



Newsletter
GENTE & TRABAJO

www.oconorconsulting.com



AGOSTO /
2023



“ SATISFACCIÓN LABORAL EN ECUADOR ”

Guayaquil: 0987290067
Quito: 0987290067


O'CONOR
CONSULTING

Contenido



Artículos.

- **Nivel de Satisfacción Laboral en Ecuador, 2023**
- **Satisfacción laboral: estadísticas y tendencias en algunos países, en 2023**

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:

Como todos los años, nuestra firma Óconor Consulting se enorgullece de ofrecer a Ustedes, dilectos ejecutivos de Talento Humano y de diversas áreas funcionales de las 1000 empresas más grandes del país, los resultados de la Encuesta de Satisfacción Laboral 2023, en esta edición de la revista Gente & Trabajo de Agosto.

Nos congratulamos, además, de que cada vez más empresas demuestran su nivel de Organización, formalidad administrativa y rigor en la medición de indicadores clave de gestión del capital humano, pues, el uso de encuestas y diversas mediciones como la que ofrecemos les posibilita justamente evaluar y en consecuencia “gestionar” dichos indicadores clave.

Dichos indicadores son expresados justamente en esta encuesta: Sentirse estable en la empresa, que las personas no están en riesgo su despido; o, que existe equilibrio entre el esfuerzo del trabajo cumplido y las recompensas tangibles e intangibles; así mismo, que cada área de trabajo representa un ambiente de colaboración y buen trabajo en equipo; y finalmente, que el trabajo, los aportes de las personas son reconocidos al menos con felicitaciones u otros estímulos.

Saludos,

José Fernando Mosquera
O´CONOR CONSULTING



Nivel de Satisfacción Laboral en Ecuador, 2023

Como todos los años, luego del primer semestre, nuestra Firma Ó-conor Consulting hemos encuestado a una muestra de personas de cargos medios y ejecutivos (en mayor proporción) que laboran en su mayoría, según la muestra, en empresas medianas y grandes del país. Por tanto, los resultados aquí expresados, así como los criterios emitidos sirven exclusivamente para centrar las acciones recomendadas en los citados segmentos laborales.



El nivel o índice general de “Satisfacción Laboral” correspondiente al presente año 2023 es 3.05 sobre 5.

Recordemos que el concepto “Satisfacción Laboral” comprende, según esta encuesta específicamente lo que el psicólogo e investigador de las ciencias del comportamiento y motivación en las empresas, Clayton Alderfer lo definió: la sumatoria de 1. Sentirse estable en la empresa, es decir que no prevé que lo despidan; así como también 2. el Equilibrio de que existen “recompensas” (remuneración, beneficios, trato) acorde con las responsabilidades del cargo; luego también, 3. Que existen relaciones satisfactorias en el grupo de trabajo al que se pertenece, de colaboración y trabajo en equipo; y por último, 4. Que el individuo siente que pertenece a una empresa que le permiten hacer aportes y recibe reconocimiento por dichos aportes.

Los resultados detallados en Ecuador del 2023 nos indican que el aspecto de mayor satisfacción en los actuales momentos es, con una clara mayoría de 70% “el sentirse estable en la empresa, es decir que no se prevé que lo despidan”. Esto lógicamente es consecuencia directa de un escenario general también de relativa estabilidad del negocio; es una “sensación de que las cosas van bien”, primero en el negocio y luego en la organización (estrategia, procesos, cultura, etc) hacia el futuro.

Vale decir que este entorno de estabilidad percibida, se relaciona, enfatizamos, con “percepciones y sensaciones” de estabilidad, más que con la situación económica objetiva de las empresas. Mas es la consecuencia del escenario que genera el negocio, pero más aún, la labor de sus directivos, sin duda. Es decir, es consecuencia del “positivo ambiente” que genera el buen liderazgo y, entre otros, la convicción transmitida, la confianza generada en sacar adelante la empresa; en el avance de los logros que van poco a poco alcanzándose, pero que suman a la gran promesa por conseguirse y los días mejores que conllevarán.



Luego entonces, es de felicitar la labor de los directivos, de los ejecutivos, que su labor motivacional está dando resultados tangibles, pues, esto es lo que representan esta evidencia en la encuesta.

Para completar el panorama, también ocupa un relativo nivel de importancia, según el reconocimiento de las personas encuestadas, el “nivel de colaboración y trabajo en equipo en sus áreas particulares de trabajo”, pues alcanzo el segundo lugar de importancia en la calificación, 3.3, y lo determino así el 68% de la encuesta. Esta sigue siendo evidentemente, otra evidencia, labor del liderazgo de los jefes y lógicamente también del equipo de Talento Humano.

Con respecto a la evolución de los índices generales de Satisfacción Laboral, según las encuestas realizadas por nuestra firma, tenemos la siguiente panorámica:

2019: 2.5

2020: 3

2021: 3.1

2022: 3.5

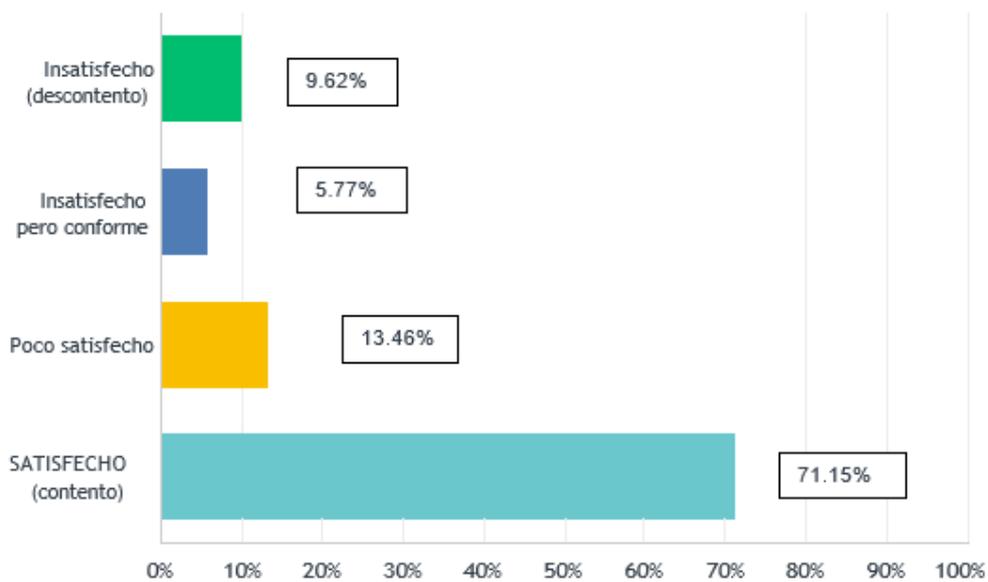
2023: 3.05, el presente año.

Tan solo dejamos planteada la observación, para sus conclusiones e hipótesis, de que los años de mejores niveles de Satisfacción Laboral, según nuestra encuesta, coinciden con la etapa de la pandemia del covid. Sería importante profundizar en estos análisis; nosotros no nos atrevemos a lanzar prematuras conclusiones.

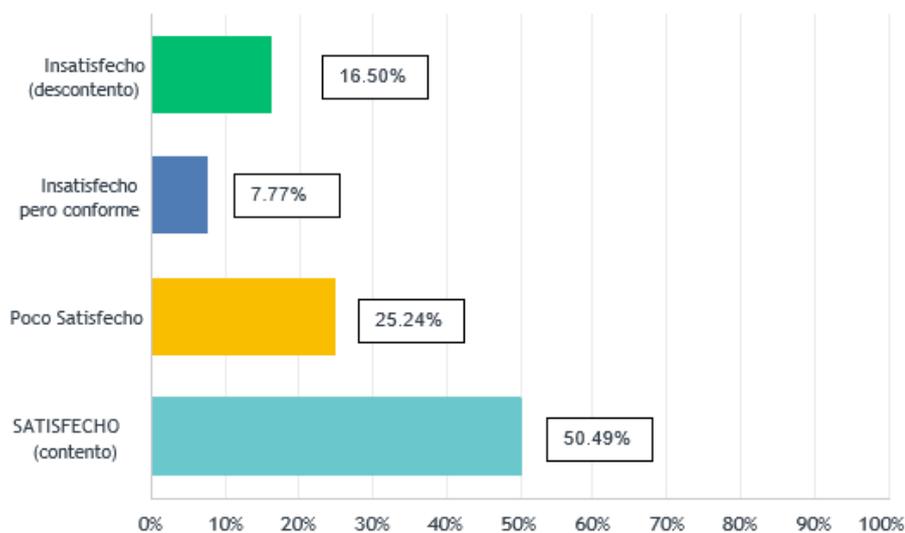


Para concluir, si es de su interés, a continuación, expresamos los resultados detallados de la encuesta 2023.

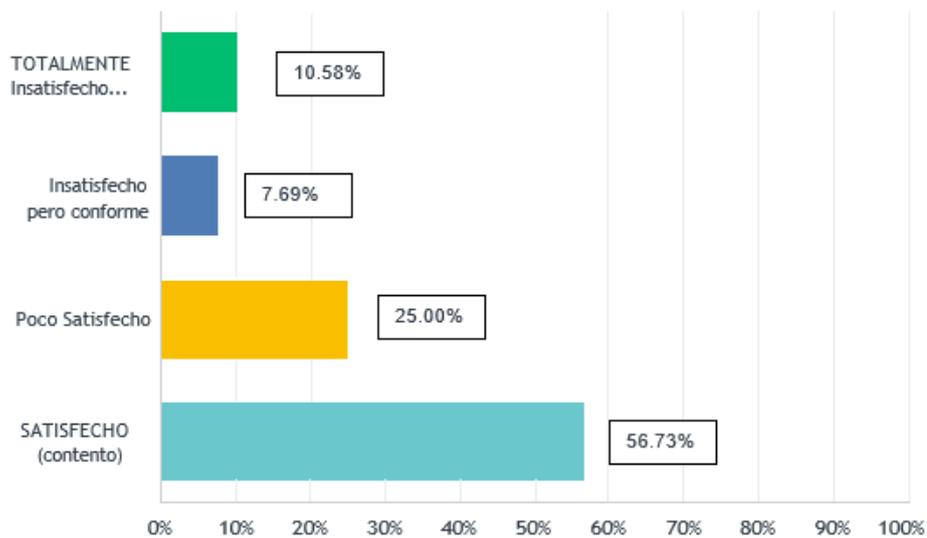
P1 Siente que se encuentra estable en la actual empresa que trabaja, es decir que no pelagra que lo despidan repentinamente; en qué proporción estable?.



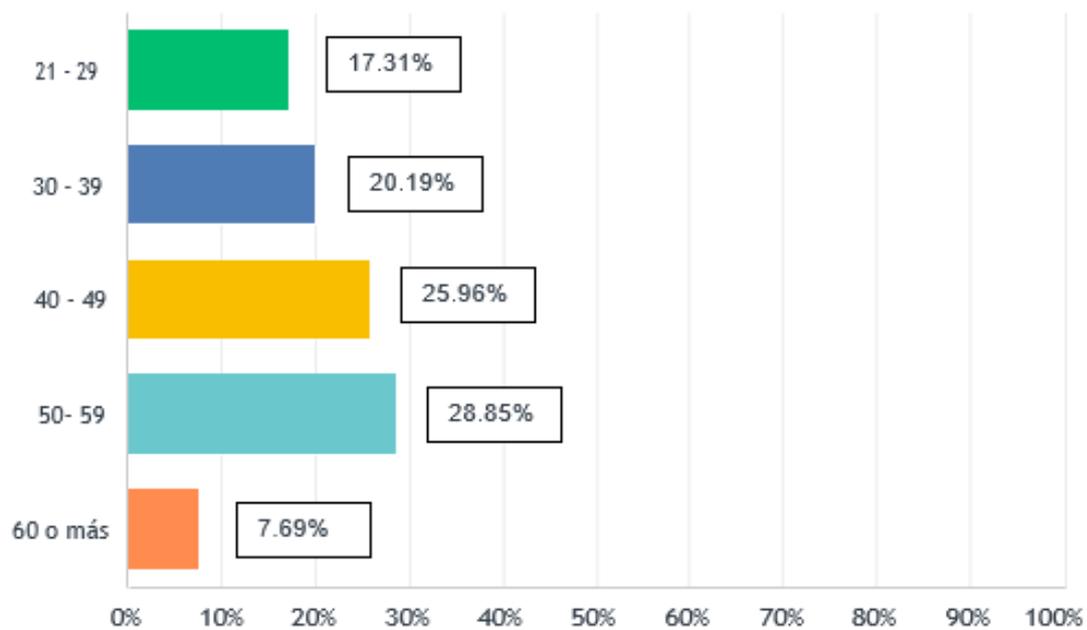
P2 Siente “equilibrio” (correspondencia, justicia) entre su trabajo realizado las recompensas recibidas (que pueden ser la remuneración, El reconocimiento del jefe, la capacitación que le han proporcionado, etc)?.



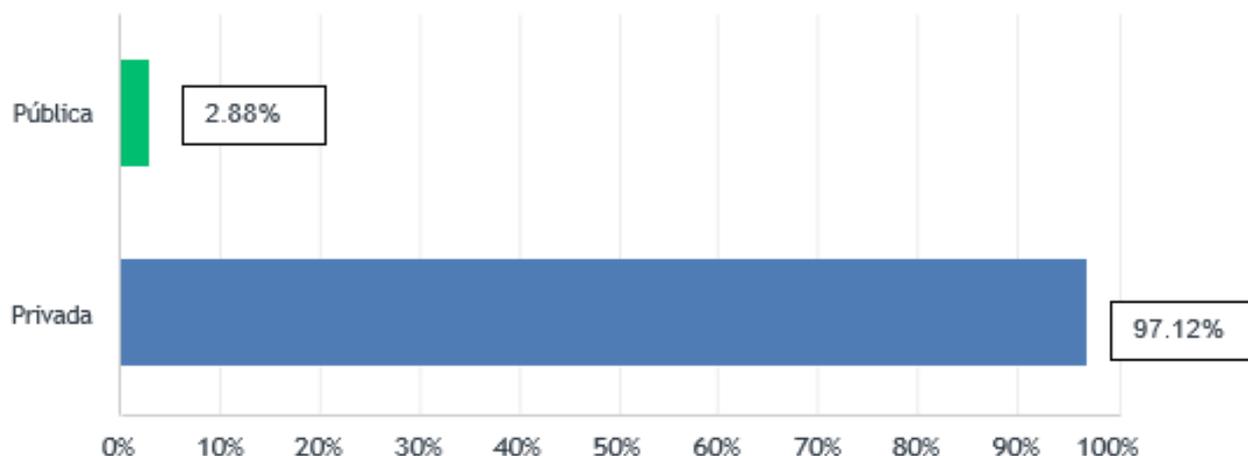
P4 Siente que en esta empresa que actualmente labora, está teniendo el éxito (realización, satisfacción general) que aspiraba?



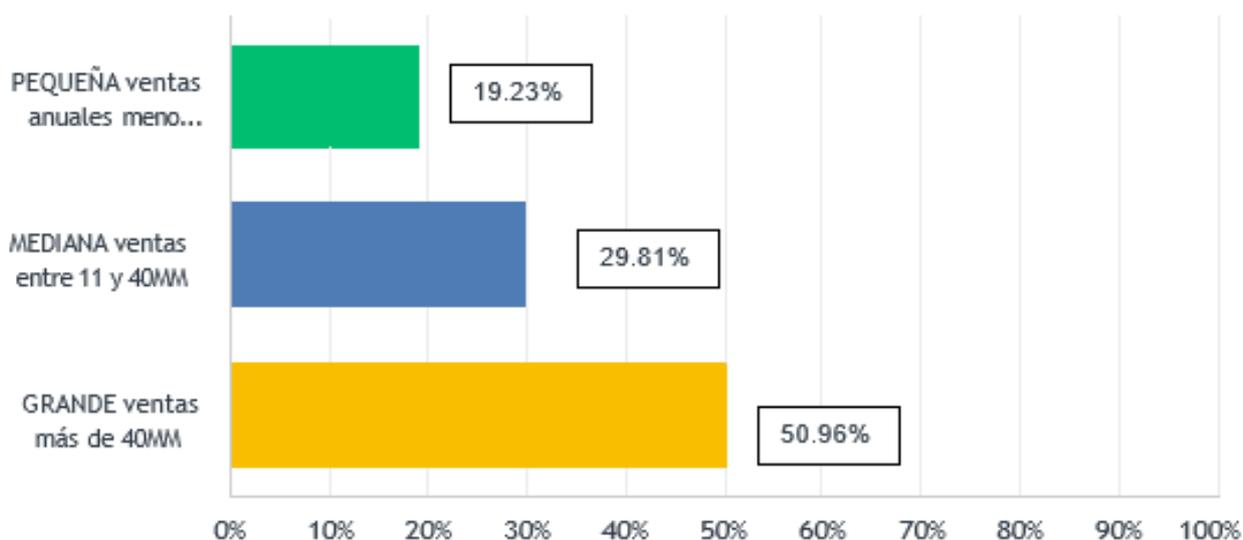
P5 ¿Cuál es tu grupo de edad?



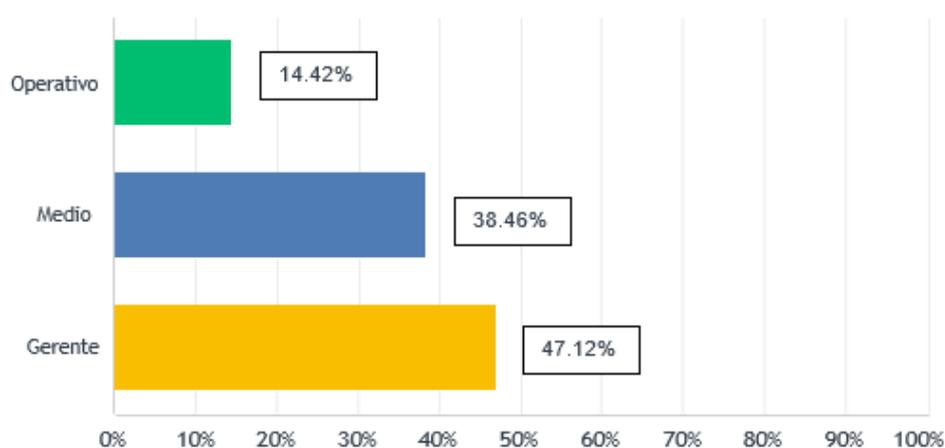
P6 ¿Es su organización pública o privada?



P7 Tamaño de la empresa en donde trabaja



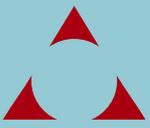
P8 Cargo





Satisfacción laboral: estadísticas y tendencias en algunos países, en 2023

La satisfacción laboral, o estar contento con el propio empleo, es un factor importante de la satisfacción general de la vida, ya que la gente suele pasar la mayor parte del día en su trabajo. Por tanto, su satisfacción laboral influye mucho en su estado de ánimo general y en su salud mental. Sin embargo, no es fácil obtenerla, puesto que hay que cumplir numerosas condiciones antes de poder conseguirla.



En este artículo (recoge investigaciones del Foro Económico Mundial, Workforce, Red Europea de Periodismo de Datos, etc.), explicaremos por qué la satisfacción laboral es tan importante y echaremos un vistazo a algunas de las últimas estadísticas sobre este tema. También exploraremos las razones de por qué tantas personas son felices e infelices en sus funciones actuales y hablaremos de los principales factores que contribuyen a la satisfacción laboral, en países como India, China, Japón, México, Portugal, EEUU, Alemania, Polonia, Reino Unido.

Satisfacción laboral: Las estadísticas más importantes

Para las mujeres en el lugar de trabajo, se dice que el 40% siempre están buscando un nuevo empleador. En 2022, el 51% abandonó su trabajo porque no se sentía parte del grupo.

De un total de 32,000 empleados, el 64% afirmó que comenzaría a buscar un nuevo trabajo si se les pidiera que regresaran a la oficina a tiempo completo.

¿Qué es la satisfacción laboral?

La satisfacción laboral se refiere al nivel de comodidad o felicidad que un empleado siente hacia su trabajo y sus condiciones laborales. La satisfacción laboral se traduce en un mayor compromiso y productividad, así como en una actitud más positiva hacia el trabajo. Un empleado satisfecho con su trabajo tiene un mejor bienestar emocional y suele ser más leal a su empresa.

Para lograr que un empleado se sienta satisfecho en su trabajo, existen diversas estrategias que las empresas pueden implementar. En primer lugar, es importante fomentar la comunicación abierta y transparente entre empleadores y



empleados para generar un sentido de confianza. También es esencial ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para que los empleados se sientan valorados y motivados.

Otro aspecto relevante es la flexibilidad en cuanto a horarios y modalidades de trabajo, lo que permitirá que los trabajadores puedan equilibrar su vida laboral y personal. Por último, crear un ambiente laboral sano y positivo, donde los empleados se sientan respetados y valorados, es fundamental para garantizar su satisfacción y compromiso en el trabajo.

De esta forma, se podrán evitar situaciones difíciles para una empresa que pueden ser costosas y perjudicar su estabilidad, como la baja productividad y el estrés de los empleados, los conflictos, el favoritismo, las situaciones de tensión y el aumento de la rotación de personal.

Estadísticas generales sobre la satisfacción laboral

En 2021, el equilibrio entre trabajo y vida personal fue el atributo organizativo más importante para los empleados de todo el mundo, con un 51% de personas eligiendo esa opción. Las oportunidades de crecimiento profesional y la ética y los valores del empleador fueron los otros elementos cruciales para garantizar la satisfacción laboral de los empleados.

Los índices de satisfacción de los empleados se refieren a los siguientes aspectos de una empresa:

El 60% de los empleados consideran que sus compañeros son los que más contribuyen a la felicidad laboral.

Las organizaciones con un alto nivel de felicidad de empleados superan en un 202% a las empresas con un bajo nivel de satisfacción de empleados.

El 57% de los trabajadores remotos están satisfechos con su trabajo, mientras que el 50% de los empleados internos dicen lo mismo.

El 32.9% de los desarrolladores de todo el mundo están muy satisfechos con su trabajo.

¿Varía la satisfacción laboral en función del sexo?

Desgraciadamente, la satisfacción laboral tiende a ser un poco menor entre las mujeres. Es más probable que las mujeres busquen un nuevo puesto ahora en comparación de hace año, y el agotamiento es el principal factor impulsor, ya que casi el 40% de las mujeres que buscan activamente un nuevo empleador lo citan como la razón principal.

Solo el 22% mencionó la flexibilidad en cuanto a dónde y cuándo trabajan. Y lo que es aún más preocupante, el 94% cree que solicitar trabajo flexible afectará sus posibilidades de ascenso, y el 90% cree que su carga de trabajo no se ajustará adecuadamente si solicita opciones de trabajo flexible.

80% of women place high importance on work-life balance, whereas only 62% of men say work-life balance is important to them.

Men are twice as likely to be satisfied with opportunities for promotion and progression available to them.



Los hombres manifiestan una mayor satisfacción general en el trabajo que las mujeres, con un 10% más de satisfacción en general.

El 80% de las mujeres conceden gran importancia al equilibrio entre trabajo y vida privada, mientras que solo el 62% de los hombres dicen que el equilibrio entre trabajo y vida privada es importante para ellos.

Los hombres tienen el doble de probabilidades de estar satisfechos con las oportunidades de ascenso y progresión con las que disponen.

La satisfacción laboral de las mujeres disminuye un 20% a medida que pasan del nivel medio al superior en su carrera, mientras que la de los hombres se mantiene constante.

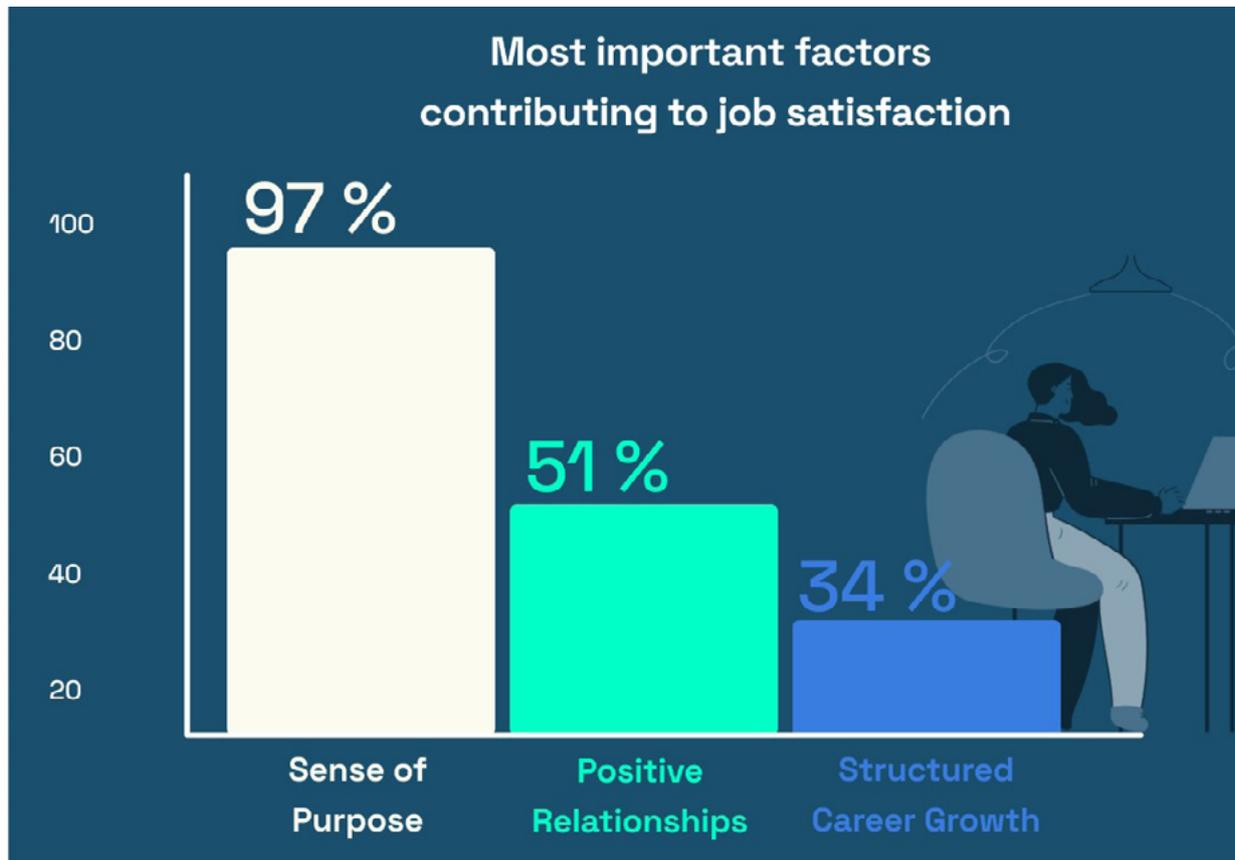
El 73% de las mujeres no están satisfechas con las oportunidades de dirección de que disponen.

¿Cuáles son los factores que contribuyen a la satisfacción laboral?

- Sentido de la finalidad – El 97% de las personas se sienten más comprometidas en el trabajo cuando sienten que tienen una finalidad para estar allí
 - Crecimiento profesional estructurado – Los informes indican que el 34% de las personas creen que tienen que buscar un nuevo empleador para obtener oportunidades de ascenso.
 - Relaciones positivas – El 51% de las personas encuestadas renunciaron en el último año porque no tenían un sentimiento de pertenencia
- La realización diaria de la misma tarea puede volverse aburrida rápidamente,

pero cuando cada turno trae una sorpresa y es menos repetitivo, el trabajo resulta más interesante.

Los trabajos con poco estrés y horarios regulares serán mejores para la salud general de la persona a largo plazo.



Muchos de estos trabajos también tendrán una cultura de empresa positiva y oportunidades de ascenso. Si un empleado no siente que avanza en su trabajo, no estará satisfecho.

Por último, cuando los empleados no tengan que preocuparse por tener dinero suficiente para pagar sus facturas, su nivel de estrés disminuirá significativamente.

Puntuaciones más altas y más bajas de satisfacción laboral por países

La satisfacción laboral también parece variar mucho de un país a otro. Los indios son los más satisfechos en el trabajo, con un 89% en 2019, seguidos de México, con un 85%, luego Estados Unidos, con un 78%, y por último China y Reino Unido, con la misma puntuación del 74%.

La satisfacción de los empleados japoneses se sitúa en el lado más bajo de los estudios, con solo un 42%.

La falta de satisfacción en el trabajo puede deberse a muchas razones, y se ha hablado mucho de la naturaleza despiadada de la cultura laboral japonesa. Un mal ambiente de trabajo también contribuye a la infelicidad.

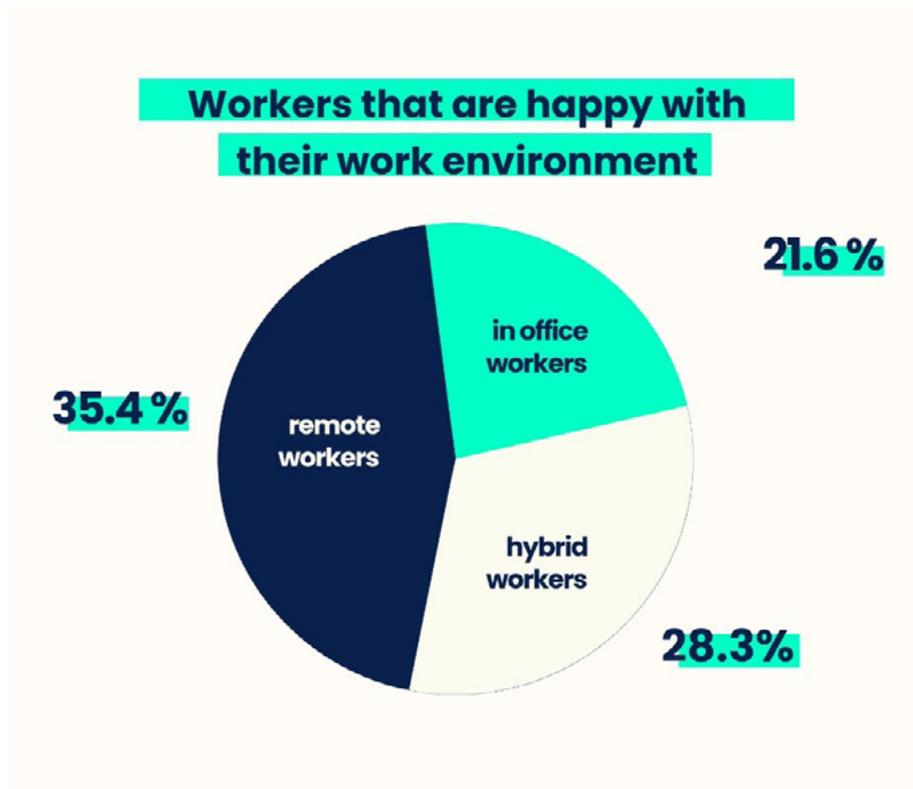
Portugal tiene la satisfacción laboral más baja de la Unión Europea, con un porcentaje del 21,6%, el cual ha disminuido desde el 31,1% de 2017.

Alemania y Polonia con el mismo nivel de porcentaje 31%. Alemania tiene un nivel de porcentaje estable, mientras que Polonia disminuyó del 42% en 2017 al 31% en 2022.

¿Cómo afecta el trabajo a distancia a la satisfacción laboral?

Dos años después de la pandemia, los trabajadores están reflexionando más que nunca sobre lo que realmente quieren del trabajo y de la vida, y están reevaluando y, en algunos casos, invirtiendo las ideas sobre lo que valen, lo que significa la seguridad laboral y lo que quieren de sus empleadores.

El COVID-19 provocó una reevaluación de lo que significa la seguridad laboral para los trabajadores, y muchos de ellos quieren más de sus empleadores.



Según un estudio de Tech.co, los empleados a distancia no solo están más satisfechos y son optimistas, sino que además están firmemente decididos a no volver a la oficina.

La encuesta realizada a 32,000 trabajadores de 17 países distintos reveló que el 64% de los empleados consideraría buscar un nuevo trabajo si se les pidiera regresar a la oficina a tiempo completo.

Sin embargo, los trabajadores de tiempo completo que trabajan en oficina obtuvieron puntuaciones más bajas en relación con la experiencia del empleado que sus colegas híbridos o remotos.

Solo el 21,6% de los trabajadores de oficina dijeron estar contentos con su entorno de trabajo, frente al 28,3% de los trabajadores híbridos y el 35,4% de los trabajadores a distancia.

Solo el 17,1% de los trabajadores internos estaban satisfechos con su conciliación de la vida laboral y familiar, frente al 25,1% de los trabajadores híbridos y el 33,2% de los trabajadores remotos.

- Satisfacción laboral: Seguir adoptando la flexibilidad es esencial.

La mayoría de los empleados (88%) están de acuerdo en que la flexibilidad para trabajar desde casa o desde la oficina ha aumentado su satisfacción laboral.

- Salud física: El lugar de trabajo híbrido les ha permitido a los empleados recuperar su salud física.

El 75% de los encuestados afirman que se mueven con más frecuencia y tiene un estilo de trabajo más activo cuando trabajan a distancia.

- Equilibrio de trabajo-vida privada: el 75% de los encuestados afirman que su equilibrio trabajo-vida privada ha mejorado como resultado del trabajo híbrido o a distancia.

Aunque algunos empleados dediquen más tiempo a su trabajo, si pueden encajarlo y rodearlo de otros aspectos de su vida, dicen sentir los efectos positivos de un mejor equilibrio entre trabajo y vida privada.

- Entornos de trabajo confortables: De todos los trabajadores encuestados, el 62% afirma que la mejora de los espacios de trabajo con mobiliario cómodo y ergonómico es importante y mejora la cultura de la empresa.

- Programas de bienestar: el 76% de los encuestados revelaron que sus empresas aplicaban programas de bienestar para apoyar la salud mental y física, y el 30% de ellos eran totalmente nuevos desde el inicio de la pandemia.”

¿Muestran los más jóvenes mayores niveles de satisfacción laboral? Al contrario, los adultos jóvenes son los menos satisfechos con su trabajo.

Solo el 31% de los encuestados de entre 18 y 34 años dicen estar completamente satisfechos con su trabajo, mientras que el 16% de ese grupo demográfico dice estar insatisfecho.

En todas las generaciones, la satisfacción salarial se sitúa en el 60%. La satisfacción laboral de los Millennials se ve afectada sobre todo por 2 cosas: el salario y la seguridad laboral.

Mientras que la satisfacción con la seguridad laboral de todas las generaciones es del 59%, la de los millennials es del 56%. Esto, por supuesto, afecta a su compromiso laboral.

Conclusión

Según el estudio, hemos coincidido en que la satisfacción laboral varía en función de muchos criterios y que no suelen ser proporcionales en lo absoluto, ya que representan diferentes aspectos de la mano de obra.

Hemos aprendido que los empleados parecen dar prioridad al equilibrio entre su vida laboral y personal por encima de la mayoría de los demás aspectos, y que es el factor que asume la mayoría de los niveles de satisfacción laboral, seguido directamente por tener un sentido de pertenencia a la organización

En cuanto a los aspectos demográficos, las mujeres tienden a estar menos satisfechas con su trabajo que los hombres, ya que suelen buscar nuevos empleadores, y su satisfacción laboral tiende a disminuir a medida que alcanzan niveles más altos en las organizaciones. Además, los más jóvenes han mostrado mayores niveles de insatisfacción en comparación con los empleados de más edad.

En cuanto a los datos geográficos, contrariamente a muchas creencias, el desarrollo de los países en los que se encuentran los empleados no influye en absoluto en la satisfacción laboral. Hemos coincidido en que India tiene los niveles más altos de satisfacción laboral, mientras que en Japón se han registrado los niveles más bajos debido a su férrea cultura laboral.

FAQ

¿Cuáles son las principales causas de la insatisfacción laboral?

Las principales causas de la insatisfacción laboral pueden ser la falta de seguridad en el empleo, los salarios bajos, las escasas oportunidades de ascenso, la falta de reconocimiento, el exceso de estrés y la falta de conciliación de la vida laboral y personal.

¿Cuáles son los signos de insatisfacción laboral?

Los signos de insatisfacción laboral pueden incluir la reducción de la productividad, el aumento del absentismo, el incremento de los errores, la irritabilidad y la falta de entusiasmo por el trabajo.

¿Cuáles son las consecuencias de la insatisfacción laboral?

Las consecuencias de la insatisfacción laboral pueden ser la disminución de la moral, el aumento de la rotación y la disminución de la productividad.

¿Cómo puede prevenirse la insatisfacción laboral?

La insatisfacción laboral puede prevenirse creando un entorno de trabajo propicio, ofreciendo salarios y prestaciones competitivos y brindando oportunidades de crecimiento y desarrollo.

¿Cómo puede abordarse la insatisfacción laboral?

La insatisfacción laboral puede abordarse tratando las causas subyacentes, como ofrecer más seguridad laboral, mejorar salarios y dar más oportunidades de ascenso. Además, los empresarios deben proporcionar apoyo y recursos para ayudar a los empleados a hacer frente al estrés y a los problemas de conciliación de la vida laboral y personal.

Referencias

Finanzas Online: "86 Job Satisfaction Statistics for 2023: Data by Profession & Region", citado en febrero de 2023. (Fuente)

Workforce.com: "7 striking employee satisfaction statistics and trends", citado en febrero de 2023. (Fuente)

Foro Económico Mundial: "This chart shows which countries have the highest and lowest job satisfaction", citado en febrero de 2023. (Fuente)

Statista: "Where Job Satisfaction is Highest and Lowest", citado en febrero de 2023. (Fuente)

Red Europea de Periodismo de Datos: "The job satisfaction map: these are the countries where workers live best", citado en febrero de 2023. (Fuente)



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 Logística, transporte y distribución
Datos de la empresa:	Importante Multinacional dedicada a las cargas de comercio nacional e internacional mediante servicios de transporte.
Búsqueda realizada en:	GUAYAQUIL
Vacante para:	Vacante para: Guayaquil
Consultor responsable:	Consultor responsable: Elizabeth Palacios
	epalacios@oconorconsulting.com

Selección de:	Gerente Financiero Administrativo
Datos de la empresa:	Importante dedicada a la distribución y comercialización de productos de cerámica.
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Vacante para: Quito
Consultor responsable:	Consultor responsable: Elizabeth Palacios
	epalacios@oconorconsulting.com

Selección de:	Asesor Comercial Industrial
Datos de la empresa:	Importante grupo empresarial dedicado a la fabricación de productos de papel y cartón
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Vacante para: Quito
Consultor responsable:	Consultor responsable: Elizabeth Palacios
	epalacios@oconorconsulting.com

Selección de:	Contador General
Datos de la empresa:	Desarrollador de Sistemas
Búsqueda realizada en:	Datos de la empresa: Importante firma contable y auditora, dedicada al manejo de información contable, impuestos y nómina.
Vacante para:	Quito
Consultor responsable	
	Elizabeth Palacios // epalacios@oconorconsulting.com

Selección de:	Gerente comercial Seguros vehiculares
Datos de la empresa:	importante empresa multinacional del sector de seguros vehiculares
Búsqueda realizada en:	Vacante para: Quito
Vacante para:	Consultor responsable: Karen Diaz
Consultor responsable:	Consultor responsable: Karen Diaz

Selección de:	Contador General
Datos de la empresa:	empresa dedicada a la construcción vial a nivel nacional
Búsqueda realizada en:	Vacante para: Quito
Vacante para:	Consultor responsable: Karen Diaz
Consultor responsable:	Karen Diaz
	kdiaz@oconorconsulting.com



(02) 290-6060

(02) 290-6030

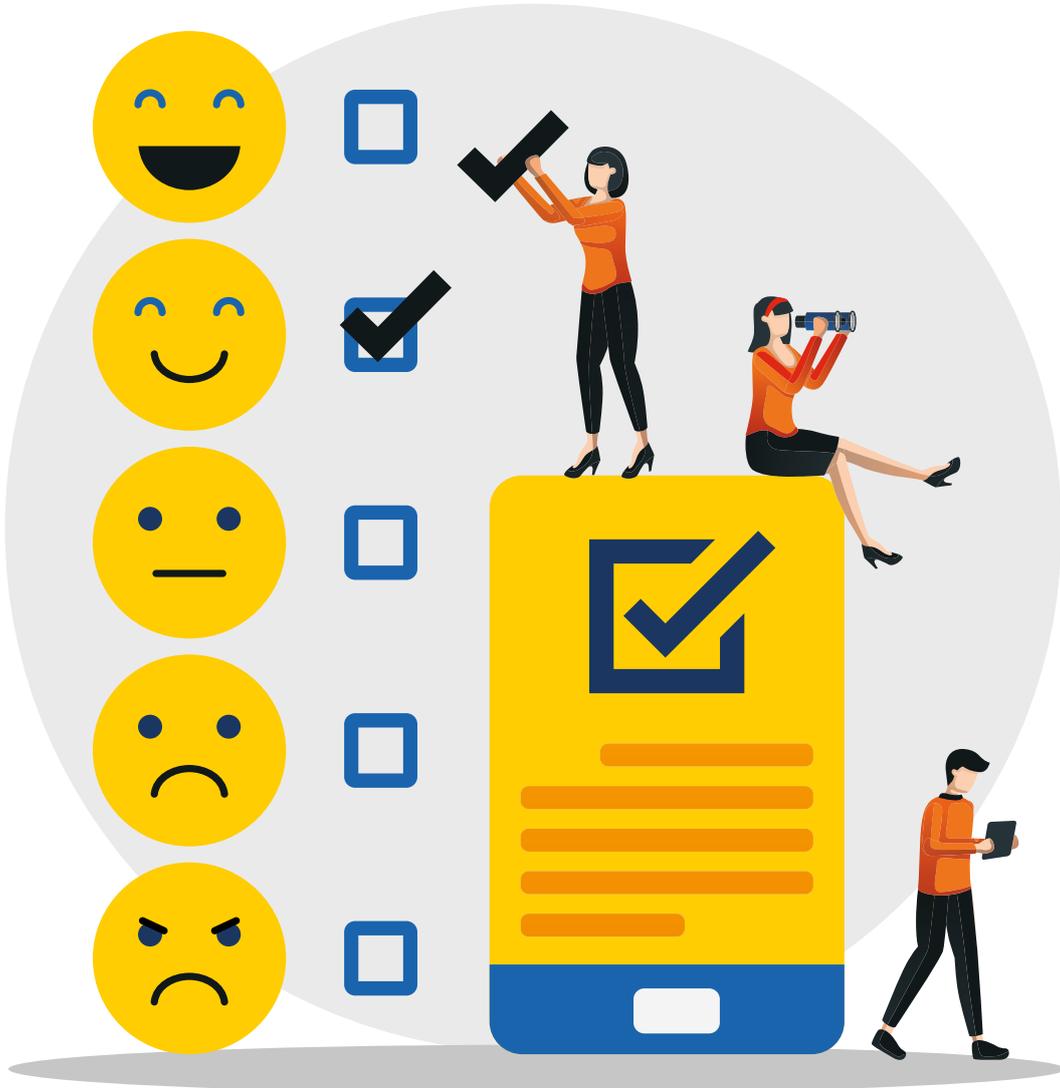
#TeléfonoAmigo

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:

Conviértete en un líder de proyección global: los retos actuales del mundo de los negocios
Agosto 29, 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



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**

