



Newsletter
GENTE & TRABAJO



MAYO /
2023

www.oconorconsulting.com



“ Madres Trabajadoras ”

Guayaquil: 0987290067
Quito: 0987290067


O'CONOR
CONSULTING

Contenido



Artículos.

- **Productividad exponencial de mamás ejecutivas**
- **Un Día de la Madre que sí valdría la pena celebrar**

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:

Las Madres Ejecutivas desarrollan poderosas Competencias como “enfoque en objetivos clave, organización y acción (pragmatismo), solución de problemas (innovación), etc.” que resultan exponencialmente superiores a las de hombres ejecutivos, según últimas investigaciones Organizacio-nales. Demuestran las superiores condiciones que la mujer logra alcanzar para desempeñar su doble rol de trabajo en la empresa y el hogar.

Otros estudios de equidad y reconocimientos tangibles, sin embargo, revelan que estamos lejos de igualar y peor reconocer a nivel global los diversos roles laborales de la mujer madre.

Como homenaje al significativo “día de la madre”, esta versión Gente & Trabajo de mayo está dedicada a “concientizar sobre estos dos frentes” y anhelamos que Usted, así como festeja a su querida Madre, distribuya esta revista entre los suyos. Feliz día Mama.

Que tenga un buen día,

José Fernando Mosquera
O´CONOR CONSULTING



Productividad exponencial de mamás ejecutivas

Lo que le funciona a una persona, puede ser muy distinto de lo que otra mamá necesita o aceptaría. En esta mezcla de decisiones, también entra el tipo de empresa en la que se trabaja.

La imagen de mamá ejecutiva productiva empieza con mezcla de decisiones y planeación.



Esta semana celebramos el Día de las Madres. Más allá de la emotividad, potencial comercial, y/o reto logístico que para muchas personas representa la fecha, está la imagen de las mamás ejecutivas. Sí tal cual, le etiqueta inconsciente puesta sobre las mamás que trabajan dentro de las organizaciones. Cada uno de nosotros podrá tener una imagen distinta directamente relacionada a la experiencia con alguna de ellas, o grupo de personas específicas.

Lo cierto es que, en términos generales, hay una preocupación real de muchas empresas por contratar mujeres en edad reproductiva. Podemos analizar los costos directos e indirectos que trae consigo un embarazo y el nacimiento de un niño para una empresa, así como el cambio de ritmo que trae como consecuencia en muchos de los casos para las nuevas mamás. También habría que considerar permisos, festivales, enfermedades de los pequeños, disponibilidad de horarios, viajes, etc., etc., etc.

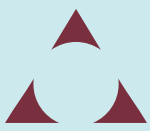
Sin embargo, quiero hablar sobre lo que representa la decisión muy personal de ser mamá ejecutiva, y la productividad real al desempeñar un trabajo. Queramos o no, hay una percepción ligada al tema, que a lo largo de los años se ha convertido en una imagen tolerada socialmente en muchos casos de “insuficiente”.



1) La productividad. La percepción que se tiene en general, sobre las mamás ejecutivas dentro de las organizaciones, es que son menos productivas. Sin embargo, un estudio realizado por el Banco Federal de Saint Louis explica que particularmente para “los casos de mamás ejecutivas con trabajos de alto nivel de especialidad, aquellas con dos o más hijos, liberan de forma exponencial su productividad”. Este grupo de mamás-ejecutivas con alto nivel de especialidad, cuentan con habilidades técnicas y mentales, tienen una fuerte liga a la experiencia, así como cuentan con estudios avanzados. Tienen poco o nada de tiempo que perder. A nivel de perfil, se diría que divagar con las decisiones, está fuera de su entendimiento. La planeación es crucial y priorizan su asistencia a las reuniones de alto valor. Para ellas, la optimización del tiempo, el resultado y de cualquier esfuerzo emprendido es parte del ADN. Y sí, tal cual lo imaginas, aún con una productividad exponencial vs sus pares del género opuesto, está pendiente la correlación en la mayoría de los casos a la remuneración.

Por otro lado, y en un tenor muy distinto, pero como base para ser de ese grupo elite de mamás ejecutivas, está:

2) La decisión. Como mamás y ejecutivas, lo primero que se necesita decidir es la escala de prioridades sobre la que se tomarán las nuevas decisiones con un pequeño en casa. Mucho se ha vendido a las nuevas generaciones de mujeres que empiezan una vida laboral, alrededor de que todo se puede tener si se balancea. ¿Y te digo algo?, es cierto. Lo que se omite en ese proceso de venta es que hay una serie de decisiones



a tomar, ligadas a costos personales y económicos. Mismas decisiones que toman los hombres de forma intrínseca y que como mujeres en un rol social tradicional son en ocasiones casi incuestionables. Ese grupo de decisiones determinará una mezcla “logística-afectiva” única. Ninguna opción será buena o mala; el chiste es que sea congruente y le funciona a la mamá en cuestión. Es importante que la mezcla determinada por cada mamá ejecutiva sea una decisión consciente en vez de empujada por las circunstancias, que es cuando se pierde cualquier esfuerzo de productividad, y empieza la dualidad de culpa y deseo. Las decisiones empiezan por elegir al papá y la expectativa que cada uno puede tener sobre el involucramiento en la paternidad, así como el plan de desarrollo de carrera y posibilidades reales de crecimiento al momento de la llegada del bebé. De aquí se desprenderán otra serie de decisiones como la red de apoyo tanto dentro de la organización, como a nivel de casa. Son inexistentes las fórmulas clonables; cada quien necesita tener claro que está dispuesto a ceder. Lo que le funciona a una persona, puede ser muy distinto de lo que otra mamá necesita o aceptaría. En esta mezcla de decisiones, también entra el tipo de empresa en la que se trabaja, y el rol en el que se desempeña.

Ambos puntos, productividad y decisión, tienen implicaciones económicas y personales. Y está tanto del lado de los líderes de la organización promover una cultura de alto desempeño, como de una mamá ejecutiva, sin importar su agenda personal/familiar, entregar los resultados por los que se recibe una remuneración.



Un Día de la Madre que sí valdría la pena celebrar

El Día de la Madre se celebró (el 10 de mayo] en más de 80 países en todo el mundo, desde Anguilla a Zimbabwe. Los orígenes de este día varían, pero en los Estados Unidos, fue establecido por Anna Jarvis en 1908, en honor a su madre, Ann Jarvis, una activista por la paz que se preocupaba por los soldados heridos en ambos lados de la Guerra Civil y creó el Club de Trabajo Día de la Madre para abordar las cuestiones de salud pública.



Más allá de este día especial, cuando las madres reciben de sus familias tarjetas y flores como símbolo de aprecio, este es el momento preciso para analizar la forma como las sociedades reconocen y premian el trabajo de las madres, y de las mujeres en un sentido más amplio.

Como documenta el **informe de ONU Mujeres, el Progreso de las Mujeres del Mundo**, las mujeres se han vuelto más visibles en la economía remunerada en los últimos años. Sin embargo, el otro tipo de trabajo que realizan las mujeres sigue siendo invisible y poco reconocido a pesar de su enorme valor: Se trata del trabajo no remunerado que ellas realizan al producir y sostener a sus familias. Se estima que, en todo el mundo, las mujeres dedican más del doble de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que los hombres.

Si las mujeres dejaran el trabajo de cuidado no remunerado de lado, si dejaran de tener hijas e hijos de alimentar, y convertirlos en seres humanos productivos y creativos, no habría fuerza laboral y la economía mundial se detendría.

En los Estados Unidos, los servicios de atención a las niñas y los niños -prestados fundamentalmente por las mujeres- se calcula en 3,2 billones de dólares que equivale al 20 por ciento del valor total del PIB.

Se podría pensar que, dada esta contribución extraordinaria a nuestras economías y sociedades, las mujeres son recompensadas adecuadamente. Lo contrario es cierto. A nivel mundial, las mujeres siguen siendo relegadas a un grupo limitado de ocupaciones de bajo nivel, trabajos que no son lo suficientemente valorados y que reflejan el trabajo no remunerado que las mujeres realizan en el hogar (por ejemplo, limpieza, mercado y cuidado de niños).



Cuando las mujeres se convierten en madres, se les ‘penaliza’ aún más: en muchos países, a la hora de pagarles, existe una "multa por maternidad" que refleja las desigualdades de género existentes. Por ejemplo, en los Estados Unidos, las mujeres solteras ganan tan solo 96 centavos por cada dólar que gana un hombre soltero, y las mujeres casadas, con una hija o hijo, ganan 76 centavos por cada dólar que gana el hombre casado.

Los salarios más bajos y las tasas de empleo más bajas a las que están sujetas las mujeres resultan en la acumulación de enormes brechas de ingresos a lo largo de su vida. En Alemania, las mujeres pueden llegar a ganar un 49 por ciento menos que los hombres en el transcurso de sus vidas. Es así que la “multa por maternidad” tiene repercusiones para las mujeres durante el resto de sus vidas: las mujeres tienen menor capacidad de contribuir o cotizar para sus pensiones, que resulta en mayores tasas de pobreza en la edad avanzada. En los países de la Unión Europea, las mujeres de edad avanzada tienen un 37 por ciento más probabilidades de vivir en situación de pobreza que los hombres de edad avanzada.

Ante la perspectiva de trabajar más horas y ganar menos, no es de extrañar que haya mujeres que estén optando por quedarse completamente por fuera del mercado de trabajo. Las últimas cifras de los Estados Unidos demuestran que las tasas de participación laboral de las mujeres de 25 a 54 años de edad –la edad típica del cuidado familiar– han disminuido del 77 por ciento al 74 por ciento desde el 2000.

Como el informe ***Progreso de las Mujeres del Mundo*** demuestra, lo contrario ocurre en países que ofrecen apoyos adecuados para las familias trabajadoras; allí el empleo de las mujeres está aumentando. La tasa de

empleo de las madres en países de la Unión Europea, que gozan de prestaciones más generosas para las familias –incluyendo permisos parentales, servicios de cuidado infantil asequibles y políticas de trabajo flexible– es del 84 por ciento, 21 puntos porcentuales más altos que la de aquellos países con prestaciones menos generosas. Los países con las mejores políticas también tienden a incluir incentivos para que los padres asuman su papel en el cuidado de los niños, desafiando los estereotipos de género que este trabajo es sólo para las mujeres.

El Progreso de las Mujeres del Mundo demuestra que es posible reducir las brechas de género, tanto en los países ricos como los pobres, con la combinación adecuada de políticas económicas y sociales.

“La evidencia es abundante y las soluciones son claras: dejar de ‘penalizar’ a las mujeres por tener hijas/os, y empezar a reconocer, apoyar y redistribuir el trabajo no remunerado de cuidado de niños que realizan las mujeres. **Ese sí que sería un Día de la Madre que valdría la pena celebrar**”.

Por: Laura Turquet, Responsable del informe, ONU Mujeres “El Progreso de las Mujeres del Mundo”.



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

Quito: comunicacionuio@oconorconsulting.com

Telf: 0987290067



Selección de:	GERENTE DE PLANTA
Datos de la empresa:	Empresa comprometida con la producción y manufactura de productos farmacéuticos.
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Karen Diaz // kdiaz@oconorconsulting.com

Selección de:	JEFE DE VENTAS RETAIL
Datos de la empresa:	compañía de almacenes de target exclusivo y de los más relevantes del sector
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Estefanía Pinto // epinto@oconorconsulting.com

Selección de:	GERENTE DE CRÉDITO Y COBRANZAS
Datos de la empresa:	Empresa comercial de agroinsumos
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	Andrea Cruz// acruz@oconorconsulting.com

Selección de:	Jefe de Innovación Tecnológica y Transformación Digital
Datos de la empresa:	Industria de consumo masivo
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	Andrea Cruz// acruz@oconorconsulting.com

Selección de:	Contador General
Datos de la empresa:	Empresa comercial e industrial
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Guayaquil



(02) 290-6060

(02) 290-6030

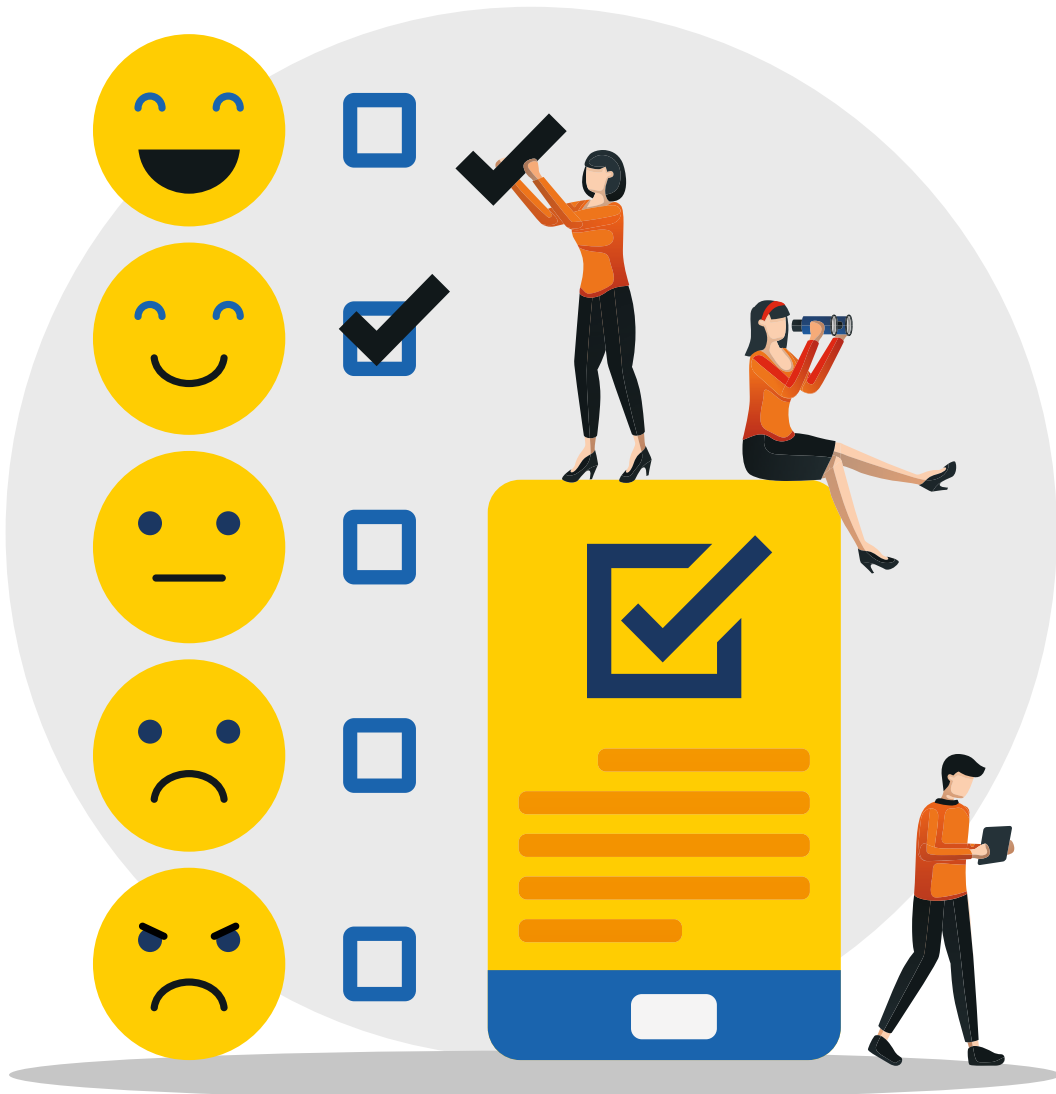
#TeléfonoAmigo

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:

Las tendencias de la Banca Sostenible: Una mirada a Guatemala
Mayo 17, 2023

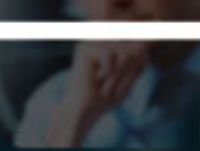
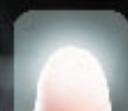
Financiación de Vivienda Verde
Mayo 22, 2023

Conecta con INCAE. Conecta con tu futuro
Mayo 25, 2023

*Publicidad no oficial, sólo para fines informativos

Más información en:
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: 0987801699

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**

