



Newsletter  
**GENTE & TRABAJO**



MARZO /  
**2023**

[www.oconorconsulting.com](http://www.oconorconsulting.com)



**“ LA MUJER EJECUTIVA EN 2023 ”**

Guayaquil: (04) 2136245 / 0994951094  
Quito: 0987290067

  
**O'CONOR**  
CONSULTING

# Contenido



## Artículos.

- **¿POR QUÉ SE NECESITAN MÁS MUJERES EN PUESTOS DE LIDERAZGO?**
- **Mujeres en gerencia, fórmula clave para éxito empresarial**

## 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:

El máximo reconocimiento para la mujer ejecutiva que ejerce cargos de decisión en las empresas del mundo. Pero no solo por los espacios ganados como tal, que mucho vemos se comunica, sino más bien por sus profundos éxitos de contenido y significado.

A que nos referimos. Según importantes investigaciones hoy sabemos que las ejecutivas destacan en todo el mundo, tanto en alcanzar importantes resultados cuantitativos en rentabilidad, como por logros cualitativos; por demostrar liderazgo efectivo y decisiones de alto riesgo para el nuevo rumbo de las empresas progresistas.

Nuestro homenaje y exponemos algunos datos relevantes en el mes de la mujer, en la presente versión de marzo de la revista Gente & Trabajo.

A las órdenes,

José Fernando Mosquera  
O'CONNOR CONSULTING



## ***¿POR QUÉ SE NECESITAN MÁS MUJERES EN PUESTOS DE LIDERAZGO?***

**Diferentes estudios destacan que las empresas con mayor diversidad de género, no sólo dentro de su plantilla sino directamente entre los altos cargos, son significativamente más rentables que las que no la tienen. Según la lista Fortune 500 las empresas que cuentan con una mayor representación de mujeres en sus consejos de administración superan notablemente a las organizaciones que no lo hacen.**



Y, ¿por qué es tan importante el liderazgo femenino? En un informe de McKinsey & Company, en todo el Reino Unido, una mayor diversidad de género en el equipo de altos ejecutivos se correspondió con el mayor aumento del rendimiento en su conjunto de datos. Por cada 10% de aumento de la diversidad de género, los beneficios antes de intereses e impuestos aumentaron un llamativo 3,5%. De estos datos se desprende que las mujeres líderes tienen un impacto clave y medible en los resultados de una organización.

Cuando las mujeres se convierten en líderes, aportan un conjunto diferente de habilidades, perspectivas imaginativas y, lo que es más importante, diferencias estructurales y culturales que impulsan soluciones eficaces. Al aportar un punto de vista creativo, también se producirá un nuevo sentido de la conciencia para desentrañar los detalles más sutiles que pueden pasar desapercibidos a simple vista.

Una investigación de la empresa Natural HR agrupó 10 razones por las que necesitamos más mujeres en puestos de liderazgo en el trabajo:



**Las mujeres líderes dibujarán el futuro:** en 2019, la proporción de mujeres en puestos de alta dirección a nivel mundial creció hasta el 29%, la cifra más alta jamás registrada. En 2022, este porcentaje se mantuvo igual. Si bien esto puede considerarse una noticia positiva, las mujeres que acaban de entrar en la fuerza laboral tendrán que inspirarse en otras mujeres que actualmente están ejercitando su papel de líder en el lugar de trabajo. Una vez conseguido, puede trazar una dirección para que todas las jóvenes aspirantes a líderes aumenten el porcentaje global y rompan récords.

**Las ideas transformadoras pasarán al frente:** un meta-análisis que comparaba a los líderes masculinos y femeninos identificó que las mujeres líderes eran más transformacionales. Demostraron un comportamiento de recompensa más contingente que las acciones bidimensionales (gestión activa y pasiva) que presenta el liderazgo masculino.

**Hay una mejora del trabajo en equipo:** no cabe duda de que todos hemos visto a las mujeres demostrar pasión, entusiasmo y capacidad para tomar el mando de una situación cuando es necesario (no busquemos más allá de nuestras propias madres o cuidadoras en este caso).

**Las mujeres son capaces de tomar decisiones audaces y sabias como líderes:** esto ayuda a que el entorno del equipo sea menos autoritario y más cooperativo, aportando un sentimiento familiar al equipo. Esto impulsa el trabajo en equipo en toda la organización y ayuda a implantar una nueva cultura en la empresa.



**Las mujeres demuestran valores de liderazgo superiores:** según a una encuesta nacional de Tendencias Sociales y Demográficas del Centro de Investigación Pew, 2.250 adultos clasificaron a las mujeres mejor o igual que los hombres en siete de los ocho rasgos principales de liderazgo evaluados en la encuesta. Las estadísticas clave de esta encuesta señalan que la mitad de los encuestados calificaron a las mujeres como más honestas que los hombres, y un 20% dijo que los hombres son más honestos que las mujeres. En cuanto a la inteligencia, el 38% dijo que veía a las mujeres como más inteligentes, y sólo el 14% indicó que los hombres lo son. En los demás casos, las mujeres fueron calificadas como más compasivas, extrovertidas y creativas.

**Se mejora la comunicación en toda la empresa:** se dice y se sabe que la comunicación es una de las habilidades más fuertes de las mujeres. Las líderes femeninas utilizan este poder para mejorar las conversaciones significativas con los empleadores, los compañeros de trabajo y los socios, creando así una corriente de comunicación abierta que crea una sensación de claridad.

**Logran un mejor resultado financiero:** la diversidad de género en el lugar de trabajo ayuda a aumentar la productividad, la creatividad, mejora el rendimiento, la retención del personal y, como se ha establecido, impulsa la colaboración en toda la empresa. En un estudio sobre el lugar de trabajo, el 21% de las empresas tienen más probabilidades de experimentar una rentabilidad superior a la media si la plantilla tiene diversidad de género.



**Aportan nuevos puntos de vista y perspectivas:** hemos señalado la necesidad de construir una plantilla diversa, y con ello vendrán nuevas experiencias y perspectivas que, en última instancia, contribuirán a aportar la tan necesaria innovación a la empresa. Las mujeres líderes aportan habilidades, perspectivas diferentes e ideas innovadoras, pero estas tres cosas combinadas ayudan a crear nuevas perspectivas que conducen a una mejor toma de decisiones en el conjunto de la empresa.

**Las mujeres líderes pueden ofrecer una mejor mentorización:** especialmente para las generaciones más jóvenes. Independientemente del género de una persona, todas las personas necesitan a alguien que las guíe para progresar en sus carreras. En concreto, para el mentoring y el entrenamiento de jóvenes talentos, las mujeres líderes son mejores mentoras que los hombres.

**Tienen capacidad de llevar muchos sombreros:** en la vida de una mujer, llevar diferentes sombreros dentro de sus funciones suele ser algo habitual. A menudo se las puede encontrar compaginando carreras, hogares junto con muchas otras experiencias. Esta combinación ayuda a las mujeres líderes a adaptarse rápidamente a nuevas situaciones y a centrarse en la búsqueda de soluciones a los problemas laborales de la vida real.





**Las mujeres en puestos de liderazgo pueden cerrar la brecha salarial de género:** algo que a menudo se pasa por alto es que la brecha salarial de género puede transformarse en una brecha de oportunidades de género. Se ha visto que cuando hombres y mujeres comienzan su progreso desde cero, a los hombres se les suelen ofrecer más oportunidades que los llevan a puestos mejor pagados. Sin embargo, emplear a más mujeres en puestos de liderazgo no sólo puede proporcionar los beneficios que ya hemos enumerado, sino que puede ayudar a conseguir un objetivo más amplio y a cerrar la brecha salarial de forma más eficaz.

**La investigación ha revelado que la proporción mundial de mujeres en puestos de alta dirección está aumentando progresivamente, y que el 87% de las empresas medianas del mundo tienen al menos una mujer en un puesto de alta dirección. Sin embargo, según el informe Global Gender Gap Report del Foro Económico Mundial aún faltan 170 años para que las mujeres alcancen la paridad económica a escala mundial.**



## ***Mujeres en gerencia, fórmula clave para éxito empresarial***

**Añadir mujeres a los puestos gerenciales, así como aprovechar los talentos que ambos géneros pueden ofrecer, es la fórmula clave para tener una organización exitosa.**



En Estados Unidos, las compañías que tienen más personal femenino, registran un rendimiento un 53% mejor que aquellas con menos mujeres, según el índice de la revista Fortune 500. Implementar el liderazgo colaborativo es una opción para estimular los puestos femeninos. “Este tipo de liderazgo es la capacidad de un equipo de personas para organizarse en una dinámica de trabajo que le permita alcanzar objetivos determinados”, dijo Alexandra Kissling, presidenta de Voces Vitales.

Así se aprovechan las mejores competencias que genera un equipo diverso y lograr obtener resultados eficientes, eficaces y más productivos. “En algunos casos las mujeres son más analíticas, disciplinadas y ordenadas, pero los hombres lo complementan con el pragmatismo, la rapidez y la practicidad en la toma de decisiones primordiales”, dijo Ana Isabel Garita, del Departamento de Políticas Públicas del Instituto Nacional de la Mujer.

Tener una junta directiva balanceada permite una sinergia entre ambos sexos, con un enfoque de inclusión, colaboración e integración. En un equipo gerencial inicialmente compuesto solo por hombres, las mujeres gerentes frecuentemente contribuyen con una visión diferente, la cual, si es valorizada, contribuirá en la generación de innovación y mejores resultados.



“Se dice que la mujer tiene un estilo de liderar que busca la construcción de relaciones y de colaboración, lo cual también puede añadir un buen balance a un equipo”, dijo Margaret Grigsby, coach empresarial y analista de temas de género. Sin embargo, aún existe una brecha entre la cantidad de mujeres en la fuerza laboral y las que están en puestos gerenciales. Solo el 25% del total de las colaboradoras de una organización ocupa puestos de liderazgo.

Tal es así que el 30% de las mujeres millennials opina que no existe un apoyo para crecer dentro de las empresas, ni del área de recursos humanos ni de los jefes. Colocar a mujeres en puestos de liderazgo no es únicamente un imperativo ético, puesto que a través de la paridad femenina se logra la diversidad de pensamiento y una mejor toma de decisiones dentro de las organizaciones, agregó el estudio.

A las mujeres, en igualdad de condiciones laborales, se les paga un 37% menos que a los hombres, revela el Fondo Monetario Internacional.

“Las mujeres no están buscando favores, sino igualdad de condiciones, desean guías que prediquen con el ejemplo y que asuman la responsabilidad de crear una cultura de inclusión consciente”, dijo Ana Gabriela Chaverri, gerente de Costa Rica de ManpowerGroup.

Por: Raquel Rodriguez, La Republica



# 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>Business Intelligence Management</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Empresa dedicada la fabricación, comercialización y distribución de productos del sector de grasas, aceites comestibles y jabones en barra
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Quito
<b>Consultor responsable:</b>	Karen Díaz // kdiaz@oconorconsulting.com

<b>Selección de:</b>	<b>Jefe Comercial – Regional Norte</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Empresa dedicada la fabricación, comercialización y distribución de productos textiles
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Pelileo Ambato Riobamba, LATACUNGA
<b>Consultor responsable:</b>	Alison Carrera // acarrera@oconorconsulting.com



**(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:***

**MBA online vs MBA presencial: ¿Qué me conviene?**  
**Marzo 09, 2023**

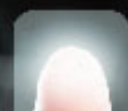
**Global Shapers + INCAE: Beca para estudiar el GLO-  
BAL MBA**  
**Febrero 28, 2023**

**Banco Guayaquil te lleva a INCAE este 2023**  
**Febrero 16, 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**

