



Newsletter

GENTE & TRABAJO



JUNIO /
2023

www.oconorconsulting.com



“ Cuidar el medio ambiente ”

Guayaquil: 0987290067
Quito: 0987290067


O'CONOR
CONSULTING

Contenido



Artículos.

- **“Día Mundial del Medio Ambiente” 5 de Junio**
- **RECURSOS HUMANOS PARA EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE**

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 cuidado del Medio Ambiente constituye, hoy por hoy, un amplio espectro de acciones a nivel mundial. Desde la actitud de cada vez más personas en su cotidianidad, hasta la gestión estratégica de las Empresas y los Países, lógicamente.

Para las Empresas, y más específicamente para los especialistas de Talento Humano, incorporar acciones concretas relacionadas a la prevención o protección del Medio Ambiente constituye una gran oportunidad para elevar el nivel de “conciencia social” de los colaboradores. Es decir, generar compromisos, no solo con la empresa sino también con la comunidad, con el país y con el planeta.

Puede ser un “modelo pedagógico” que sirve para que los empleados aprendan Valores, no solo internos (calidad de servicio, responsabilidad, innovación etc.); sino también externos como proteger el medio ambiente.

Nos complace en esta entrega de junio, la revista “Gente & Trabajo” expone este importante tema de actualidad.

Saludos,

José Fernando Mosquera
O´CONOR CONSULTING



“Día Mundial del Medio Ambiente” - 5 de Junio

El día mundial del Medio Ambiente en el año 2023 enfatiza la necesidad de buscar soluciones para enfrentar la contaminación por plásticos. El año 2022 se promovió el lema “Una sola Tierra”; el 2021 “Reimagina, Recupera, Restaura”; así, todos los años han tenido un emblema.

Los plásticos constituyen la fracción más grande, dañina y persistente de la basura marina y representan al menos un 85% del total de los desechos que hay en el mar.



Sin contaminación por plásticos

Cada año se producen a nivel mundial más de 400 millones de toneladas de plástico y se cree que la mitad de este material se concibe para una vida útil de un solo uso. Menos del 10% se recicla.

Se estima que entre 19 y 23 millones de toneladas de desechos plásticos terminan cada año en lagos, ríos y mares. Eso equivale al peso de alrededor de 2200 Torres “Eiffeles” juntas.

Asimismo, los microplásticos (partículas plásticas cuyo diámetro es inferior a 5 mm) invaden los alimentos, el agua e incluso el aire.

Se estima que las personas ingieren más de 50.000 partículas de plástico cada año, e incluso muchas más si se tienen en cuenta las partículas inhaladas. Los productos plásticos de un solo uso que resultan desechados o quemados no solamente perjudican a la salud humana y la biodiversidad, sino que igualmente contaminan todo tipo de ecosistemas, desde los picos de montaña hasta el lecho marino.

Es posible hacer frente al problema de la contaminación por plásticos si se aprovechan los avances científicos y las soluciones existentes.

Para resolver esta crisis, es necesario que los gobiernos, el sector privado y demás partes interesadas amplifiquen e implementen medidas eficaces dirigidas. Por tal motivo, resulta primordial que el Día Mundial del Medio Ambiente movilice medidas ambientales transformadoras en todos los rincones del mundo.



Medio siglo celebrando el Día Mundial del Medio Ambiente

Dirigido por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y celebrado cada 5 de junio, desde 1973, el Día Mundial del Medio Ambiente es la plataforma mundial más grande para la divulgación ambiental y lo celebran millones de personas en todo el mundo.

Cada año lo auspicia un país diferente, y en este 2023 el anfitrión y organizador es Costa de Marfil (Africa). y los Países Bajos.

Este año marca el 50 aniversario de este día mundial establecido por primera vez por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1972. En los últimos 50 años, su celebración ha llegado a convertirse en una de las plataformas mundiales con mayor alcance en favor de las causas ambientales. Decenas de millones de personas se han sumado a participar de manera virtual y presencial en actividades, eventos y todo tipo de iniciativas alrededor del mundo.

Por qué necesitamos que participes

El tiempo se acaba y la naturaleza se encuentra en situación de emergencia. Para mantener el calentamiento global por debajo de 1,5 °C este siglo, debemos reducir a la mitad las emisiones anuales de gases de efecto invernadero para 2030. Si no actuamos ya, la exposición a aire contaminado aumentará en un 50% en esta década, mientras que los desechos plásticos que fluyen hacia los ecosistemas acuáticos podrían triplicarse para 2040. Pero estas no serán las únicas consecuencias. Le seguirán muchas más.



Necesitamos una acción urgente para abordar estos problemas apremiantes, haciendo que "Una sola Tierra" y su enfoque sobre una vida sostenible en armonía con la naturaleza sean tan pertinentes como siempre.

¿Sabías que...?

- Cada año llegan a los océanos unos 11 millones de toneladas de residuos plásticos. Esta cifra podría triplicarse de aquí a 2040.
- Más de 800 especies marinas y costeras se ven afectadas por esta contaminación por ingestión, enredo y otros peligros.
- Un cambio hacia una economía circular puede reducir el volumen de plásticos que llegan a los océanos en más de un 80% para 2040; reducir la producción de plástico virgen en un 55%; ahorrar a los gobiernos 70.000 millones de dólares para 2040; reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 25%; y crear 700.000 puestos de trabajo adicionales, principalmente en el sur del mundo.

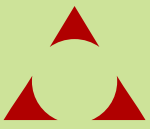


RECURSOS HUMANOS PARA EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE

La responsabilidad social ambiental, aplicada a la estrategia empresarial y la gestión de Recursos Humanos (RH) va mucho más allá del acatamiento de obligaciones laborales, jurídicas o fiscales, siendo lo más importante el incremento de inversión en capital humano.

Las empresas pueden gestionar sus actividades de manera que se promueva el crecimiento económico y la competitividad, al tiempo que se le otorga importancia a la protección del medio ambiente y se agrega un valor de responsabilidad social ambiental a la actividad económica.

El conjunto de acciones individuales y empresariales causan grandes impactos en aspectos ambientales como el reciclaje y el cambio climático. Dichas acciones se manifiestan desde la conciencia ecológica, al preocuparse por lo que ocurre con el medioambiente.



Conciencia ecológica, o también llamada conciencia ambiental, ocurre cuando los consumidores se preocupan por la problemática ambiental y buscan información sobre ella, siendo esto el primer paso para el cambio de actitud con relación a los artículos que necesiten adquirir o el nuevo comportamiento que demuestre señales de respeto hacia el medio ambiente.

Cada día más personas manifiestan intereses por la preservación del medio ambiente y se informan sobre las problemáticas relacionadas a él. Por lo tanto, estas personas son consideradas ambientalmente conscientes, que es el primer paso para cambiar las actividades y estilos de vida que conducen a la degradación ambiental.

Sostenibilidad ambiental, es la implementación eficiente de recursos naturales en las diversas actividades productivas, consintiendo su conservación para necesidades futuras. Quedando en manos de los ciudadanos colaborar para mantener dicha sostenibilidad mediante el ahorro de energía y el agua, además de la no utilización de combustibles fósiles y la reducción de residuos.

Sostenibilidad ambiental y RRHH, La mayoría de las empresas no integran sostenibilidad y Recursos Humanos a través de sistemas de gestión de capital humano sobre el cuidado ambiental.

Generalmente las empresas implementan políticas internas de sostenibilidad solo vinculando acciones relacionadas con la protección del entorno, centrándose en el impacto comunitario.

Sin embargo, un cambio de punto de vista de la empresa en este sentido influye de modo valioso en la manera en que realiza su actividad diariamente. De esta forma, la oficina de RH puede impulsar un cambio que logre un crecimiento importante en materia de sostenibilidad durante todo el ciclo de vida de la fuerza laboral, desde el momento de selección de personal, hasta el retiro del empleado.



Para lograr estos importantes cambios se debe analizar la actitud responsable y la conciencia ecológica de los aspirantes, para luego integrarlos a la cultura empresarial. Es decir, en las entrevistas de selección, pueden agregarse preguntas relacionadas con la manera de hacer más sustentable las prácticas de trabajo o consultar sobre propuestas para que una empresa sea más eficiente y sostenible.

Prácticas de Recursos Humanos que promueven la estrategia de sostenibilidad ambiental

Dentro de las estrategias de desarrollo sostenible de la empresa, los especialistas en Recursos Humanos son sinónimo de responsabilidad social ambiental. Esto significa que se regula la identificación de todos los aspectos ambientales como principales representantes de la gestión sostenible de la empresa. Además de ser una herramienta muy eficaz al momento de realizar la selección de personal.

- **Planificación del talento:** Una planificación adecuada del talento puede respaldar estrategias más ecológicas. Los profesionales de RH pueden garantizar que el talento necesario para implementarla esté disponible ahora y en el futuro.
- **Diseño de puestos de trabajo:** Cuando una organización quiere lograr este tipo de estrategia, debe diseñar todos los puestos en función de nuevas tareas y objetivos relacionados con la conciencia ecológica que quiere lograr. Para ello, también se debe pensar en una planificación del trabajo orientada a la sostenibilidad ambiental, por lo que vale la pena considerar la implementación de contratos de trabajo flexibles. Con base en lo anterior, se puede decir que la práctica del trabajo y la planificación del trabajo es una guía para que desde el departamento de RH se dirija a los empleados a lograr metas ambientales.

- **Reclutamiento y selección de talento:** A través del reclutamiento, las empresas tienen la oportunidad de demostrar a los candidatos su compromiso con el medio ambiente y ser un lugar de trabajo atractivo para las personas con talento. Además, apoyar una organización ecológica requiere de empleados comprometidos y sensibles a las actividades y objetivos de sostenibilidad ambiental. De esta manera, el reclutamiento y selección de expertos se convierte en una práctica de Recursos Humanos muy valiosa, al ayudar a encontrar los mejores perfiles del mercado, requeridos para poner en marcha la implementación de los planes estratégicos de la empresa.

- **Atracción y retención de talento:** Es uno de los principales retos del departamento de RH, ya que es necesario la creación de una propuesta de valor relacionada con la sostenibilidad ambiental que sea atractiva para las personas, además de velar por el cumplimiento de estas.

- **Aprendizaje y desarrollo de habilidades:** la formación que genera aprendizaje se convierte en un aspecto clave para sensibilizar a los empleados sobre los efectos ambientales de las actividades de la organización y así alcanzar los objetivos ambientales. No solo está diseñado para aumentar el nivel de alfabetización y competencia ambiental, sino que también promueve el desarrollo del comportamiento y los valores de los empleados que pueden ser necesarios para la implementación efectiva de una estrategia ambientalmente sostenible. El aprendizaje y desarrollo es una práctica común de RH en las organizaciones que posibilita un mejor desempeño ambiental.

- **Gestión del conocimiento y cultura organizacional:** la gestión del conocimiento se convierte en otro factor importante para mejorar el ambiente de desempeño de la organización, pues al promover espacios donde se comparten y discuten las experiencias individuales del equipo, el colaborador se involucra como parte importante en la prevención de los efectos ambientales y en la mitigación. Otro elemento en la responsabilidad social ambiental son los resultados efectivos que se logran no solo mediante cambios en los procesos de producción, productos o materias primas, sino también



cambiando la cultura organizacional, para que las empresas y sus empleados se adhieran cuidadosamente a los valores que respaldan el desempeño a largo plazo. La gestión del conocimiento y la cultura organizacional es, por tanto, valiosa en la búsqueda de resultados efectivos en la sostenibilidad ambiental de las prácticas realizadas por RH.

- **Gestión del desempeño: una empresa de alto desempeño es una organización capaz de lograr sus objetivos**, es decir, es eficaz en la implementación de una estrategia específica. No solo la acción individual, sino también la colectiva logrando alcanzar la ventaja competitiva ante otras empresas. Esto permite que la gestión del desempeño sea una práctica de RH que pueda influir en el desempeño ambiental de una organización y, por lo tanto, en el desempeño de sus trabajadores en actividades ambientales.

- **Incentivos:** Motivar a los empleados para lograr un mejor comportamiento y mayor compromiso es una estrategia muy utilizada de sostenibilidad ambiental. La recompensa es una práctica de RH apropiada en este escenario porque le permite reconocer a los empleados por su desempeño ambiental.

Desarrollo de la conciencia ecológica en el trabajo

Al implementar prácticas de Recursos Humanos que promuevan las habilidades, motivación y capacidades del personal, se logra liberar la creatividad e innovación necesarias para el desarrollo de nuevos y mejores productos que promuevan la eficiencia ambiental, cuyo propósito es alcanzar las metas establecidas por la organización, basadas en los principios de responsabilidad social ambiental.

Ambientes de trabajo más sostenibles

El departamento de RH debe promover el uso de mobiliario, equipos eléctricos y espacios sostenibles, para fomentar una cultura verde dentro de las instalaciones; de esta forma la conciencia ecológica adquiere importancia y a su vez se contagia.

Uso de los insumos y eficiencia energética

En el caso de las oficinas, al promover la reducción del uso del papel y servicios básicos como la electricidad, incentiva a los colaboradores de la empresa a adoptar un comportamiento más responsable con el medioambiente.

Implementar acciones pro-reciclaje

Los empleados pasan gran parte de su vida en sus lugares de trabajo, es por ello, que el departamento de RH debe estimular la separación de ciertos elementos reciclables tales como:

- Restos orgánicos de comida
- Plásticos de los envases de comida.
- Latas de bebidas.
- Todo tipo de papeles y cartones.

Capacitación en sostenibilidad

El departamento de RH, así mismo debe implementar programas de capacitación, para maximizar la conciencia de los trabajadores con relación a las problemáticas ambientales que perjudican a la empresa. Fomentando de esta manera la toma de decisiones inteligentes donde se protegen los recursos y se instauran acciones sostenibles.



Gratificación

Las evaluaciones por desempeño pueden incluir acciones de sostenibilidad y recompensar a quienes las cumplen o impulsan dentro de sus objetivos y equipos de trabajo. Promoviendo de esta manera un modelo de “metas verdes” entre los empleados.

Retiros y despidos más sostenibles

Actualmente la mayoría de las empresas deben enfrentarse a retiros de personal experimentado y valioso. Una opción sostenible, podría ser un nuevo ofrecimiento de empleo después del retiro, incluyendo servicios de salud y demás beneficios para que estos talentos continúen formando parte de la empresa.

Todas estas acciones deben ser impulsadas por el departamento de RH, con la finalidad de implantarse como prácticas constructivas que incentiven a los trabajadores a la conservación del medio ambiente. Además, las mismas pueden ser un potente elemento para incrementar y consolidar el valor añadido de la empresa.

Importancia de los Recursos Humanos en la toma de conciencia ambiental

El departamento de RH debe incentivar la gestión sostenible de la empresa, siendo indispensable promover el concepto de empresa sostenible y demostrarlo, aclarando cualquier duda o inquietud que se tenga al respecto.

Todos los departamentos de la empresa deben respetar los lineamientos de la oficina de RH con respecto a la toma de conciencia ecológica y dar a conocer los valores que aporta a la organización.

Una empresa antes de adoptar el compromiso ambiental debe tener cubiertos ciertos requisitos básicos, tales como el cumplimiento de la legislación además de contar con la incorporación de los sistemas de gestión del departamento de RH que impliquen ánimo de superación a través de la mejora continua y planificación de acciones, que establezcan objetivos de conciencia ecológica.

Generalmente los mercados valoran positivamente los enfoques de gobierno corporativo y organizaciones empresariales donde la gestión se realice de forma solidaria y comprometida con el medio ambiente. De la misma manera, muchas empresas consideran las gestiones de conciencia ecológica implementadas por RH como un factor clave para fomentar el nacimiento de nuevos mercados cuya finalidad es la recuperación económica.

Beneficios para la empresa

Además de ayudar al medioambiente y a la sociedad en la que operan, los beneficios de las empresas que apuestan por la sostenibilidad también reducen sus costes empresariales. Es cierto que crear una organización verde requiere una inversión inicial, pero la integración de prácticas sostenibles en el tiempo mejorará la eficiencia de las operaciones y reducirá los costes con el tiempo.

El departamento de RH mediante la promoción y el uso de tecnología sostenible, las empresas pueden adoptar energías renovables. La mayoría de los artículos que deben ser adquiridos tienen una larga vida, por lo que, si una organización tarda un promedio de cinco años en alcanzar el punto de equilibrio, todavía tiene un buen año para ver un retorno de su inversión.



Por otro lado, otro de los grandes beneficios es la mejora de la imagen de la empresa, porque la gente valora la contribución al medio ambiente, a la sostenibilidad. La imagen que se ofrece a los demás es que la ganancia es una contribución al medio ambiente, no solo una ganancia.

Conclusiones

Para el departamento de Recursos Humanos, resulta urgente concientizar a todos los empleados sobre la importancia de los pequeños gestos y las acciones cotidianas, que, aunque parezcan pasar desapercibidas, juegan un papel importante a largo plazo.

“Siendo su principal tarea implementar y enseñar a los nuevos solicitantes y colaboradores en general a reciclar, usar menos papel, llevar bolsas de tela a la tienda, etc.”. Si se trasladan todas estas buenas prácticas a los diversos sectores que conforman la vida económica de un país, encontramos igualmente las políticas de responsabilidad social ambiental, como sus directrices para la gestión del planeta.



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 GENERAL
Datos de la empresa:	Importante Grupo hotelero
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Andrea Cruz// acruz@oconorconsulting.com

Selección de:	GERENTE COMERCIAL SEGUROS
Datos de la empresa:	Importante empresa multinacional comercial
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:	Importante Industria de agroinsumos
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	Andrea Cruz// acruz@oconorconsulting.com

Selección de:	Jefe de Marketing
Datos de la empresa:	Importante Industria de alimentos
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Andrea Cruz// acruz@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:

Webinar Venture Capital: Tendencias globales y oportunidades regionales
Junio 15, 2023

Becas para el MBA presencial de INCAE:
Impulsamos tu talento
20 de Junio del 2023

Agricultura 4.0: Herramienta para la gestión de los Agronegocios
28 de Junio del 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**

