la optimización de procesos mediante el uso de herramientas avanzadas, inteligencia artificial y análisis de datos.



Empresa integradora de tecnología y consultoría especializada en soluciones de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Su enfoque está en adaptar tecnologías a la medida de cada cliente para mejorar su eficiencia y capacidad de respuesta. Forma parte del Grupo RQ, que cuenta con más de 50 años de experiencia en el mercado tecnológico de Centroamérica.



Distribución de componentes y taller especializado en sistemas hidráulicos para maquinaria pesada.



Consultora boutique que transforma la estrategia en acción. Acompaña a empresas medianas y grandes a mejorar sus procesos, fortalecer la experiencia del cliente y construir culturas organizacionales enfocadas en resultados. Con su enfoque práctico y cercano, logran junto a sus clientes menores costos, más ventas, clientes leales y equipos comprometidos.



Somos una agencia digital. Trabajamos en el amplio mundo de los datos, la nube, el marketing y la producción de contenido. Desarrollamos soluciones para los nuevos tiempos. Combinamos la tecnología, la creatividad y la estrategia. Integramos a las empresas e instituciones al nuevo ecosistema digital.



Operamos, comercializamos, mantenemos, y construimos Torres para conectividad inalámbrica, que impulsa el desarrollo digital de Latinoamérica. Ofrecemos un servicio integral de arrendamiento y construcción de infraestructura especializada en telecomunicaciones, con servicio enfocado a las necesidades de ubicación, acceso y conectividad del cliente.



Compañía regional experta en proveer soluciones de capital humano a todas las empresas enfocadas en su crecimiento, que requieren apoyo en las áreas de headhunting o selección de personal para posiciones claves, outsourcing de personal administrativo y operativo, outsourcing en el procesamiento de nóminas, entre otras soluciones ajustadas a las necesidades de cada cliente.



Empresa dedicada a prestar servicios en Colombia, El Salvador, Guatemala, Costa Rica, Republica Dominicana y Perú, en diseño, suministro e instalación de sistemas de extinción de incendios a base de agua, agentes limpios, sistemas de detección y alarma, tanques apnados, redes hidrosanitarias y gas, protecciones pasivas y seguridad electrónica.

PROGRAMA DE
**FORMACIÓN
EJECUTIVA**



La Cámara Americana de Comercio de El Salvador (AmCham) le invita a participar en el ciclo de ponencias del Programa de Formación Ejecutiva. Dicha iniciativa es desarrollada en alianza estratégica con Universidades y Escuelas de Negocios, como un valor agregado a nuestra Membresía. Dado que uno de los principales objetivos de nuestra Gremial es promover la capacitación para potenciar los conocimientos y habilidades del talento humano.

Agradecemos a las empresa TEXTUFIL patrocinadora que hace posible el desarrollo de nuestro Programa de Formación Ejecutiva.



TU PROGRESO
es nuestra mayor
ENERGÍA

Energía que avanza contigo

En DELSUR, seguimos invirtiendo para hacer nuestra red más confiable y eficiente, porque un mejor servicio impulsa tu progreso.

DELSUR
Grupo•epm

B[↑] BUSINESS NETWORKING 2025



La Cámara Americana de Comercio de El Salvador - AMCHAM, agradece a todas las empresas que participaron en nuestro BUSINESS NETWORKING 2025, evento anual donde más de 50 empresas tuvieron la oportunidad de promover sus productos y servicios, o fortalecer su marca ante los principales sectores económicos del país.

Este 2025, se contó con la asistencia de más de 500 ejecutivos, quienes pudieron realizar un recorrido por los stands de nuestras empresas patrocinadoras, establecer relaciones de networking con empresas de su interés y participaron en rifas de excelentes productos o servicios de las empresas participantes.

Un agradecimiento especial a todas las empresas de nuestra Membresía que participaron:

EMPRESAS PARTICIPANTES



DEGUSTACIÓN GRACIAS A:



DESCUENTO EN SERVICIO DE TRANSPORTE GRACIAS A:



LEGAL SUMMIT

★ ★ ★ AMCHAM 2025 ★ ★ ★

La Cámara Americana de Comercio de El Salvador (AmCham), agradece a las empresas patrocinadoras de la segunda edición del Legal Summit AmCham: Arias, Alta, Grupo EDECSA, Lexincorp y Equifax. Evento que permitió generar un espacio de conversación entre los diversos asistentes provenientes de la academia, sector público y privado, sobre como el derecho y la tecnología se complementan para generar nuevos negocios.



CON EL
PATROCINIO DE:

Arias
Est 1942



Lexincorp

EQUIFAX

IMACASA

PROTECNO



www.imacasa.com



MOTUL

LA ELECCIÓN DE LOS EXPERTOS, EL SECRETO DE LOS CAMPEONES



 **Dismosal**
S.A de C.V.
IMPORTADOR PARA EL SALVADOR



CENTRO DE NEGOCIOS DISMOSAL
BLVD. LOS PRÓCERES CONTIGUO A MERCEDES BENZ
(503)2133-5000

