Newsletter
GENTE & TRABAJO

MAYO / 2021

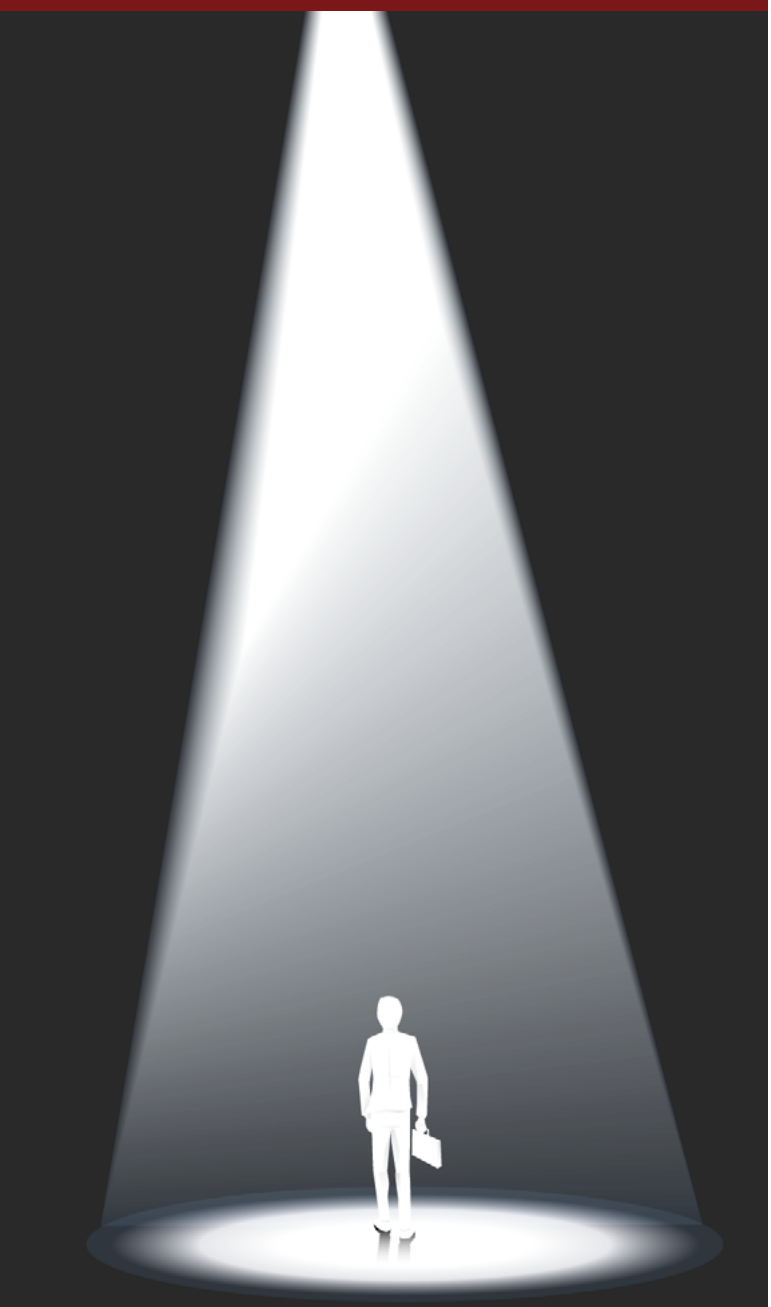
www.oconorconsulting.com

INCENTIVAR LA CREATIVIDAD EMPRESARIAL

Guayaquil: (04) 2136245 / 0994951094
Quito: (02) 2904551 / 0987290067

O´CONOR CONSULTING

Contenido



#CazaTalentos

Artículos.

- La creatividad como clave para empresas exitosas
- Qué es la Creatividad Empresarial y cómo fomentarla Qué es la Creatividad Empresarial y cómo fomentarla
- La creatividad en la gerencia moderna

Vacantes

- Nuevas / En proceso
- *Responsabilidad Social*

Teléfono amigo

Guayaquil

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón, Parque Empresarial Colón Edf. Empresarial I, Mezanine Oficina 08

- comunicaciongye@oconorconsulting.com -

Quito

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal, Edificio Zyra, Piso 12, Oficina 1201

- comunicacionuio@oconorconsulting.com -

Editorial

Estimados Amigos:

La creatividad es un contenido de la conducta humana. Más que del conocimiento nos llega de la actitud positiva de querer “salir adelante”, del empuje y las ganas de crecer y desarrollarnos como personas y lógicamente como Organizaciones empresariales. Por tanto, hay que romper el “statu quo”; no ser conformista, incluso, no tener miedo a explorar nuevas formas de acción y en definitiva de pensar y de trabajar.

La creatividad distingue a unos pueblos de otros y nos permite encontrar formas de suplir competencias, cuando no tenemos recursos convencionales como por ejemplo el dinero. Seamos creativos ahora, que el país requiere justamente una alianza corporativa de todos los sectores.

Gracias por revisar esta entrega de ”Gente & Trabajo” de Mayo, con interesantes artículos de “Creatividad para las Empresas”.

IDE
BUSINESS SCHOOL
UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS

Próximos Programas

Executive Education

PADE Programa Avanzado en Dirección de Empresas

12 de mayo

PDD | Programa de Desarrollo Directivo

25 de mayo

Maestrías

MiM
MASTER in MANAGEMENT

13 de abril

Resolución RPC-SO-23-No.507-2020

MDE
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS

11 de agosto

Resolución RPC-SO-40-No.727-2019

Guayaquil
(593-4) 371 25 60

Quito
(593-2) 382 79 98

Título de cuarto nivel de magíster otorgado por:

Universidad de los Hemisferios
Universidad Casa Grande

La creatividad como clave para empresas exitosas

En un mundo tan globalizado, donde la competencia crece a pasos acelerados, donde la compra de productos a través de internet cada vez es más sencilla, ejemplo de ello es el lanzamiento en junio de este año de Amazon.com.mx, es imperante crear nuevas soluciones que puedan generar una ventaja diferencial para tu empresa. Y ¿cómo puedes aventajar a tu competencia? La respuesta es sencilla: promoviendo la creatividad en tu empresa.

Y ¿cómo puedes aventajar a tu competencia? La respuesta es sencilla: promoviendo la creatividad en tu empresa.

De acuerdo a la Real Academia Española la creatividad se define como: la capacidad de creación, ya sean ideas o conceptos nuevos que pueden generar soluciones innovadoras y originales. Es ahí donde tu empresa puede descubrir formas distintas de generar valor agregado al cliente.

Inclusive grandes personajes creativos están directamente vinculados con grandes empresas exitosas. A nivel mundial y de forma anual, se publica el ranking con las 100 personas más creativas del mundo. Entre ellos encontramos a gente de Dropbox, Google, GE, Pinterest y Starbucks entre otros.

Las 4P's de la creatividad en las empresas

Así como marketing tiene sus famosas 4P's, también la creatividad cuenta con cuatro elementos claves para que se genere de forma completa

1 Proceso: son los pasos que se tienen que generar para que surjan ideas creativas. Se requiere un alto grado de compromiso para poder generar insight o inteligencia súbita. Los elementos del proceso creativo son: originalidad, fluidez, flexibilidad e independencia de pensamiento.

2 Persona: para que la gente pueda llegar a ser creativa se requiere una serie de conocimientos que le permitan obtener el máximo potencial y regularmente cuentan con una personalidad Tipo T. Se llaman así ya que dominan un ámbito fuertemente, (representado por el eje vertical de la T), pero además tienen muchos intereses, en áreas muy distintas y que dominan en menor grado, representado por el eje horizontal de la T.

3 Plaza: es fundamental contar con lugares que promuevan la creatividad en las empresas y aquí hacemos mayor énfasis al aspecto emocional. Contar con un ambiente de seguridad psicológica, donde se permitan los errores y no sean criticados, sino que sean aceptados de forma incondicional y como parte fundamental del proceso creativo.

4 Producto: el resultado final del proceso de creación deben ser ideas originales, que no existan previamente, viables, que se puedan poner en práctica y totalmente creativas

Frases que matan la creatividad en las empresas

En ocasiones sin darnos cuenta podemos estar asesinando la creatividad dentro de nuestras empresas o con la gente que colaboramos. A continuación, enlisto algunas frases que he podido

detectar en diferentes organizaciones, para que conozcas si hoy en día las estás utilizando o si al contrario, eres el promotor número uno de la creatividad.

Frases que matan la creatividad:

-Esa idea ya se intentó el año pasado y no funcion

-Hay que revisar el presupuesto del siguiente año

-Y, ¿quién se va a encargar? Todos tenemos mucho trabajo

-Tú no conoces a profundidad el tema

-La empresa así ha funcionado por 10 años

-No inventes “el hilo negro”

-En nuestro caso es distinto

-Volvamos a la realidad

-No tenemos tiempo

-Ahora no es el momento

-Formemos un comité y analicemos a profundidad

-¿De dónde sacaste eso?

-¿Qué te fumaste?

-Es demasiado problema cambiar

-Pero, así lo hicimos el año pasado

-Está 100% de que funcionará

-Si no está roto, no es necesario arreglarlo

-Suena muy bien para ser verdad

-No me gusta esa idea

-No es práctico

Para promover la creatividad empieza por ti mismo

Si consideras que es fundamental dentro de tu trabajo innovar y crear nuevas ideas hoy, te invito a que de manera personal promuevas la creatividad y te sugiero que solo des un paso, sencillo pero vital: logra la aceptación incondicional de las ideas de la gente. No juzgues, no critiques, escucha atentamente y con la mente abierta a todas las posibilidades.

Por Angélica Frías

Qué es la Creatividad Empresarial y cómo fomentarla Qué es la Creatividad Empresarial y cómo fomentarla

Descubre que es la creatividad empresarial y cómo fomentarla en tu empresa de la mano de nuestros mejores expertos. Te traemos los mejores tips, consejos y recomendaciones para fomentar la creatividad empresarial y triunfar con tu negocio o nuevas ideas.

¿Qué es la creatividad empresarial?

Cuando hablamos de creatividad empresarial nos estamos refiriendo a la capacidad de generar ideas al máximo y de lograr plasmarlas y centrarlas poco a poco para poder crear algo nuevo, ya sea un negocio desde cero, una nueva idea empresarial o nuevas aplicaciones

para tu negocio.

La creatividad empresarial sirve para generar nuevas ideas que permitan a una empresa crear nuevos productos, diseñar nuevos servicios muy originales o dar otro enfoque a productos antiguos haciéndolos más interesantes, más prácticos o simplemente más atractivos a partir de la aplicación de estas nuevas ideas. La creatividad empresarial también se puede aplicar directamente a los procedimientos aunque los productos o servicios sigan siendo los mismos: es decir, a crear formas más eficientes o prácticas de desarrollar dichos productos.

La creatividad empresarial es especialmente importante en todos los sectores de la empresa ya que si se aprovecha al máximo todo el capital humano disponible será mucho más sencillo para un negocio afrontar todo tipo de retos, contratiempos y desafíos y salir airoso con nuevas ideas y formas de actuar diseñadas gracias a la creatividad a empresarial unida de todos los miembros de la empresa.

No se debe confundir la creatividad con la innovación pues mientras la creatividad hace referencia a la generación y creación de nuevas ideas la innovación empresarial se basa en un paso más: es decir, en incorporar esas ideas de la creatividad empresarial a los distintos servicios y productos para conseguir crear valor para los diferentes clientes y públicos de una empresa.

Cómo fomentar la creatividad empresarial

Teniendo en cuenta todo lo expuesto en el punto anterior ya te habrás dado cuenta de la gran importancia que la creatividad puede tener para la empresa y de que por tanto resulta clave generar valor favoreciendo la creatividad dentro de la empresa y para ello existen algunas técnicas que se pueden implementar.

Como primera opción recomendamos patrocinar la creación de nuevas ideas entre todos los miembros del entramado empresarial. Todas las ideas son bienvenidas y todo el capital humano debe ser libre de presentar nuevas ideas que pueden ayudar a mejorar a la empresa, a alcanzar sus objetivos y a buscar otros nuevos.

Es por todo ello que recomendamos aprovechar el potencial de todas las personas para lograr crear nuevas ideas y escenarios en los que la empresa mejore. Una forma muy interesante de fomentar la creatividad empresarial consiste en fomentar primero el trabajo en equipo. Se pueden hacer por ejemplo sesiones de brainstorming o lluvias de ideas, actividades para fomentar la unión y la confianza entre los diferentes miembros de los distintos equipos de la empresa, etc.

Si los equipos fluyen mejor sin duda será mucho más sencillo generar ideas de valor y conseguir que la creatividad empresarial fluya de forma muy eficiente dentro de la empresa.

También puede ser un punto muy interesante a partir del cual empezar a innovar el prestar atención al entorno de la empresa, detectar nuevos cambios y a partir de ahí empezar a buscar soluciones, alternativas, nuevas ideas para resolver los problemas y mejorar la empresa de cara al público y a los consumidores.

Es importante aprender a pensar. No

es fácil si nunca se ha hecho antes el tener muchas ideas creativas. Y hay que aprender poco a poco, en grupo, con motivación y con diferentes trucos como videos motivacionales, charlas grupales, etc. para poder ir mejorando en el proceso de aprendizaje y de generación de ideas. También será muy normal que algunas de las nuevas ideas que incluso se lleguen a implementar en los productos, servicios o procesos de la empresa no terminen siendo muy interesantes y es por ello que también es importante aprender a reconducirlas y a empezar de nuevo creando nuevas ideas y apostando siempre por la creatividad empresarial como pieza fundamental para el futuro y la continuidad de la empresa.

Recuperado CEEI

La creatividad en la gerencia moderna

Obstáculos a la creatividad

Hay razones, motivos y circunstancias que, de una u otra forma, están impidiendo el desarrollo de la creatividad, siendo tal vez los más importantes los de tipo cultural, ya que en general nuestros sistemas educativos buscan más contribuir al mejoramiento de la capacidad de memoria, que formar personas creativas capaces de re-

solver conflictos, de adaptarse, de encontrar soluciones originales. Hay demasiada fe en la razón y la lógica, nos falta curiosidad, limitamos mucho la fantasía y el juego Pero también hay bloqueos que podemos llamar emocionales que se oponen a la creatividad. Existe un gran temor a equivocarse o a hacer el ridículo, nos aferramos a la primera idea que se nos ocurre, tenemos poca paciencia, prejuicios y desmotivación. Otro tipo de obstáculos, son los preceptúales, es decir la incapacidad de ver relaciones remotas, de investigar primero lo obvio, de definir incluso adecuadamente los problemas y en general una falta de entrenamiento para mirar las cosas desde todos los ángulos y perspectivas.

En las empresas existen los que podemos denominar frenos organizacionales y entre ellos se pueden mencionar el precio de equivocarse, que no es meramente un temor, sino que los errores se sancionan muy duro y como la creatividad por definición implica riesgo (estamos experimentando con algo nuevo), la gente evita en lo posible el cambio, manteniendo costumbres y procesos aún cuando estos sean evidentemente obsoletos, pero ¿Para qué arriesgarse? .

Esto está muy relacionado con la falta de estímulo, que salvo en pocas empresas no existe. Si se propone algo y resulta, el mérito es del jefe, si se fracasa la culpa es del empleado... También hay una presión para producir muy grande y como siempre se trabaja al corto plazo, hay informes, reuniones, entregas, que no dejan tiempo para pensar, para cuestionar o mirar el fututo y se continúa con las mismas rutinas Tan pronto como se propone algo nuevo en las organizaciones, surgen los pronósticos de frustración, es decir aquellas frases matadoras como “ya lo hemos intentado”, “no va a funcionar”, “eso requiere más estudio”, “no está en el presupuesto”, “preséntemelo por escrito”, “mejor esperar y ver”, “formemos una comi-

sión" etc. etc. Como alguien dijo, una nueva idea es delicada, se puede matar con una mofa o un bostezo, se puede matar de una puñalada con un sarcasmo y lacerar de muerte cuando arruga la frente el hombre preciso...

Inclusive en nuestras organizaciones no solo tenemos que trabajar, sino aparentar que estamos trabajando... y el pensar no tiene manifestaciones exteriores... podríamos pasar horas mirando por una ventana, tratando de resolver un asunto importante... pero, ¿quién nos va a creer? Hasta en el trabajo intelectual hay que estar haciendo algo físico (escribiendo o con el computador)... Y una parte fundamental del trabajo de cualquier gerente es simplemente pensar.

Superación de obstáculos

Para superar estos obstáculos hay que hacer en algunos casos cambios estructurales, pero hay otros que están en nosotros mismos y que son fáciles de desbloquear. Para ellos hay que tener la actitud adecuada, reconocer cuales son nuestros principales impedimentos, pensar cómo los podemos superar, practicar algunos métodos y ejercicios que puedan ayudar. Por ejemplo, búsqueda de relaciones remotas, usos inusuales, participar en técnicas para fomentar ideas, etc. y especialmente asistir a eventos o seminarios de creatividad, en los cuales se identifican los bloqueos y mediante prácticas individuales y grupales, se despejan obstáculos lográndose niveles mayores de creatividad o de capacidad para resolver problemas.

En le caso de los frenos organizacionales, para superarlos se requiere crear el ambiente adecuado. Como dice Mc Person "una corporación exitosa es aquella que estimula la aparición de un espíritu creador, recompensa adecuadamente a los empleados que demuestran poseerlo y posteriormente le permite participar en la acción emprendida como consecuencia de su iniciativa". Lógicamente se trata de un cambio de mentalidad que estimule en lugar de desmotivar, desarrollando un sistema administrativo positivo.

Peter Drucker ha llegado a decir que “generalmente lo que escasea no son las ideas, ni siquiera aquellas ideas buenas y bastante útiles, lo que falta es la voluntad de los administradores para dar la bienvenida a éstas”.

Simón Majaro, plantea tres niveles de cambios necesarios en la organización:

Cambios cosméticos: pensar que no hay suficiente personal creativo, siendo la opción reclutarlo.
Cambios en los sistemas: no se recompensan a las personas creativas y la aparente solución sería que la creatividad forme parte de los criterios de evaluación.
Cambios en los valores los altos niveles de dirección no están, en realidad, interesados en la creatividad, mientras el personal cumpla las órdenes.
Lo importante es llegar a las verdaderas causas del problema, ya que a menudo nos quedamos con las primeras, no profundizando en el tema. Se trata de una especie de iceberg, donde generalmente sólo se ve la superficie, pensando por ejemplo que sólo se trata de contratar personal más creativo o de dar estímulos a la creatividad, pero las verdaderas dificultades podrían ser más profundas, y podría ser necesarios cambios en las actitudes y valores corporativos.

Una organización puede ser creativa e innovadora, aun si los individuos individualmente no son creativos, ya que son las condiciones y estímulos los determinantes. Vicari (10) da un interesante e ilustrativo ejemplo al respecto, al comentar que un pintor o filósofo, que trabaja en las academias artísticas o en las universidades, que son individuos creativos, no hacen a esas instituciones creativas.

Gerentes creativos

Por ello, el problema estratégico para los gerentes, “es crear una infraestructura que sea conducente a la innovación y aprendizaje organizacional respectivo”. Precisamente los verdaderos gerentes se diferencian de los administradores, en que los primeros innovan, cam-

bian, se anticipan. El administrador acepta el status quo, el verdadero gerente lo desafía.

Definitivamente en las organizaciones los gerentes juegan un papel decisivo para el desarrollo y fomento de la creatividad e innovación, pero gerentes en el mejor sentido del concepto, es decir personas capaces de comunicar, entrenar, motivar, dar empoderamiento y recompensar, en una palabra aquel que logra que los demás digan nosotros lo hicimos Los buenos administradores son los que hacen las cosas bien. Los gerentes son los que hacen lo que está bien. La diferencia se explica mejor diciendo que un gerente persigue objetivos, busca la efectividad. El administrador evalúa actividades, busca la eficiencia.

Incluso John P. Kotter llega a decir que la administración versa principalmente sobre las condiciones prevalecientes y el liderazgo en el cambio. Dice este autor: "en el siglo veinte, el desarrollo de profesionales de los negocios en el salón de clases y en el campo laboral se concentraba en la administración, es decir, que la gente aprendía a planear, presupuestar, organizar, dotar de personal, controlar y resolver problemas. No ha sido sino en la última década que se ha prestado atención al desarrollo de líderes, personas capaces de crear y comunicar visiones y estrategias"

Un auténtico gerente es por definición un líder y "el líder creativo presta atención a los valores, los compromisos y las aspiraciones. Atiende a algunas de las necesidades más fundamentales de los seres humanos: la necesidad de ser importantes, de proporcionar valor, de ser útil, de ser parte de un grupo exitoso. El liderazgo eficaz acepta riesgos: innova, desafía y cambia la cultura organizacional".

Los gerentes creativos son personas que el Dr. Horna sintetiza como sigue:

Saben ser, pilar de desarrollo referido fundamentalmente a los valores y a la capacidad para ser autónomo, asertivo y seguro de si mismo.
Saben hacer, capacidad para enfrentar y resolver problemas y/o crear. Se trata de un saber eficaz, inteligente, pero al mismo tiempo ético.
Saben conocer, capacidad para aprender por si mismo, aprovechando las anteriores capa-

cidades, la información y los recursos del medio.
Saben convivir, capacidad para ser complementario y cooperativo con los demás, así como respetuoso de las diferencias.
Saben emprender, capacidad para poner en marcha una idea, hacer empresa en el sentido más amplio del concepto.
Por ello, necesitamos imperiosamente gerentes que sean líderes creativos, ya que en las palabras de Mutis, “Sin alguna, el desarrollo de la creatividad es el reto más importante para las empresas en esta nueva era. Incluso podemos afirmar sin temor a equivocarnos que se trata de un tema de supervivencia. O desarrollamos al máximo nuestra capacidad de innovar y de crear nuevas opciones, o no lograremos competir en un mundo en el cual los clientes demandan cada día mejores y diferentes soluciones”.

La gerencia creativa pueden aportar al desarrollo económico y social, al mejorar las empresas formadas o establecer nuevas; proporcionando la competitividad y productividad necesaria para enfrentar exitosamente las nuevas condiciones de mercado, en épocas de incertidumbre y globalización. Creatividad es el único camino para que el mañana sea mejor que hoy.

Por Alejandro Schnarch

O´CONOR
CONSULTING

O'CONOR CONSULTING esta a sus ordenes para Consultorías de Evaluación y Mejoramiento del Clima Laboral y Gestión del Desempeño.

CONSÚLTENOS!!

Quito: José Fernando Mosquera / 0992742570

La Estrategia Corporativa no estará completa, si en la Alta Dirección no se cuenta con MIEMBROS EXTERNOS DEL DIRECTORIO, CON CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS

"La ESTRATEGIA y ESTRUCTURA de una Empresa no es suficientemente Solida y Sustentable en el tiempo si el DIRECTORIO no cuenta con Especialistas de todas las áreas funcionales y con la visión mas amplia posible del mercado global".

O'CONOR CONSULTING cuenta con amplia experiencia en la Búsqueda y Selección de estos Altos Ejecutivos, locales o extrangeros, que culminaron sus carreras profesionales como Gerente Generales, Vicepresidentes o Directores; personas con toda una carrera exitosa en las diferentes áreas funcionales, y que ahora estan en capacidad de trasladar su sabiduria a otras Organizaciones.

Son personas que conocen los temas Claves del Rol como Miembro Externo de un Directorio:

Al menor corto plazo posible, Crear Riquesa para la Empresa; en armonia con la Creación de Valor para la Organización a largo plazo.

Orientar efectivamente a la Empresa, para que se desenvuelva en circunstancias competitivas muy complejas y en constante evolución.

CONSULTENOS: José Fernando Mosquera, tel. 0992742570. jfmosquera@oconorconsulting.com

WWW. OCONORCONSULTING. COM

TALLER DE SELECCIÓN DE EJECUTIVOS

Dirigido a:

Profesionales de los departamentos de Selección de RRHH, que asimilen la metodología ***Búsqueda Intelingente de Talento - BIT*** y aprovechen la experiencia de O'Conor Consulting, **29 años seleccionando Ejecutivos para las mejores empresas del país.**

CONTENIDOS DEL TALLER:

Levantamiento de Perfil: Preguntas claves al líder de la posición. Comprender el perfil técnico y blando. Elaboracion del Perfil.

Fase de Reclutamiento: Redes más utilizadas. Publicaciones llamativas. Revisión y organización de CV's. Screening Telefónico.

Técnicas de "HEAD HUNTING": Búsqueda por redes. Alianzas con postulantes anteriores. Cómo solicitar referidos. Cómo obtener más candidatos por medio de los participantes.

Estudio de Benchmarking: Técnicas para su realización. Realización de informe para presentacion a cliente. Socialización y explicaciones del alcance del estudio.

Técnicas de Entrevistas. Metodología STAR, entrevista por competencias. Control de tiempos. Diferenciación entre selección y adquisición del talento.

Pruebas Psicométricas. Tipos de Pruebas. Tips para su análisis. Feedback con clientes.

Referencias Laborales: Preguntas para obtener información relevante del candidato. Identificar referencias claves 360º

Presentación de Candidatos: Defensa de Candidatos. Feedback con Gerencias Internas. Asesoramiento al Manager de la Posición para entrevista y contratación.

Fase de Negociación: Investigación de sueldos. Técnicas de negociación con Candidatos. Manejo de Contrapropuestas.

Inducción: Organización e importancia del recibimiento. Induccion general y específica.

Fase de Onboarding: Solicitud de documentación. Apadrinamiento. Espacio de Trabajo. Logística y detalles de la bienvenida.

Duración: *8 horas (de lunes a jueves)+ 2 horas de asesoría personalizada*
Modalidades: *Programas IN-COMPANY (a partir de 6 personas) y Abiertos*

Inversión $150 USD + IVA

**Incluye material de apoyo y certificación digital*

Quito: Cristina Dávila / 0983168196 / cdavila@oconorconsulting.com

INSCRÍBETE !!

O´CONOR CONSULTING

Nuevas Vacantes
#OfertaLaboral

Selección de:	**GERENTE COMERCIAL**
Datos de la empresa:	Importante empresa comercializadora, distribuidora de productos carnicos
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Cristina Dávila / cdavila@oconorconsulting.com

Selección de:	**GERENTE DE OPERACIONES Y RESTAURANTES**
Datos de la empresa:	Importante empresa de panadería
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Oscar Bonilla /// obonilla@oconorconsulting.com

Selección de:	**ASESOR COMERCIAL CANAL MAYORISTAS**
Datos de la empresa:	Importante Empresa comercializadora de Arroz
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Oscar Bonilla /// obonilla@oconorconsulting.com

Selección de:	**ASESOR COMERCIAL CORPORATIVO**
Datos de la empresa:	Importante empresa de servicios
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Cristina Dávila / cdavila@oconorconsulting.com

Selección de:	**COORDINADOR ADMINISTRATIVO Y RRHH**
Datos de la empresa:	Importante Empresa comercializadora de productos de higiene personal
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Oscar Bonilla /// obonilla@oconorconsulting.com

O´CONOR CONSULTING

Nuevas Vacantes
#OfertaLaboral

Selección de:	**COORDINADOR ADMINISTRATIVO**
Datos de la empresa:	Importante Empresa de Publicidad
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Oscar Bonilla /// obonilla@oconorconsulting.com

Selección de:	**COORDINADOR DE SISTEMAS**
Datos de la empresa:	Importante empresa de consumo masivo
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Oscar Bonilla /// obonilla@oconorconsulting.com

Selección de:	**VISITADOR MÉDICO SENIOR GUATEMALA**
Datos de la empresa:	Importante multinacional farmacéutica
Búsqueda realizada en:	Guatemala
Vacante para:	Guatemala
Consultor responsable:	Gabriela Peña // gpena@oconorconsulting.com

Selección de:	**JEFE DE BODEGFA Y REPUESTOS**
Datos de la empresa:	Imporante Empresa del sector industrial
Búsqueda realizada en:	Imporante Empresa del sector industrial
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Oscar Bonilla /// obonilla@oconorconsulting.com

Selección de:	**COORDINADOR DE SISTEMAS**
Datos de la empresa:	Importante Empresa Comercializadora de Vinos y Espirituosos
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Oscar Bonilla /// obonilla@oconorconsulting.com

O´CONOR CONSULTING

Nuevas Vacantes
#OfertaLaboral

Selección de:	**JEFE DE PRODUCCIÓN**
Datos de la empresa:	Importante empresa cementera
Búsqueda realizada en:	Riobamba
Vacante para:	Riobamba
Consultor responsable:	Cristina Dávila / cdavila@oconorconsulting.com

Selección de:	**Emprendedor**
Datos de la empresa:	Importante empresa de consumo masivo comercializadora, productora y distribuidora de productos carnicos
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Cristina Dávila / cdavila@oconorconsulting.com

BÚSQUEDA INTELIGENTE DE TALENTOS

O´CONOR
CONSULTING

ESTUDIOS INTERNOS

OUTPLACEMENT E INTERNSHIP

CONSULTORÍA PARA EL LARGO PLAZO

ENCUESTAS DE MERCADO

CAPACITACIÓN

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Guayaquil:
Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón
Parque Empresarial Colón,
Edificio Empresarial I - Mezanine, Oficina 08
Teléfono: (04)2136245 - 0999514400

Quito:
Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal,
Edificio Zyra, Piso 12, Ofi. 1201
Teléfono: (02)2904551 - 0987290067

www.oconorconsulting.com

INCAE
BUSINESS SCHOOL

Programas Abiertos:

Strategy flow: una nueva forma de acciones estratégicos para responder a los gran retos globales, 14 de Mayo del 2021

Ser empresario en 2021, problemas del mundo real: Empresarios por Herencia
27 de Abril del 2021

Master in Finance, 30 de agosto del 2021

*Publicidad no oficial, sólo para fines informativos

Más información en:

www.incae.edu/es

La Fundación Teléfono Amigo, actúa en el Ecuador 30 años, ofrece auxilio emocional a través de su teléfono *(02) 290-6060*, el que es publicitado por diferentes medios de comunicación.

Las personas necesitadas de auxilio y orientación frente a crisis emocionales y problemas, llaman para recibir apoyo y acogida emocional por parte de expertos capacitados, psicólogos o estudiantes de psicología o profesionales de Recursos Humanos, voluntarios que donan pocas horas de su tiempo a la semana para esta labor.

El entorno actual hace que se necesite más voluntarios,
SUSCRÍBASE COMO VOLUNTARIO y apoye esta noble causa.
Para mayor información comuníquese al *(+593) 98 729 0067*

Al unirse como empresa, puede beneficiarse de conferencias gratuitas en temas de como manejar las crisis emocionales en el trabajo y en el hogar.