



**“TENDENCIAS PARA 2023”**

# Contenido



## *Artículos.*

- **¿Qué le depara el 2023 a los departamentos de Recursos Humanos?**
- **Tendencias para CEOs y directivos en 2023**

## *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:

En 2023 esperamos consolidar cuestiones innovadoras para el escenario laboral y empresarial. El entorno de trabajo híbrido con el componente de la tecnología, y el mejoramiento y cuidado de la gente en dicho entorno tecnológico y de trabajo casa-oficina. Además, en el Rol de liderazgo, la mejora de su conciencia en cuanto a estrategias más realistas y armoniosas con todos los socios de interés de la empresa. Buenos tiempos!.

Por otro lado, la formación y capacitación muy a tono con las exigencias de conocimientos de punta y promoción de comportamientos -y valores- inclusivos en los más amplios términos participativos. Además, se piensa más seriamente en la retención del talento. Bravo por las intenciones para 2023 en el orbe, y que se gesten también en Ecuador.

Disfruten los muy selectos artículos de la revista “Gente & Trabajo” de Enero.

Saludos,

José Fernando Mosquera  
O´CONOR CONSULTING



## ***¿Qué le depara el 2023 a los departamentos de Recursos Humanos?***

**Identificar las tendencias actuales en el sector de los Recursos Humanos, es un ejercicio útil para cualquier empresa que desee conservar su competitividad, entre otros, en el mercado laboral.**



Un año más, son muchas las webs, revistas y expertos en Recursos Humanos que han intentado identificar las tendencias que más influirán en el futuro de los RRHH. Este gran número de voces, que a veces concuerdan y otras no, puede provocar más desconcierto que otra cosa.

Para ordenar los distintos aspectos y brindar una imagen lo más completa y fiable posible, desde EUDE Business School, hemos tomado como referencia una clasificación de las principales tendencias de Recursos Humanos para 2023, basada en el análisis de 14 artículos de prestigio en todo el mundo.

**Durante el año 2023, las empresas y los departamentos de RRHH deberán lidiar con el enorme cambio que supone la ampliación del trabajo híbrido.** Esta modalidad laboral ha aportado, sin duda, enormes beneficios a los empleados y a las empresas, pero también problemas cruciales que se deben resolver aplicando cambios estratégicos. También será un año dedicado al cuidado de los empleados, tanto en lo que a formación como a bienestar mental se refiere.





# Principales tendencias de Recursos Humanos para 2023

## Trabajo híbrido

En 2022 hemos sido testigos de una ampliación del trabajo híbrido no como moda pasajera, sino como realidad consolidada. El trabajo híbrido se creó como respuesta a la pandemia y ha demostrado claros beneficios a la hora de retener a los empleados y atraer talento. Además, las cifras de productividad obtenidas en 2022 son reconfortantes. Así pues, pueden seguir siendo competitivas en 2023.

## Desarrollo de las habilidades sociales - soft skills

Las empresas pondrán en marcha ambiciosos programas de reskilling (formar a un empleado para un nuevo puesto) y upskilling (enseñarle nuevas competencias para optimizar su desempeño) para dotar a su plantilla de las competencias, sobre todo de las soft skills, necesarias para afrontar un mundo laboral en rápida evolución. Esta modalidad de formación aportará numerosos beneficios, como identificar nuevos líderes en la empresa, conseguir que los empleados sean más versátiles y rindan más, y aumentar la retención y la atracción. Así, las empresas podrán desarrollar las habilidades que necesitan internamente, sin necesidad de recurrir a la contratación.



## **Bienestar de los empleados**

Cuidar el bienestar físico y mental, pero también económico, de los empleados será una de las principales prioridades de cualquier empresa. Tras dos años de pandemia, muchos empleados han mostrado signos de estrés y desgaste, empezando por los propios miembros del departamento de RRHH. Por ese motivo será necesario revisar los incentivos de la empresa teniéndolo en cuenta y adoptando un enfoque cada vez más personalizado.

## **Revalorización de los empleados internos**

Dadas las dificultades para encontrar nuevo talento en el mercado laboral, las empresas intentarán revalorizar al máximo los perfiles internos. Por un lado, será necesario adoptar una amplia estrategia para involucrar a los empleados que les permita disfrutar de una experiencia positiva, y por otro lado, mapear las competencias y trayectorias profesionales para que todos los empleados desarrollen su potencial al máximo. Es fundamental identificar itinerarios formativos para desarrollar el liderazgo de los nuevos directivos y jefes de equipo de la empresa.



## **Diversidad, inclusión y pertenencia**

Las cuestiones relativas a la diversidad y la inclusión tienen una relevancia cada vez mayor y serán decisivas para el éxito de las empresas, sobre todo porque, con la ampliación del trabajo remoto, la mano de obra es cada vez más internacional. Así pues, estos aspectos deben colocarse en el centro de la estrategia del departamento de RRHH desde la fase de reclutamiento y onboarding. A la diversidad e inclusión, en 2023 se añadirá el tema de la pertenencia, desarrollando en los empleados ese sentimiento que los lleve a trabajar con mayor pasión.

Por: Gartner for HR





## ***Tendencias para CEOs y directivos en 2023***

**Así como existen tendencias en los ámbitos de los Recursos Humanos, empresarial, organizacional y laboral, también existen las tendencias para CEOs, Gerentes Generales y Directivos para el 2023. Los grandes líderes van cobrando más importancia en medida en que las organizaciones van cambiando y adaptándose al contexto y a la realidad del futuro del trabajo en medio de la cuarta revolución industrial.**



Hoy en día la honestidad de parte de CEOs, con empleados y colaboradores, es el eje rector de la comunicación de la empresa. Los propósitos de CEOs y directivos van de la mano con retos cada vez mayores, en un contexto en el que los empleados acumulan experiencia a nivel exponencial, se adaptan y evolucionan a la par con un mundo laboral flexible.

En ese sentido, es de suma necesidad que los líderes flexibilicen y adapten sus skills de manera acelerada. Por ello, algunas de las tendencias que marcarán el rumbo del 2023 para los CEOs y directivos son:

### **Crear estrategias corporativas auténticas**

Todo pasa por el CEO, es la columna vertebral de una organización. La estrategia creada por él, no por sus asesores, debe ser el eje rector de la empresa.

Por ello, considerar la elaboración de una estrategia corporativa que incluya procesos de comunicación internos y externos, será una de las prioridades para el 2023. Por supuesto la estrategia debe ahondar en la eficiencia, el bienestar de los empleados y la digitalización avanzada.



## **Liderazgo fortalecido**

Más allá del discurso de moda en el que el liderazgo flexible se ha malentendido, para 2023 es necesario que los CEOs definan prioridades en materia de liderazgo. Hay que dejar atrás el liderazgo falso o artificial en el que “solo se simula ponerse en los zapatos del otro”.

Es necesario que se impulse la sinergia de soft y hard skills para poder trabajar codo a codo con colaboradores. De esto depende la correcta socialización de las generaciones que acaparan las empresas del futuro.

## **Mejora integral de la relación con todos los socios, grupos de interés**

Este es un tema que casi es un tabú en los medios especializados en CEOs y el ámbito empresarial. Pero la mejora y modernización del trato de parte de los CEOs con socios y/o stakeholders es parte de la adaptación de las empresas al futuro del trabajo.

El interés legítimo en cifras, datos y objetivos es parte esencial de la labor de los socios. Si este trato no se adapta a los nuevos tiempos, las relaciones pueden fracturarse, lo que deviene en pérdida de empleados y estabilidad empresarial.



## **Transformar la empresa en el ámbito digital**

La transformación digital ha sido un tema mencionado de manera constante en al menos los últimos dos años. Todo es transformación digital, pero ello significa más allá de la compra de equipos de cómputo nuevos o de la facilitación de links de Zoom para las juntas virtuales.

La transformación digital conlleva la “adaptación de cada uno de los procesos laborales en conjunto con los trabajadores y la tecnología”, con la finalidad de mejorar la eficiencia completa de la empresa.

## **Reforzar la ciberseguridad**

Es importante por demás el uso de tecnología de punta con estrategias puntuales dictadas por expertos en el tema, con la finalidad de cuidar la ciberseguridad de la empresa. Así como es importante la seguridad física, de la seguridad digital puede depender el funcionamiento e incluso la supervivencia de la empresa.

Cada vez las técnicas de ciberdelincuentes son más sofisticadas y realistas. En esa medida es que se debe llevar un paso adelante. Como CEO, es esencial considerar este como un tema prioritario.

El CEO es la columna que detiene y sostiene la empresa. La sofisticación de los conocimientos y sobre todo la aplicación de estos en el día a día, más allá de la teoría, es la principal de las tendencias a llevar a cabo por parte de CEOs y directivos que tengan como propósito construir una empresa digital y sostenible a largo plazo.



# O'CONOR

---

## CONSULTING

**Outplacement para ex Gerentes Generales y ex Altos Ejecutivos, que anhelan “enriquecer su calidad de vida y aprovechar su gran sabiduría”:**

- **Un Plan de Vida Integral “reforzado”**, adecuado a sus nuevas circunstancias; con la guía de Psicólogos, Consultores y Coaches expertos.
- **Un Plan de Actividades Ocupacionales (Asesorías, Consultorías, Academia, Foros, etc.)** a la medida de esta nueva etapa, aprovechando sus conocimientos, experiencias y talentos; a tono con su vitalidad.
- **Compartir experiencias y proyectos con otros ex Altos Ejecutivos de intereses similares; Coaching Grupal - Motivacional; transmitir sus vivencias y comprender las de otros; aprovechar el capital intelectual y emocional de la vida.**

**Consultenos:**

**O'CONOR CONSULTING, A su disposición más de 27 años de experiencia en el “Servicio Outplacement en Ecuador”.**

**Un Equipo de Consultores Profesionales Senior especializados.**

**Guayaquil:** [comunicaciongye@oconorconsulting.com](mailto:comunicaciongye@oconorconsulting.com)

**Quito:** [comunicacionuio@oconorconsulting.com](mailto:comunicacionuio@oconorconsulting.com)

**Telf:** 0987290067



<b>Selección de:</b>	<b>GERENTE COMERCIAL</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Empresa dedicada a la comercialización de acabados para la construcción
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Quito
<b>Consultor responsable:</b>	Alison Carrera // <a href="mailto:acarrera@oconorconsulting.com">acarrera@oconorconsulting.com</a>

<b>Selección de:</b>	<b>GERENTE FINANCIERO ADMINISTRATIVO</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante Grupo Agroindustrial
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Quito o Guayaquil
<b>Consultor responsable:</b>	Alison Carrera // <a href="mailto:acarrera@oconorconsulting.com">acarrera@oconorconsulting.com</a>

<b>Selección de:</b>	<b>Jefe Comercial</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante empresa de alimentos para mascotas
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Guayaquil
<b>Vacante para:</b>	Quito
<b>Consultor responsable:</b>	Andrea Cruz / <a href="mailto:acruz@oconorconsulting.com">acruz@oconorconsulting.com</a>





**(02) 290-6060**

**(02) 290-6030**

**#TeléfonoAmigo**

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.**



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



## ***Programas Abiertos:***

**BCP te lleva a INCAE este 2023**  
**24 de Enero del 2023**

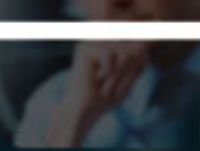
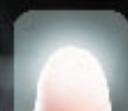
**¿Cómo un MBA impulsa tu carrera? -**  
**Sesión Informativa de INCAE**  
**25 de Enero del 2023**

**Rediseñando el futuro: Blockchain de tercera ge-**  
**neración**  
**1 de Febrero del 2023**

\*Publicidad no oficial, sólo para fines informativos

Más información en:  
***[www.incae.edu/es](http://www.incae.edu/es)***

# BÚSQUEDA INTELIGENTE DE TALENTOS



## **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: 0987290067

**ESTUDIOS INTERNOS**

**OUTPLACEMENT  
E INTERNSHIP**

**CONSULTORÍA PARA  
EL LARGO PLAZO**

**ENCUESTAS  
DE MERCADO**

**CAPACITACIÓN**

**DESARROLLO DEL  
TALENTO HUMANO**

