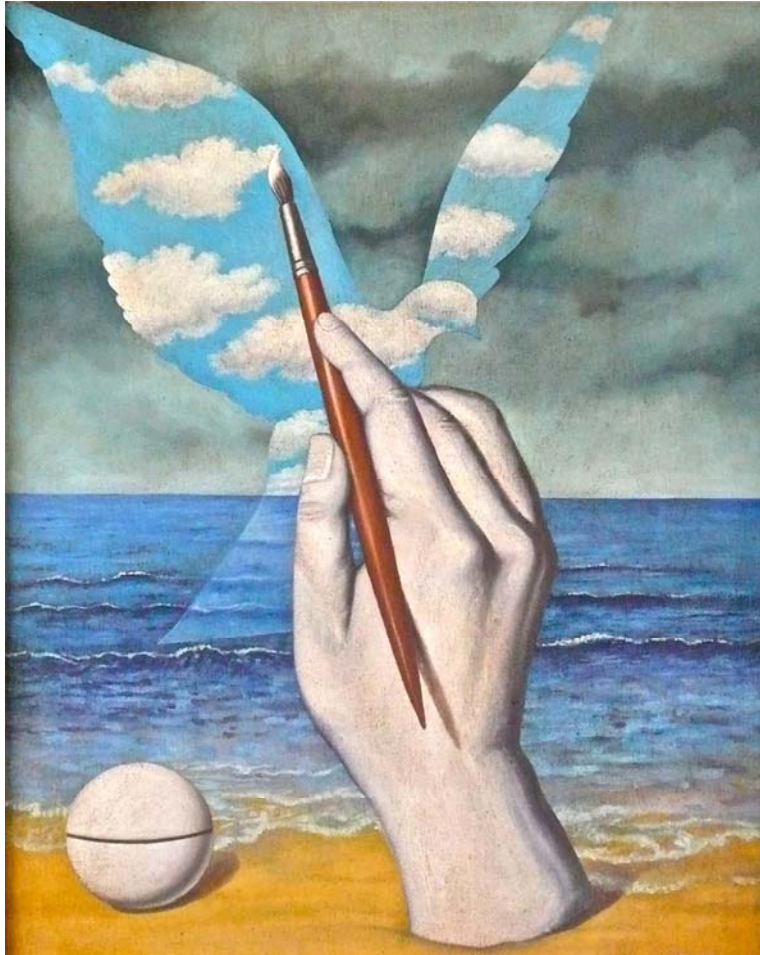




# Key Matters

Boletín de la consultora MAPLE LEAF Human Resources & Management

Junio / Julio 2024



“La creatividad es la inteligencia divirtiéndose”

Albert Einstein – Científico y Filósofo

Autor: Rene Magritte

---

El presente es el boletín de MAPLE LEAF Human Resources & Management. Somos una firma consultora que brinda servicios profesionales por medio de soluciones creativas, dinámicas y accesibles a sus clientes en Recursos Humanos y Management. Con oficinas en Argentina, Canadá y fuerte presencia en varios países de las Américas, ofrecemos nuestros servicios profesionales de alta gama en el mercado hispano.



## El Pastor Piper en la dimensión desconocida



Uno de mis programas favoritos de la televisión es “La Dimensión Desconocida” (“The Twilight Zone”); Rod Sterling, su creador, narra situaciones donde una persona común se halla en una situación sorprendente. La serie fue creada en 1959 y por años lideró el éter en Estados Unidos, logrando episodios memorables que inspiraron programas y filmes.

Con su licencia, quisiera introducir a nuestro protagonista al estilo de Serling: “John Piper, ministro de la Iglesia Bautista, en ese momento con 63 años. En el año 2009 fue invitado a disertar ante 8000 asistentes de la reunión nacional de consejeros cristianos en Nashville, Tennessee. *En unos instantes, John entrará en la dimensión desconocida*”.

### ¿Qué fue lo que sucedió?

Piper comenzó diciendo “Reconozco me siento asombrado y humilde en disertar ante tan importante audiencia” ... y el público respondió con fuertes risas.

Pero cuando dijo “Me considero un pecador” ... las risas desembocaron en terribles carcajadas que atronaban el anfiteatro. Incluso, cuando confesaba sobre sus miedos e inseguridades que podía controlar por la fe, las carcajadas seguían e incluso, algunos aplausos circularon.

La situación estaba desembocando en una situación bizarra, que le llevo a decir “Estoy perplejo y ustedes son realmente una audiencia muy extraña” para finalizar “Por favor no sigan riéndose de mí, me hacen daño” ... pero las risas seguían a pesar de sus lágrimas.



### ¿Qué había pasado?

Aquí no aconteció ninguna situación de ciencia ficción: **los organizadores del evento por error habían omitido su sermón y habían colocado en ese espacio a un comediante de stand up**. Vale decir, la gente siguió al pie de la letra que el que estaba frente a ellos era un cómico, no un ministro religioso con una formación doctoral y pastoral que le hacía ser consultado por autoridades evangélicas de todos los Estados Unidos.

Las consecuencias fueron muy fuertes a nivel de Piper, que sintió la situación como una afrenta personal y los organizadores no sabían cómo disculparse. ¿Pero... los participantes? Amén que su capacidad de discernir fue muy cuestionada, el anonimato les protegió del ridículo.

Ahora bien, este es el punto que considero más interesante para analizar. Más allá de lo mencionado... los participantes no tomaron en cuenta que algo raro estaba pasando. No se detuvieron a reflexionar que el mensaje del pastor no coincidía con algún espíritu cómico y que había una distorsión entre lo que decía el programa y lo que presenciaban.

Más de una vez habrá recibido una información errónea de un superior y tomar como dogma. Por eso siempre es importante toda información analizar y juzgarla para evaluar su corrección. La audiencia se pudo escudar en el anonimato ... si comete el mismo error... usted no tendrá tanta suerte.

Saludos atentos de Pablo Berman, director

---



## Grecia introduce una semana laboral de seis días "orientada al crecimiento"

En varios países se busca implementar semanas laborales más cortas, pero no así Grecia; el actual gobierno de la nación que alguna vez estuvo en el corazón de la peor crisis financiera europea, quiere implantar una semana laboral de 48 horas.



Escudo de armas de Grecia

La medida fue calificada de "bárbara" por los líderes sindicalistas como afirma Aris Sotiropoulos "Cuando casi todos los demás países civilizados están promulgando una semana de cuatro días, Grecia decide ir en sentido contrario". Sotiropoulos agrega "Una mejor productividad viene acompañada de mejores condiciones de trabajo como calidad de vida y ahora sabemos que eso se trata de menos horas, no de más".



El gobierno proempresarial de Kyriakos Mitsotakis (Foto), dice que la iniciativa fue necesaria debido a una población activa cada vez menor y la escasez de trabajadores calificados. El primer ministro enfatizó que el elevado éxodo – más de 500.000 jóvenes en su mayoría profesionales emigraron por la crisis económica - genera una situación que denomina una "bomba de tiempo".

"El núcleo de esta legislación es favorable a los trabajadores y está profundamente orientada al crecimiento", dijo Mitsotakis antes de que el parlamento griego respaldara la ley. "Y alinea a Grecia con el resto de Europa".

Pero la reacción ha sido feroz. Para los opositores, que ya han salido a las calles en protesta, la reforma erosiona las protecciones legales y hace retroceder derechos de los trabajadores establecidos desde hace mucho tiempo en nombre de la flexibilidad.

Los trabajadores griegos ya trabajan la mayor cantidad de horas en Europa, con un promedio de 41 horas a la semana según la agencia de estadísticas de la UE, Eurostat, y su salario es sensiblemente menor a la región. La oposición ha denunciado que "los salarios búlgaros en un país de precios británicos".

---

Memkresko

### Introducción a nuestro servicio de coaching cognitivo

Como muchos de nuestros miembros en la página de LinkedIn conocen, hemos decidido formalizar el servicio de coaching que brindamos a nuestros clientes e interesados en crecer y desarrollarse a nivel personal como profesional. Memkresko tiene su origen en el esperanto y significa una condensación de las palabras "Crecimiento Personal"

El coaching cognitivo es una forma especializada de coaching de vida, cuyo enfoque es comprender y desarrollar patrones eficientes en los pensamientos, sentimientos y conductas de los profesionales interesados, en su desarrollo personal. Creemos que toda persona tiene posibilidad de aprender y desarrollarse, así como corregir actitudes y comportamientos que no colaboran con su desarrollo y realización.

Memkresko



COACHING PARA EL CAMBIO  
Y EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

MAPLE LEAF

Cualquier duda y consulta les invitamos a leer nuestro brochure haciendo clic en <https://maplelr.com/brochure/memkresko>

---



El Rey Mono, ilustración de la novela gráfica de Milo Manara

El término metafórico “mente de mono” tiene su origen en el chino xīnyuán. Es un concepto budista que describe un estado de inquietud, capricho y falta de control en el pensar. El "Rey Mono" Sun Wu Kong de la novela clásica china "Viaje al Oeste" es una personificación icónica de lo que denominamos sentimiento de indecisión e inquietud.

Los psicólogos cognitivos equiparan la “mente del mono” como un pensamiento que, a través de una fuerte e intensa autocritica, lleva a una persona a dispersar y distraerse en sus pensamientos, con incapacidad para organizarse y desbordado por emociones que tornan sus pensamientos negativos.

Todos poseemos autocritica, es decir analizar y reflexionar sobre nuestras acciones. El problema surge cuando ante un error, por pequeño que fuera, la crítica se extiende de ese tema puntual a otros aspectos de forma feroz. Por ejemplo, un error en crear una fórmula hace dudar de su aptitud para dominar el Excel o, inclusive, de su aptitud matemática.

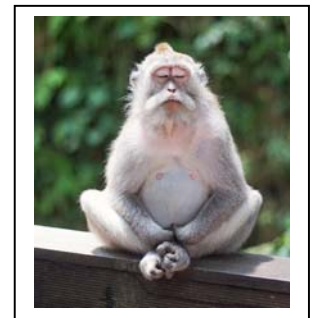
En resumen, del autoanálisis se pasa a un estado cercano al autosabotaje. Detectar un error lleva a pensar “no sirvo”.

En el trabajo, este síntoma suele aparecer en profesionales de elevado nivel intelectual y elevada responsabilidad, por lo que un aspecto fundamental en el actuar con el cliente es ayudarlo a que pueda procesar y controlarse él mismo, lo que algunos cognitivos llaman “To cage the monkey” (poner al mono en una jaula)

### ¿Como controlarlo?

Una técnica que se suele aplicar en coaching cognitivo, es asistir al cliente que comente como se aprecia a sí mismo, como si se viera frente a un espejo; se visualiza generalmente una percepción distorsionada por pensamientos subjetivos y que no permite gozar de sus éxitos.

A través de un acompañamiento, el coach debe revertir esa percepción ayudando al cliente a que elabore un insight o entendimiento como percepción real de sí mismo. Así, la persona puede manejar adecuadamente sus emociones y por ende pensamientos, elaborando conductas que le permitan percibir su actuar en forma objetiva y realista.



Los beneficios de dominar los pensamientos negativos, tienen algunos beneficios como ser:

- Concentrar sus pensamientos en el aquí y ahora de la tarea, e incluso determinar prioridades.
- Dar predominio a un pensamiento analítico y crítico. Auto crítica por sobre Auto sabotaje.
- Aumenta la resiliencia, permitiéndole establecer una actitud organizada, analítica y con criterio positivo.
- Mejorar la comunicación al tener mayor claridad mental sobre lo que se está trabajando.
- Tener siempre presente que uno no posee debilidades innatas, sino aspectos a mejorar o desarrollar.

### Conclusión:

Controlando esta emoción ayuda a trabajar eficientemente sobre las situaciones en el aquí y ahora. Un error o un problema no es el reflejo de toda una vida... es solo del momento. Al final del día, todos merecemos gozar de lo que hacemos.

### Definición

El ROI del capital humano (HCROI) es una métrica estratégica que refleja el valor financiero agregado por la fuerza laboral como resultado del dinero invertido en diferentes aspectos como procesos de contratación, compensación y bonos, gestión del talento, capacitación, retención y otros beneficios. Con este conjunto de medidas Recursos Humanos puede demostrar la efectividad de cada beneficio aplicado o por aplicar, ayudando a que la Empresa pueda lograr sus objetivos estratégicos.



Esta información que Recursos Humanos logra es elevada a niveles directivos para que puedan apreciar el grado de contribución de la fuerza laboral y que no es un mero centro de costos, como algunos directivos hoy en día señalan. Por eso, para lograr definir, medir y compartir esta información, es importante tener algunas claves.

### Apoya una mejor toma de decisiones sobre los beneficios

A mejor análisis de los beneficios se puede tener una visión más clara y objetiva sobre el estado de cada beneficio. Esto implica no solo evaluar un nuevo beneficio a los empleados, sino incluso modificar o, incluso, eliminar algunos otros por hallarse obsoletos o fuera de contexto.

Por ejemplo, en Estados Unidos, al comienzo de la pandemia, en muchas empresas se apreció un aumento en los recursos de salud mental, las prestaciones de cuidado infantil y/o la inversión en lugares de trabajo remotos. Al haber disminuido el peligro del COVID, muchas opciones ya no eran deseadas y menos necesarias. Por tanto, el ROI permite determinar si cada oferta está produciendo el retorno de la inversión necesario para justificar continuar con el mismo monto, disminuir o incluso eliminarlo.

### Identificar oportunidades clave de mejora

El modo en que la Empresa puede obtener información preciosa es a través de conversaciones con algunos asociados, encuestas de clima laboral, reuniones con grupos de observación, incluso estudios del mercado de firmas líderes. Este es un poderoso feedback para que la Empresa adopte sus beneficios acordes con su cultura organizacional y, por ende, consolidar una poderosa marca empleadora atractiva para determinada población. Por esto es importante señalar, entonces, que los datos entonces sean segmentados por áreas, nivel de jerarquías y edad de las personas que tienen cada uno necesidades e intereses específicos.

Estos medios de contactos, si son bien aplicados, ayudan a que no solo recursos humanos sino la Dirección tengan claro las reales expectativas de los integrantes de la Empresa y no solo favorecer su retención, especialmente de talentos, si no aumentar la oportunidad de crecimiento y productividad.



### Los informes de datos de recursos humanos son vitales

Los datos objetivos contribuyen a tener la mejor información para contrarrestar aquellas visiones que entienden recursos humanos y sus "ideas" como un mero gasto. Como hemos visto, los datos pueden demostrar como un beneficio es redituable para una ambiente saludable y colaborador con la Empresa.



Desde el punto de vista del liderazgo, un retorno de la inversión claro y preciso enfatiza la importancia del trabajo del área de Recursos Humanos. Es importante compartir los resultados con los Directivos de la Empresa para resaltar la inversión en las personas, entendiendo a la parte humana como el más importante recurso y capital de una empresa.

Fuente: FORBES, SHRM y AIHR

Menkresko

## El origen “nazi” de Fanta



¿Quién no conoce la marca de gaseosas Fanta? Parte de The Coca Cola Company posee diferentes variedades en sus gustos (Hasta 90 diferentes), siendo líder en regiones de la India, por ejemplo.

Lo que muchos no saben es que la bebida surgió como una necesidad en Alemania, ante la prohibición del gobierno de los Estados Unidos en comercializar con el régimen nazi. Las plantas alemanas de Coca Cola no podían recibir el concentrado de extractos y las posibilidades de cierre de las plantas en toda la región era una seria, muy seria posibilidad.

Max Keith, el responsable de la sucursal alemana, se encontró en una encrucijada: la producción de Coca-Cola era inviable y existía el riesgo de que el gobierno nazi se incautara de la empresa. Por ende, era imperativo desarrollar un producto novedoso y adaptado al mercado alemán, y rápido. Sin embargo, el racionamiento en tiempo de guerra restringía severamente la disponibilidad de ingredientes, limitando sus opciones de productos.



Keith convocó rápidamente a su equipo de químicos para formular una receta utilizando los recursos disponibles o, como algunos dijeron, «las sobras de las sobras». Esta fórmula incluía fibra de manzana, azúcar de remolacha, residuos de frutas y suero de leche. En cuanto al nombre de la bebida, Keith animó a su equipo a usar su imaginación, y fue un vendedor, Joe Knipp, quien sugirió «Fanta», cuando Keith invitó a los empleados a elegir el nombre de la empresa haciendo gala de la fantasía.



David Keith

La aceptación en el mercado fue notablemente alta, primero por la escasez de otras alternativas y su uso como sustituto popular del azúcar, muy racionado en esos tiempos.

Gracias a su gestión, se salvaron muchas filiales de cerrar sus puertas. Al finalizar la guerra, la sucursal alemana había vendido alrededor de tres millones de cajas de Fanta. Keith fue considerado un héroe y se le nombró director de Coca Cola en Europa.

Como anécdota, Fanta adoptó el sabor de naranjas en 1955 en Italia, que utilizó naranjas de Nápoles para su producción

### Donde puede encontrar información sobre nosotros

[www.maplehr.com](http://www.maplehr.com)  
[careerpreneur.maplehr.com](http://careerpreneur.maplehr.com)

Contactos / Sugerencias: [informes@maplehr.com](mailto:informes@maplehr.com)

[www.facebook.com/mapleleafhrm](https://www.facebook.com/mapleleafhrm)  
[www.linkedin.com/company/mapleleafhrm](https://www.linkedin.com/company/mapleleafhrm)