



Newsletter
GENTE & TRABAJO



JULIO /
2023

www.oconorconsulting.com



“ Los jóvenes en las empresas ”

Guayaquil: 0987290067
Quito: 0987290067


O'CONOR
CONSULTING

Contenido



Artículos.

- **LA IMPORTANCIA DE LOS JOVENES EN LAS EMPRESAS**
- **¿Qué valor añadido aportan los jóvenes a las empresas?**

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 2014, la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el 15 de julio Día Mundial de las Habilidades de la Juventud para celebrar la importancia estratégica de dotar a los jóvenes de habilidades para el empleo, el trabajo decente y el espíritu empresarial.

Los avances tecnológicos y la dinámica cambiante del mercado laboral exigen cada vez más competencias flexibles y versátiles.

En el Día Mundial de las Habilidades de la Juventud, unámonos para dar reconocimiento a los jóvenes como agentes catalizadores del cambio y comprometámonos, todas las empresas, a proporcionarles las habilidades y oportunidades que necesitan para construir un mundo próspero y sostenible para todos.

De este loable tema tratamos en nuestra revista Gente & Trabajo de Julio, por favor compártala.

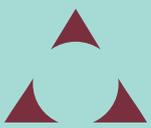
Saludos,

José Fernando Mosquera
O'CONNOR CONSULTING



LA IMPORTANCIA DE LOS JOVENES EN LAS EMPRESAS

A propósito del 15 de julio, día instaurado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como el Día Mundial de las Habilidades de la Juventud, te hablaremos acerca de la importancia de contar con talento joven en tu empresa y cómo mantener una buena comunicación con las nuevas generaciones.



De acuerdo con la Unesco, los jóvenes tienen el triple de posibilidades de estar desempleados frente a los adultos; más aún, la transición de la Universidad al mercado laboral puede convertirse en un largo y difícil proceso. De acuerdo con la OCDE, existe un desajuste entre las capacidades de los jóvenes y las competencias que los puestos de trabajo requieren. No cabe duda que en países de Latinoamérica, existe un problema estructural en el sistema educativo que afecta la posibilidad de los jóvenes para encontrar un buen trabajo. De esta manera, se hace patente la necesidad que existe en el contexto actual de una mayor interrelación entre las empresas y las universidades, de tal manera que el flujo del talento joven sea más dinámico y con altas posibilidades de incidir en su preparación escolar. Ahora bien, cabe destacar que los procesos de reclutamiento pueden encontrar su mejor aliado en las nuevas tecnologías a través de una fuerte presencia digital, pues son éstas el principal medio de comunicación de las nuevas generaciones.

¿Por qué es importante el talento joven para una empresa?

Atraer y retener el talento joven se ha convertido en el verdadero reto para las empresas. Las nuevas generaciones ya no tienen las mismas expectativas sobre lo que un trabajo significa en comparación con las generaciones anteriores al nuevo milenio. Debido a esto, las empresas se ven en la necesidad de crear nuevas estrategias que comuniquen de mejor manera el plan organizacional para que los empleados se sientan cómodos, escuchados e identificados con las actividades que realizarán en los puestos de trabajo.



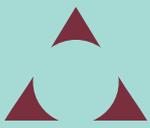
Atraer y retener talento joven puede llevar a implementar un cambio de paradigma dentro de la estructura de una empresa. Hay que tener un punto claro: el talento joven implica una constante evolución de la forma en que una empresa se organiza y se conduce. El talento joven representa un constante impulso para innovar, tanto en la forma de operar de una compañía como en la forma en que ésta lleva a cabo su modelo de negocios; lo que incide de manera positiva en el éxito comercial de un negocio.

¿Cómo atraer y retener talento joven?

Uno de los principales retos de las empresas con los trabajadores jóvenes es la forma en que se comunican con ellos. De acuerdo con Firmas de Talento Humano, la base para la captación y retención del talento joven se encuentra en la comunicación clara, sencilla y coherente. La comunicación interna de las empresas debe ser siempre transparente en el mensaje que se transmite y coherente en las acciones que deriven de lo que se dice. Esta es una forma primordial de generar confianza y fidelidad en los trabajadores.

A continuación, te dejamos algunos consejos para atraer y retener trabajadores de las nuevas generaciones:

- 1. Flexibilidad:** es crucial para entender a las nuevas generaciones, desde permitir más autonomía en su desarrollo laboral, hasta implementar nuevos esquemas de trabajo como pueden ser horarios flexibles y abiertos o homeoffice. Recuerda que los jóvenes están siempre en constante movimiento.



- 2. Aportar reconocimiento:** los jóvenes buscan ser reconocidos en su trabajo y recompensados por alcanzar los objetivos que se han fijado. Desde un bono en su salario o algún beneficio extra, hasta comentarios positivos; son elementos que el talento joven de una empresa sabe apreciar.

- 3. Crecimiento y desarrollo:** los nuevos trabajadores buscan siempre aprender nuevas cosas que les permita un desarrollo profesional y un crecimiento personal. Permitir que asistan a seminarios, cursos o incluso adquirir nuevas responsabilidades, incidirá de manera positiva en su desempeño.

- 4. Buen ambiente de trabajo:** renovar las instalaciones, conseguir el mejor equipamiento y muebles, una buena integración entre diferentes equipos de trabajo y una buena gerencia, hace que los jóvenes se sientan más cómodos durante el tiempo que pasan laborando.

- 5. Experiencias de vida:** de acuerdo con otras Consultoras, los “millenials”, si por algo se caracterizan es por la constante necesidad de cambio y de vivir nuevas experiencias, cuestión por la cual se convierte en una prioridad generar caminos innovadores para mantenerlos motivados y comprometidos.



¿Qué valor añadido aportan los jóvenes a las empresas?

La palabra joven viene del latín iuvenis, que hace referencia a 'el que ayuda', lo que convierte a los jóvenes en el músculo productivo de la sociedad. Sin embargo, los que tendrían que representar la esperanza y fuerza motora, han recibido no una sino dos palizas en los últimos doce años: el primero llegó en forma de la mayor crisis económica en 2007, y el segundo, como una pandemia global que ha vuelto a provocar una gran crisis económica. Y todo ello, sin previo aviso.



Ser joven va de la mano de la ilusión y las ganas de labrarse un futuro, salir del nido y, quizás, algún día, construir una familia. Pero ninguno de estos sueños pueden hacerse realidad con un mercado laboral que lleva debilitándose desde hace más de diez años. En abril, el paro entre los que tienen entre 25 y 29 años creció un 13,1%. Fue el segmento que más aumentó. Y, por si esto no fuera poco, el primer trimestre terminó con una tasa de desempleo para los menores de 25 años del 33%, dos puntos y medio más que al cierre de 2019. La mitad de la destrucción del empleo (unos 460.000 puestos de trabajo) desde el inicio de la crisis corresponde a menores de 35 años.

En España, por ejemplo, además de los poco alentadores datos del paro, los jóvenes que han tenido la 'suerte' de pasar el estado de alarma con un ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) ven ahora peligrar su continuidad en la empresa. Muchos de ellos ocupan puestos precarios (el 36,8% de los jóvenes figuran como afiliados en la Seguridad Social con contratos eventuales cuando, en los demás grupos de edad, tan solo lo están el 16,2%), por lo que serán los primeros en abandonar el barco cuando finalice el ERTE, según el informe 'Juventud en Riesgo: análisis de las consecuencias socioeconómicas de la Covid 19 sobre la población joven en España'.

Pero, al contrario de lo que pueda pensarse, esta precariedad no ha mermado el estado de ánimo ni las ganas de seguir remando en el mar en el que les ha tocado vivir a los jóvenes españoles. Son el segmento de la población que mantiene una actitud más positiva ante esta pandemia, con mayores dosis de optimismo y también de calma, tal y como refleja el estudio 'Las emociones de los españoles en el proceso de desescalada' realizado por The Cocktail Analysis.



Su espíritu luchador les ha llevado a seguir formándose y mejorando sus competencias para ser lo más atractivos posible para las empresas, incluso en estos meses de parón de la actividad económica. Se han seguido formando y cultivando en competencias digitales, en idiomas, e incluso muchos han iniciado másteres para convertirse en especialistas de su sector. Todo para añadir valor a la empresa que los elija como parte de su equipo.

El afán de la juventud por acercarse a las necesidades del tejido empresarial se está viendo reflejado en el Índice de Asimetría Profesional, que mide la diferencia de percepción que tienen los expertos respecto a las competencias de los nuevos profesionales, y de los jóvenes respecto a sí mismos. Actualmente, se está estrechando y ha pasado, en un año, del 31,2% al 23,1%, lo que significa que la visión de los jóvenes está más alineada con la de las compañías, lo cual debería facilitar su adaptación profesional.

Por qué las empresas deben apostar por el talento joven y mantenerlo

Ante la difícil situación que atraviesan todas las empresas, apostar por el talento joven supone mucho más que un perfil que supone un coste menor al de alguien más senior, es la oportunidad de hacer crecer el negocio, de innovar y de acercarlo a las necesidades y hábitos de los que son y serán el presente de la sociedad.

Los también llamados Millennials, generación Z o Y, pero jóvenes al fin y al cabo, han crecido con las nuevas tecnologías, esas que causan estragos entre los empresarios cuando hay que abordar la transformación digital; son capaces de abordar múltiples tareas a la vez, de adaptarse a los cambios con rapidez y eficacia, pues están acostumbrados a los frenéticos cambios tecnológicos. Además, tienen la capacidad de innovar y aportar ideas, por lo que siempre están mirando por el crecimiento de la empresa, tanto a nivel interno como respecto al resto de organizaciones del mercado.

Algunas empresas, de hecho, ya han sido capaces de identificar este valor añadido y han querido aportar su granito de arena para promover la inserción de los más jóvenes en el mercado laboral, así como su continuidad en las organizaciones. Ejemplo de ello es el programa Young Talent 2020 del Banco Sabadell, una formación especializada que acompaña a perfiles recién graduados.



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 Financiero Administrativo
Datos de la empresa:	Importante empresa
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Eunice Palacios / epalaciosl@oconorconsulting.com

Selección de:	Key Account Maganer
Datos de la empresa:	Importante empresa, de productos consumo masivo
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Eunice Palacios / epalaciosl@oconorconsulting.com

Selección de:	Especialista en Programación de Sistemas
Datos de la empresa:	firma dedicada a dar servicios contables, Nomina, auditoria
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Eunice Palacios / epalaciosl@oconorconsulting.com

Selección de:	Contador General
Datos de la empresa:	Empresa de productos consumo masivo.
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Eunice Palacios / epalaciosl@oconorconsulting.com

Selección de:	Jefe de Marketing Bilingüe
Datos de la empresa:	Empresa comprometida con la producción y distribución de productos de consumo.
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Eunice Palacios / epalaciosl@oconorconsulting.com

Selección de:	Gerente general hotelero
Datos de la empresa:	Importante empresa del sector hotelero de categoría 5 estrellas.
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Karen Diaz
	kdiaz@oconorconsulting.com

Selección de:	Gerente Comercial
Datos de la empresa:	Importante empresa multinacional especializada en seguros vehiculares
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	Karen Diaz
	kdiaz@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:

Vive la experiencia del MBA ONLINE desde nuestra aula virtual
Julio 19, 2023

Financiación de Vivienda Verde
Septiembre 18, 2023

Gerencia de Hospitales e Instituciones de la Salud
Octubre 03, 2023

*Publicidad no oficial, sólo para fines informativos

Más información en:
www.incae.edu/es

BÚSQUEDA INTELIGENTE DE TALENTOS



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: 0987801699

Quito:

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

