

Neurociencia y Coaching: “El beneficio de NO PENSAR”

*La gente sabe lo que no
quiere en el trabajo*



**UNA QUINTA PARTE ESTÁN BUSCANDO TALENTO REMOTO
LA ALTA PRESIÓN IMPULSA EL ÉXODO DE LOS SERVICIOS FINANCIEROS**

Contenido

- Celebración del mes de la minería
- El beneficio de NO PENSAR
- Una quinta parte están buscando talento remoto
- Lo que los trabajadores quieren
- La alta presión impulsa el éxodo de los servicios financieros

NUEVA OFICINA

Don Carlos 2939,
Oficina 403 - Las Condes
CHILE
C.P. 7550171
T. +56 (9) 7 997 9922

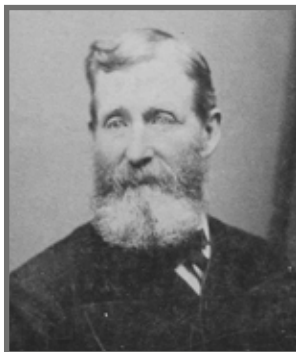
Comunicación corporativa:
escobarcoly@gmail.com

En celebración del mes de la minería

Los primeros cambios en el país

Conoce el aventurero e innovador espíritu, los ideales y las propuestas de quienes aportaron un cambio en la dimensión de la minería de nuestro país.

Por qué estos personajes fueron claves en potenciar nuestra industria y cultura minera y cómo su influencia sigue vigente entre quienes trabajan en el sector y que buscan mejorar aún más el desempeño del principal rubro productivo de Chile.



Charles Lambert (1793-1876)

La minería nacional no sería la misma sin el aporte de este gran hombre, destacada figura del siglo XIX, considerado padre de la metalurgia chilena, y quien colaboró con el proceso de modernización minera.



José Santos Ossa (1827-1878)

Como un hombre esforzado, perseverante, aventurero y sin temores para desarrollar la exploración minera en sitios recónditos, es muy recordado.



Ignacio Domeyko Ancuta (1802-1889)

La vida y obra de Ignacio Domeyko revolucionaron nuestra minería, tras darlo todo como profesor, científico y minero.



“El beneficio de NO PENSAR” ...

Lic. Andrea Giannella Neitzke,

Nuestras experiencias vitales y las experiencias de los demás se inscriben en nuestras redes neuronales y dejan huellas permanentes que luego condicionan nuestras conductas.

Es sobre estos condicionamientos que trabaja en gran parte el NeuroCoaching Ejecutivo, fortaleciendo a Altos Ejecutivos a interactuar con sus capacidades ya adquiridas y potenciando aquellas que desconocen o habitualmente no ponen en práctica asiduamente.

Nuestra tarea es acompañar el desarrollo de la capacidad de aprendizaje permanente en las personas con basamento neurocientífico, fortaleciendo “los 4 autos”: Autocuidado, Autoconocimiento, Autoconfianza y Autoestima.

La mente adapta sus procesos para que sea posible sentirnos a los sesenta como si tuviésemos treinta, dado que la sensación de bienestar no posee una base fisiológica, más allá del envejecimiento paulatino real.

El NeuroCoaching trabaja en y con el metaconsciente de las personas, pues debe enfocarse en el lugar donde se activan los diferentes procesos neurocognitivos y no en el coronamiento de estos. Lo cierto es que, para trabajar Liderazgo, Bienestar Personal, Planeamiento Estratégico, Creatividad, Gestión Emocional y Toma de Decisiones, es necesario enfocarse en el metaconsciente.

Debemos trabajar aquellos ejercicios que facilitan la creación de respuestas sin análisis formal, consciente y racional. Necesitamos cambiar el paradigma cartesiano del “Pienso, luego existo”. Es imperioso saber que la existencia, y junto con ella todo el procesamiento necesario hoy dentro y fuera



de las organizaciones, tiene mucho más de “No pensar” de lo que creíamos.

Cuando nos sentamos a decidir que vamos a hacer en relación con un tema, el 80 por ciento ya está decidido por nuestro metaconsciente sin que nos enteremos de ello. Cuando somos convocados a una reunión donde debemos apelar a nuestra creatividad, lo que surja en ese momento va a tener mucho más que ver con lo que nos ofrezca nuestro metaconsciente que con lo que nuestra mente consciente pueda dar. Trabajar aquellos ejercicios que facilitan la creación de respuestas sin análisis formal, consciente y racional es el objetivo, fortaleciendo los “4 autos”. Necesitamos cambiar el paradigma cartesiano del “Pienso, luego existo”. Es imperioso saber que la existencia, y junto con ella todo el procesamiento necesario hoy dentro y fuera de las organizaciones, tiene mucho más de “No pensar” de lo que creíamos. ●



Una quinta parte están buscando talento remoto

Financial News Publishing - AGN Internacional

Una vez que una industria se estableció en una fuerte cultura de oficina, la profesión financiera ha adaptado sus políticas de trabajo anteriores para reflejar las "nuevas normas" en un mundo laboral posterior a la pandemia.

Los expertos en reclutamiento, la Encuesta Trimestral de Perspectivas de Hays de marzo de 2022, que recibió a más de 9,000 encuestados, con más de 1,000 encuestados de aquellos que trabajan en contabilidad y finanzas, reveló que un significativo 79% de los empleadores ahora ofrecen una forma híbrida de trabajo, de los cuales el 27% ofrece una flexibilidad completa, dejando que los empleados elijan con qué frecuencia ingresan a la oficina. Quizás un poco más sorprendente es el hecho de que más de una quinta parte (21%) de los empleadores encuestados declararon que

buscarían contratar talento completamente remoto dentro del próximo año. Como resultado de las nuevas prácticas de trabajo, el 57% de las empresas están repensando la forma en que se utiliza el lugar de trabajo, ya sea reduciendo el tamaño, ofreciendo un espacio de trabajo más colaborativo o implementando hot-desking.

Karen Young, Directora de Hays Accountancy & Finance, comenta: "Lo que se puede extraer de nuestra última Encuesta Trimestral de Insights es que una abrumadora mayoría de los profesionales de las finanzas optarían por una organización que ofrezca trabajo híbrido: el 62% declaró que el trabajo híbrido es su política preferencial, y el 23% seleccionó el trabajo totalmente remoto.

Quizás aún más revelador es el hecho de que un considerable 82% de los empleados declararon positivamente que desde que se aplicó el trabajo híbrido, su equilibrio entre el trabajo y la vida personal ha mejorado. A medida que la competencia por los profesionales de las finanzas continúa calentándose, los empleadores deben abordar continuamente su oferta para asegurarse de que puedan atraer a los mejores talentos. Aspectos como la flexibilidad son casi tan importantes como el salario, por lo que los empleadores deben asegurarse de que están promoviendo su oferta". ●





LA GENTE SABE LO QUE NO QUIERE EN EL TRABAJO

Lo que los trabajadores quieren

Lic. Andrea Giannella Neitzke,
Socia de Consultoría
agiannella@kamac.cl



Un sinfín de espacios insulsos y uniformes donde no hay espacio para las ideas.

De hecho, un estudio reciente de Steelcase sobre los trabajadores de oficina de todo el mundo descubrió que, aunque el 77% de las personas tienen su propio puesto de trabajo asignado, la gran mayoría -un 87%- pasa de dos a cuatro horas todos los días trabajando en otro lugar. Queríamos saber: ¿Por qué se marchan de sus puestos? ¿Qué tipo de espacios buscan? ¿Es tan simple como añadir algún sofá y una cafetería con el fin de ofrecer a las personas el tipo de espacio de trabajo que desean? Resulta que la monotonía es un gran motivador -más de la mitad de las personas (51%) dicen necesitar escaparse para no trabajar en el mismo lugar durante todo el día, indepen-

dientemente de que lo hagan solos o acompañados. También buscan relaciones más profundas con sus compañeros, y el 43% considera que los espacios informales pueden ayudar a fomentar la confianza.

DESEO VS. REALIDAD

La puntuación que le dan los trabajadores a los espacios in-

formales que ofrecen sus empresas en la actualidad es más bien mediocre.

EL FACTOR DE LA EDAD

Las generaciones más jóvenes y más mayores están de acuerdo: a todos les gustan los espacios informales y los usan con regularidad, pero por diferentes motivos. Los milenials son más propensos a utilizar los espacios de comedor/bar para realizar trabajos de concentración, mientras que las generaciones más mayores usan estos espacios a efectos de colaboración y socialización.

Los milenials utilizan los espacios lounge como un lugar para la privacidad, mientras que las generaciones más mayores los usan con fines sociales. Los milenials también son más propensos a utilizar una gran variedad de espacios informales y a adaptar su mobiliario,





Lo que los trabajadores quieren

▶ mientras que los trabajadores de mayor edad tienden a elegir ciertos lugares favoritos para su uso y no se complican con la configuración del mobiliario.

CAMBIO CULTURAL

En China y la India, las personas pasan mucho menos tiempo en su principal puesto de trabajo que en otros países. Las organizaciones parecen estar asumiendo visiones más progresistas y ofrecer más espacios informales para sus trabajadores.

La India y China también ofre-



individuales/no compartidos; mientras que las organizaciones en la India y China cuentan con una visión más progresista y ofrecen más espacios de colaboración.

CUANTO MÁS, MEJOR

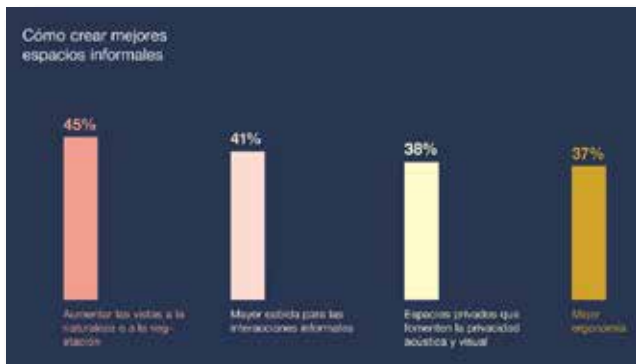
No debería sorprendernos que: Las empresas que ofrecen más espacios informales e inspiradores sean consideradas significativamente más progresistas que las que no lo hacen.

nen unas necesidades básicas en su vida diaria de comida, agua, seguridad, etc., también las tienen en la oficina. Las organizaciones deben ofrecer la tecnología, el rango de espacios y el permiso para utilizarlos, y todo lo que necesitan para poder realizar su trabajo correctamente. Según un estudio, la mayoría de las organizaciones solo ofrecen a sus trabajadores la tecnología y el permiso para trabajar en espacios informales, pero lo que realmente necesitan es cubrir su bienestar físico, cognitivo y emocional.●

cen el porcentaje más bajo de puestos de trabajo individuales/no compartidos y el porcentaje más alto de espacios de trabajo colaboración/no compartidos y colaboración/compartidos.

Esto fomenta aún más la movilidad en los lugares de trabajo y es más probable que las personas de estos países busquen otros espacios para trabajar.

Las organizaciones en los Estados Unidos y Alemania parecen ser más tradicionales y proporcionar considerablemente más puestos de trabajo



JERARQUÍA DE NECESIDADES EN LA OFICINA

Al igual que las personas tie-





Financial News Publishing - AGN Internacional

La alta presión impulsa el éxodo de los servicios financieros



Casi un tercio (31%) de los profesionales de servicios financieros y bancarios planean abandonar la industria debido a la alta presión, según un informe de LemonEdge, una plataforma global de contabilidad digital para la industria del capital privado y el capital de riesgo.

Si bien algunos trabajadores han experimentado beneficios positivos del trabajo híbrido, un tercio (33%) de los profesionales de servicios financieros y bancarios afirman que los niveles de agotamiento han aumentado debido a los cambios en el entorno laboral desde la pandemia y comenzó el modelo híbrido de trabajo desde casa. Dentro de esto, uno de cada seis (14%) dijo que el agotamiento ha aumentado exponencialmente.

Al investigar por qué los trabajadores planean dejar sus puestos en números récord, el estudio encontró que los profesionales de los servicios financieros y la banca afirman que una gran carga de trabajo (42%) es el principal contribuyente a sentir una mayor presión dentro de su rol. Esto es seguido de cerca por los procesos manuales (36%), las largas horas de trabajo (32%), los plazos ajustados (26%) y las crecientes demandas de la gerencia (25%).

Para superar el problema, un tercio (33%) de los profesionales de servicios financieros están de acuerdo en que una carga de trabajo reducida reduciría el agotamiento. Otras soluciones incluyen tiempo libre en el trabajo (27%), más apoyo de la gerencia (25%) y tecnología más rápida y eficiente (23%).

El cofundador y CEO de LemonEdge, Gareth

Hewitt, dijo: "Un éxodo de profesionales de la industria es una señal segura de que los niveles de agotamiento han alcanzado una escala inaceptable. Cualquier experiencia de agotamiento es grave y con miles de empleados que planean abandonar la industria como resultado directo de la alta presión, debería ser una clara advertencia para las empresas antes de que se arriesguen a perder talento valioso.

"El riesgo de agotamiento para los empleadores es enorme, y hay medidas simples que las empresas pueden introducir para reducir el riesgo de agotamiento, haciendo que la vida de sus empleados sea mucho más simple, más fácil y con menos estrés. Las empresas deben ser conscientes del impacto que el ausentismo y el presentismo tendrán tanto en sus empleados como en la productividad empresarial.


"El hecho de que estés trabajando desde casa, o en un modelo híbrido, no significa que no puedas disfrutar del tiempo libre. Con uno de cada cuatro (23%) pidiendo una tecnología más rápida o mejorada para eliminar los procesos manuales, las empresas deben considerar sus enfoques para mejorar la vida de su personal. Hoy en día, la tecnología, no solo puede, sino que debe, proporcionar la automatización y la flexibilidad que pueden contribuir a reducir el estrés, reducir las horas de trabajo y reducir el riesgo de agotamiento. En LemonEdge nos apasiona proporcionar las herramientas y la tecnología que permiten a los profesionales de servicios financieros llegar a casa a tiempo". ●



kam  **AUDITORES
CONSULTORES**

KAM Auditores Consultores SpA. Apasionados y Comprometidos con lo que hacemos

Don Carlos 2939, Oficina 403 / Las Condes-Chile / C.P. 7550000

 +56 (9) 7 997 9922

 info@kamac.cl