



www.oconorconsulting.com



“Pactos en la Empresa y el País”

Guayaquil: 0987290067
Quito: 0987290067

Contenido



Artículos.

- **Diversidad e Inclusión en las empresas: Cómo llevarlo a la práctica?**
- **PACTO SOCIAL POR LA VIDA Y POR EL ECUADOR**

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

Las políticas y prácticas de Diversidad e Inclusión Empresarial, demuestran, en todo el mundo, el logro de mejores ambientes de trabajo y crecientes resultados. Demuestran “el acierto” de la inversión a lo interno, pero, en base a la “armonía de convivir” aglutinando -respetando- la diversidad de Personas y sus caracterologías. Es decir, estableciendo un acuerdo -pacto- en bien de todos; en si la Estrategia y Cultura Corporativa.

En la Sociedad de la misma manera resulta lógico e imperativo dicho “Pacto Social” que permita aunar intereses comunes; hacer una tregua por el País, por resolver problemas de fondo. Habrá quien se niegue al progreso del Ecuador?.

Nuestra revista Gente & Trabajo de Abril expone como se desarrolla Acuerdos Internos a la Empresa y reproduce una propuesta de “Pacto Social” para el País, que nos urge.

Saludos,

José Fernando Mosquera
O´CONOR CONSULTING

ÚNETE A NUESTRO CANAL



O'CONOR
CONSULTING

ACCEDE A OPORTUNIDADES LABORALES DE CRECIMIENTO



33 AÑOS IMPULSANDO TALENTO Y EMPRESAS

- ✓ RECIBE **ANUNCIOS** DE NUESTROS PROCESOS EN TIEMPO REAL.
- ✓ REVISTA "**GENTE Y TRABAJO**": TEMAS QUE AGREGAN VALOR A TU PERFIL GERENCIAL.
- ✓ OPORTUNIDADES PARA EL ÉXITO **PROFESIONAL Y PERSONAL**.
- ✓ REGISTRO GRATUITO EN NUESTRO **PORTAL PARA VACANTES EJECUTIVAS**.
- ✓ PIDE EL LINK PARA UNIRTE ENVIANDO UN CORREO O UN WHATSAPP.

 jmosquera@oconorconsulting.com

 0990335594



Diversidad e Inclusión en las empresas: Cómo llevarlo a la práctica?

Empresas de todo el mundo, han invertido en políticas y prácticas de Diversidad e Inclusión (DE&I) de manera como nunca se había visto. Conforme a la Investigación Global de Diversidad e Inclusión de PwC, 76% de los 3 mil entrevistados, afirmaron que se trata de un valor con prioridad. Para esta investigación, se encuestaron líderes de negocios, gerentes de Recursos Humanos, coordinadores de D&I y colaboradores de 25 industrias de 40 países.



¿Qué es Diversidad e Inclusión en las empresas?

La realización de programas de Diversidad, Equidad e Inclusión es uno de los aspectos relevantes para Responsabilidad Social Empresarial y estrategias de Ambiente, Diversidad/Equidad y Gobernanza (ESG) en las empresas. Es un compromiso – no una obligación – asumido por las organizaciones que están contribuyendo en un mundo mejor y en la construcción de un futuro más sostenible.

Además, cabe destacar que, aunque tú empresa no esté obligada a adoptar estas iniciativas, el no realizarlas puede traer consecuencias para el futuro de tu negocio, en cuanto a riesgos reputaciones y a la opinión pública, pero, sobre todo, en la mira de posibles inversionistas.

¿Qué es Diversidad?

“Sustantivo femenino: calidad de aquello que es diverso, diferente, variado”, según el diccionario. En pocas palabras, es todo lo que no es homogéneo. En el contexto actual, este concepto gana otras dimensiones. La Diversidad puede ser socialmente concebida a través de características visibles (color, raza, sexo o demás atributos físicos), invisibles (neurodiversidad) o por diferencias y similitudes adoptadas conscientemente por una persona (identidad de género, orientación sexual y otros ejemplos).

¿Qué es inclusión?

La Inclusión es el otro lado de la moneda. El ejercicio práctico de todo aquello que encara y reconoce la diversidad. Es el acto integrar una persona o grupos de personas a núcleos de los cuales no formaban parte – una actitud ética que

combate todo tipo de exclusión, prejuicio y violencia.

Como el trabajo es uno de los aspectos esenciales en la vida en sociedad, las actividades de inclusión social deben impactar el ambiente laboral de las empresas.

Lo importante aquí es entender que, en las organizaciones, la diversidad no debe ser integrada solo en los números, se necesita reflexionar sobre los planes de carrera. Eso significa que las actitudes afirmativas de inclusión deben ver el crecimiento de profesionales diversos para las bases. Es necesario también que se desarrollen jefaturas y puestos de liderazgos que representen grupos minorizados.

Principales grupos de Diversidad e Inclusión en las empresas.

El primer paso para iniciar una política de Diversidad, Equidad e Inclusión en una organización es, antes de todo, conocer y reconocer los diferentes grupos minorizados. Descubre a continuación una breve explicación sobre cada grupo para que puedas entender más al respecto:

Mujeres

Más allá de lo desafiante que puede ser alcanzar la equidad de género, las ventajas de contar con la presencia de mujeres en Juntas Directivas (Consejo de Administración, Directorios), es notoria y positiva. Lo que confirma por qué es tan necesario continuar por este camino de la diversidad.

En este caso, las cifras son alentadoras. De acuerdo con datos analizados por McKinsey Global, la participación de mujeres en puestos de liderazgos puede aumentar la generación de valor en las organizaciones de hasta un 26% del PIB Mundial a 2025.



Existen otras ventajas como mayor rendimiento económico y mejora en la gestión empresarial.

Identidad de Género

La Identidad de género es la forma como una persona se identifica, independientemente del sexo biológico designado en el nacimiento. La persona se puede identificar como una persona cisgénero (cuya identidad de género coincide con el sexo biológico designado al nacimiento) o como persona transgénero (cuya identidad de género no coincide con el sexo biológico designado al nacimiento) Mujeres Cisgénero, Mujer Trans, Travesti, Hombre Cisgénero, Hombre Transgénero, persona No Binaria, son algunas de las identidades de géneros a partir de las cuales es posible identificarse o autodeclararse.

Orientación sexual

La orientación sexual se refiere al deseo afectivo de una persona por otra. La orientación puede ser homosexual, heterosexual, pansexual, bisexual, entre otras. Y no es secreto para nadie que toda orientación diferente de la heterosexual, se enfrentan a varias formas de violencia en Latinoamérica.

Datos revelan que personas LGBTQIA+ sufren por inseguridad, preconcepción y falta de equidad en las empresas. Una investigación realizada por Center for Talent Innovation demostró que, por miedo a perder su empleo, el 61% de los funcionarios homosexuales, esconden su sexualidad ante jefaturas y colegas.

Etnia

Hace siglos, el racismo y la discriminación es un problema estructural y está pre-



sente en países latinoamericanos. Esto incluye el mercado laboral. De acuerdo con el documento publicado en 2020 Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales 169 de la OIT, nueve países latinoamericanos indican que 30% de las personas de pueblos indígenas viven en pobreza extrema.

De acuerdo con la misma investigación, en comparación con el 66% de los pueblos no indígenas, más del 86% de los pueblos originarios trabaja en la economía informal, lo cual se asocia con malas condiciones y falta de protección social.

Esto es prueba de la discriminación y desigualdad social que viven grupos de minorías como pueblos originarios o de otras etnias.

Neurodiversidad

Existen personas que manifiestan su intelectualidad de diferentes formas. Estas diferencias son: dispraxia, dislexia, trastorno del déficit de atención con hiperactividad (TDAH), autismo, entre otras. El no tener procesos selectivos específicos para estos casos, da lugar a que las empresas no cuenten con oportunidades para individuos neurodiversos. Como resultado, ellos forman un grupo minoritario profesionalmente desfavorecido.

De acuerdo con datos de la ONU (Organización de las Naciones Unidas), solo el 20% de las personas neurodiversas en el mundo entero, cuentan con empleos. Por eso, las acciones de Neurodiversidad buscan reconocer y respetar las diferencias neurológicas que están presentes en la vida de mucha gente.

El papel fundamental de la equidad en las organizaciones.

A través de estos indicadores, la equidad en las organizaciones se muestra como un valor fundamental en el combate a todo tipo de violencia. Eso porque, en el mercado, la equidad es igualar las diferencias en la oferta de oportunidades.



Como ya lo habrás visto en las estadísticas citadas anteriormente, no todos cuentan con las mismas oportunidades y algunas personas son extremadamente desfavorecidas. Procesos equitativos en las empresas colocará todo en el mismo nivel, sin cualquier tipo de discriminación.

¿Por qué promover la diversidad e inclusión en la empresa?

La inversión en actividades de desarrollo DEI&I puede ofrecer significantes ventajas para una empresa, las cuales, a fin de cuentas, se convierte en retornos financieros.

Visibilidad y Aceptación

Asumir compromisos de DE&I por el bien de la sociedad, mejorará la reputación tu organización dentro y fuera del mercado. Además del prestigio obtenido frente a inversionistas, tu empresa será considerada por consumidores y clientes, tal vez convirtiéndose hasta en una referencia de tu sector.

Impacto Social

Como ya vimos, en algunas investigaciones citadas anteriormente, el contexto social latinoamericano presenta una serie de problemas. Problemas con la desigualdad social, racial, económica, de género y orientación sexual.

Recordemos, que toda empresa desempeña un rol en la sociedad, no como un ente aislado. Por lo tanto, toda contribución social impactará en la comunidad donde se encuentra, mejorando el interés y compromiso de los colaboradores.



Mayor compromiso y colaboración

Un estudio de Harvard Business Review, realizado en 2016, descubrió que en empresas donde se aplican acciones de Diversidad, los colaboradores se muestran 17% más comprometidos, destacando, además, que la ocurrencia de conflictos es menor de 50%.

En otras palabras, organizaciones más “socialmente responsables”, obtienen mayor compromiso y colaboración de sus colaboradores – lo que evidentemente, tiene que ver con el aumento del sentimiento de pertenencia. Las personas se enorgullecen de ser parte de iniciativas que se dedican a mejorar el mundo. Cabe decir: ¿Qué hace tu organización para impactar positivamente en la sociedad?

Creatividad e innovación

Conforme al estudio publicado en 2018 en la revista Financial Management, empresas con mas diversidad registran el doble de patentes comparadas con las empresas sin políticas y prácticas de Responsabilidad Social. Significa que la diversidad es un factor importante para el desarrollo de soluciones innovadoras, pues el conflicto entre opiniones divergente es parte fundamental para la elaboración de estrategias.

Aumento en el lucro y competitividad

¿Sabías que las organizaciones más diversas étnicamente cuentan con 33% más de oportunidad de éxito y que aquellas con mayor diversidad de género son 21% más lucrativas? Esos datos son de una investigación realizada por McKinsey & Company.



Eso, de acuerdo con la institución, ocurre porque las empresas que invierten en la diversidad atraen mejores profesionales y talentos, optimizan los procesos de toma de decisiones y alcanzan diferentes perfiles de clientes, quienes se llegan a identificar más con la marca.

¿Cómo promover la diversidad e inclusión en tu empresa?

Si tu empresa está interesada en estructurar un proyecto de Diversidad e Inclusión, probablemente necesitas saber que no es posible incorporar todos los grupos minorizados de una sola vez. La mejor manera de promover este tipo de políticas en tu empresa es eligiendo algunos grupos para comenzar y con el paso del tiempo, aumentar.

Además, mapear la diversidad en tu organización es una buena práctica para comenzar un proyecto como este. A partir de los datos obtenidos, será posible desarrollar una perspectiva analítica sobre el desarrollo de la diversidad en la empresa.

Invierte en la concientización. Una de las mayores dificultades de los grupos minorizados es ser escuchados. Dar espacio, visibilidad y atención a las personas diversas, definitivamente convertirá el espacio de trabajo de tu organización, más cómodo, seguro y plural para todos.



PACTO SOCIAL POR LA VIDA Y POR EL ECUADOR

Estos momentos de “esperanza en la Democracia” ratificada en la elección de Presidente (el domingo pasado), cabe presentar una de las iniciativas que se han dado en el país, para “lograr un Pacto Social” (iniciativa de la Fundación Esquel en la pandemia) y de esta manera juntar intereses comunes de Nación y avanzar con hechos concretos para fortalecer el anhelado País que sin duda todos queremos.



Aquí reproducimos lo que fue la “Propuesta de Pacto Social”; iniciativa de la Fundación Esquel a la que se juntaron diversos sectores sociales, gremios, instituciones y personas:

“El Ecuador atraviesa uno de los peores momentos de su historia. En medio de la debacle provocada por esta pandemia global y por la crisis de la economía, tenemos la obligación de reconocer que la población tiene diferentes condiciones para enfrentarla.”

La pandemia (la delincuencia, la pobreza, la politiquería, etc.)

afectan con mayor intensidad a los más pobres y vulnerables de esta sociedad y ellos deben convertirse en la prioridad de todos. Convocamos a una tregua política. Es necesario e impostergable que las distintas organizaciones políticas, sociales, empresariales se sienten a la misma mesa y se llegue a acuerdos mínimos con el objetivo de sacar adelante al país, sobre la base de las siguientes orientaciones:

- a)** Luchar contra la corrupción y la impunidad,
- b)** Parar inmediatamente cualquier intento proselitista y electoral y peor aún con el uso de recursos públicos,
- c)** Sentar las bases para un diálogo auténtico, inclusivo y sostenible,
- d)** Respaldar y garantizar el trabajo de educadores, personal médico, policía, fuerzas armadas, comunicadores, agricultores, servidores públicos y de todos quienes tienen en actividad al Estado.

La tregua es el establecimiento de un periodo de tiempo para sentar las bases que permitan enfrentar la crisis. En este sen-



tido, nuestro llamado es a construir un acuerdo mínimo cuyo eje central sea la vida y la recuperación justa y sostenible del Ecuador. Es un llamado a todos para arrimar el hombro y poner equitativamente esfuerzo y responsabilidad para evitar el caos, la disolución nacional y construir una sociedad que tenga futuro.

Llamado a todos los ecuatorianos y ecuatorianas, sin diferencia de provincia, región o preferencia partidaria para discutir y acordar un PACTO SOCIAL. Cuatro principios que guiarán este camino:

1. Ética social y pública.
2. Respeto a la diversidad.
3. Equidad en democracia.
4. Garantía de los derechos humanos.

Varias organizaciones y sectores de la sociedad, gremios y academia hemos decidido unir nuestros esfuerzos que estaban caminando por separado como una demostración de que este es un momento diferente, urgente e impostergable. La pandemia no sólo ha afectado la salud de un gran número de la población, sino que causará la peor crisis económica de nuestra historia, si no tomamos acciones consensuadas, sostenibles, mancomunadas, innovadoras para salir de ella.

No podemos hacer esto sin crear confianza entre nosotros. Frente a esos dramáticos desafíos proponemos:

1. Una tregua entre los líderes políticos y los diferentes sectores que tenga como garantes a diversas organizaciones, actores, colectivos y gremios de la sociedad. Esta tregua deberá



durar hasta el inicio de la campaña electoral y ser firmada ante los medios de comunicación por parte de los líderes y lideresas.

2. La instalación de una Mesa Nacional de construcción del Pacto Social que debería trabajar en los siguientes temas:

a. La recuperación de la economía y la preservación del trabajo.

b. El cuidado de la salud y la constitución de un Sistema Nacional de Salud.

c. La educación para todos.

d. La seguridad alimentaria y la economía agrícola campesina.

e. El combate efectivo a la corrupción y a la impunidad con las reformas institucionales que lo hagan posible en el menor de los plazos.

f. Preservación y conservación del ambiente desde una economía que no se agote en el extractivismo.

g. El sistema de protección contra la violencia a niñas, niños, adolescentes y las mujeres.

h. Descentralización.

En este momento sólo hay una comunidad: el Ecuador. Empecemos a construir. Juntemos el hombro y empecemos estos diálogos vitales por la vida.



Organizaciones que respaldan el Pacto.-

1. AROG. Asociación Red ONG de Guayaquil 2. Asociación Agrícola Macul, El Empalme 3. Asociación Agroartesanal Puerto La Boca, Jipijapa, Manabí 4. Asociación Agropecuaria 27 De junio, Jipijapa, Manabí 5. Asociación De Ganaderos Y Productores Agrícolas La Fortaleza Del Cantón 24 De mayo, Manabí 6. Asociación De Trabajadores Autónomos San Pablo II (Banereros Y Cacaoteros) 7. Cabildo Cívico de Quito 8. Cátedra Indígena Intercultural 9. CEDENMA 10. Centro Latinoamericano de Estudios Políticos 11. Ciudadanos por la democracia 12. Comisión Anticorrupción Regional amazónica 13. Comisión Nacional Anticorrupción 14. Confederación Ecuatoriana de Organizaciones de la Sociedad Civil 15. Contrato Social por la Educación 16. Coordinadora Política de Mujeres Ecuatorianas 17. Corporación Participación Ciudadana 18. Federación de organizaciones maiceras el empalme. 19. Federación De Trabajadores De El Oro 20. Foro de Economía del Ecuador 21. Fundación Ciudadanía y Desarrollo 22. Fundación Ecuatoriana Equidad 23. Fundación Esquel 24. Gamma 25. Grupo Rescate Escolar 26. IDE 27. Diálogos Vitales 28. Mesa de Seguridad Social 29. Nosotras por la Democracia 30. Observatorio Ciudadano de Servicios Públicos 31. Observatorio ciudadano electoral 32. Observatorio Social de Guayaquil 33. Pacto Político por la Niñez y Adolescencia 34. Plataforma por la Salud y la Vida 35. Refugio Calmecatl 36. Unión De Organizaciones Campesina Tierra Y Vida 37. Unión Nacional de Periodistas. A esta lista de organizaciones que respaldan el Pacto se suman un gran número de personas de todo el país.

CIERRE EL CICLO DE SUS EX-COLABORADORES CON ÉXITO



OUTPLACEMENT PARA EMPRESAS

 Logramos que la persona (ex-colaborador) supere el impacto emocional e implemente un plan efectivo de REINSERCIÓN LABORAL.

 Demuestre en la práctica su Responsabilidad Social Empresarial con sus ejecutivos desvinculados.

[CLIC AQUI PARA UNA CONSULTA GRATUITA](#)

 jmosquera@oconorconsulting.com

 0990335594

Nuevas Vacantes #OfertaLabora

Selección de:	GERENTE GENERAL
Datos de la empresa:	Compañía comercializadora de insumos de oficina, escolar, etc.
Búsqueda realizada en:	Todo el País
Vacante para:	Ambato
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com

Selección de:	Vicerrctor Academico
Datos de la empresa:	Importante Universidad
Búsqueda realizada en:	A nivel nacional
Vacante para:	Ambato o Quito
Consultor responsable:	kpino@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Jefe de Calidad
Datos de la empresa:	Importante empresa Agroindustrial
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Jefe Financiero Administrativo
Datos de la empresa:	Importante industria de productos consumo masivo
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Nuevas Vacantes

Selección de:	Administrador
Datos de la empresa:	Importante cadena de cafeterias
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Jefe Comercial a Nivel Nacional
Datos de la empresa:	Importante industria de productos consumo masivo
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	GERENTE DE MARCA
Datos de la empresa:	Empresa Multinacional de productos de belleza
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com



 **Teléfono Amigo** es una fundación de 35 años que brinda ayuda emocional gratuita telefónicamente.

● Servicio de emergencia y crisis emocional de todo tipo.

● Gratuito, anónimo y confidencial.



09:00h a 13:00h
15:00h a 23:00h

Contáctos



2096030 / 2906060



CLARO 0985752931 / MOVIE 0995278202 / CNT 0961476875

<http://>

<https://sites.google.com/view/telefonoamigo/inicio>





Programas Abiertos:

marzo 25
DOCNET 2025

noviembre 08
2025 BALAS Conference |
Sustainable Business: Challenges and
Opportunities for Latin America

*Publicidad no oficial, sólo para fines informativos

Más información en:
www.incae.edu/es

SUMA A TU EQUIPO EL MEJOR TALENTO

SELECCIÓN DE EJECUTIVOS


O'CONOR
CONSULTING



SERVICIO DE SELECCIÓN DE EJECUTIVOS Y CAZATALENTOS

 Atraiga **PROFESIONALES APTOS** para la competitividad de su Empresa en el Mercado y el **FORTALECIMIENTO** de sus valores Organizacionales.

 Metodología: **Búsqueda Inteligente de Talentos - BIT**
ASEGURE LÍDERES para su organización, que garanticen experiencia, innovación, y alto rendimiento.

[CLIC AQUI PARA UNA CONSULTA GRATUITA](#)

 jmosquera@oconorconsulting.com

 0990335594

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**

