



[www.oconorconsulting.com](http://www.oconorconsulting.com)



# **“ EMPLEABILIDAD PARA JOVENES PROFESIONALES ”**

Guayaquil: 0987290067  
Quito: 0987290067

# Contenido



## Artículos.

- **Empleabilidad para Jóvenes Profesionales en 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

Los nuevos tiempos en el País no brindan grandes esperanzas de generar el anhelado empleo para miles de ciudadanos. Sin embargo, uno de los principales segmentos es el de los “jóvenes profesionales” que constituyen el “semillero del conocimiento” para nuestro futuro como nación.

Tanto Empresas Empleadoras como los propios Jóvenes Profesionales tiene que cambiar mutuamente sus chips. Los primeros, aceptar al talento joven por su “amplio potencial” que representan. Los Jóvenes, “venderse bien”, esto es reconocer a fondo sus muchos talentos y virtudes, y disposición a progresar, más allá de solo añorar tener “experiencia” para trabajar. Como Firma, O´CONOR CONSULTING presenta un camino efectivo de solución para esta urgente necesidad, aquí en la revista “Gente & Trabajo” de Mayo.

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](mailto:jmosquera@oconorconsulting.com)

 0990335594



## ***Empleabilidad para Jóvenes Profesionales en Ecuador***

La empleabilidad, es decir las oportunidades de trabajo, es factor determinante en el desarrollo económico y social de cualquier nación. En el contexto ecuatoriano, hablar de empleabilidad implica analizar no solo el número creciente de jóvenes que egresan de las universidades, sino también la capacidad del mercado laboral para absorber este nuevo talento. En este artículo, abordaremos las cifras oficiales más relevantes al respecto; explicaremos qué significan estos datos para el país y por qué es urgente implementar soluciones estructurales y sostenibles que mejoren las oportunidades laborales para los nuevos profesionales.



## **1. Egresados Universitarios: Una Fuerza en Crecimiento.-**

Según cifras oficiales de Senescyt, en 2023 se registraron entre 73.000 egresados de universidades en Ecuador, mostrando un crecimiento sostenido respecto a años anteriores. En el 2024, se evidenció un salto significativo en esta tendencia, alcanzando un total de 85.000 egresados. Esta cifra se vio impulsada principalmente por: Aumento en la demanda de educación superior por parte de los jóvenes. Una mayor oferta académica en universidades públicas y privadas. El auge de las carreras en línea, que han ampliado el acceso a estudios universitarios en todo el país. De este total las Universidades Públicas concentraron el 70% de egresados (59.600 jóvenes) y las Privadas 30% (25.500 jóvenes).

Para el cierre del año 2025 la Senescyt proyecta que existirán entre 87.000 y 90.000 jóvenes profesionales egresados. Esta proyección se basa en el crecimiento continuo de la población universitaria, así como en la evidente expansión de cupos y carreras que ofrecen tanto las instituciones públicas como privadas.

Estas crecientes cifras reflejan una realidad clara: cada año, decenas de miles de jóvenes se suman al mercado laboral con la esperanza de encontrar un empleo acorde a su formación y expectativas. Pero, ¿está preparado el mercado; las empresas, negocios e instituciones públicas para recibirlos?

## **2. La Oferta Laboral para Profesionales.-**

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) reportó que en 2024 se crearon alrededor de 300.000 nuevas plazas “generales” de trabajo en el país, para todo tipo de personas, es decir para operativos y administrativos sin profesión, y para profesionales. De esto el Sector Privado ofreció el 75% de oportunidades, y el Sector Público 25%.

Las plazas destinadas para Personas con estudios académicos de tercer nivel, es decir Profesionales cubren el 40% (para 120.000 personas); el restante 60% fue para el citado personal operativo (sin educación universitaria). Se estima que en 2025 se crearán 325.000 nuevas plazas de trabajo, un incremento del 8,3% respecto a 2024. De ellas, se espera para profesionales se destine un 45% (Sector Privado, 83% = 121.388 plazas. Sector Público, 17% = 24.863 plazas).

Este aumento se explica por el crecimiento económico sostenido, la transformación digital de varios sectores y la inversión pública en áreas estratégicas como salud, educación y tecnología.

### **3. Qué opciones tienen los Jóvenes Egresados?. Contrataciones reales.-**

A pesar de las nuevas plazas para “profesionales”, existe una brecha importante entre estos “profesionales disponibles” y las ofertas de trabajo real. Y, peor todavía es la realidad para los “Jóvenes profesionales recién egresados”. En 2024, de las 120.000 plazas para profesionales, solo 12.000 fueron ocupadas por egresados recientes. Es decir, solo el 10% de los nuevos puestos fueron destinados a quienes terminaban su formación universitaria. Para cerrar 2025, se espera una mejora en este indicador de trabajo para egresados, a 14.000, es decir un incremento del 16,6% respecto a 2024. El Sector Privado absorberá el 78% (10.920 plazas), impulsado por inversiones en tecnología, servicios y consumo interno; el Sector Público asumirá 22% (3.080 plazas) principalmente en áreas de salud, educación y digitalización del Estado.

Según nuestra realidad geográfica, en la Sierra y con mayor proporción por la concentración de Empresas privadas e Instituciones Públicas, se dará en Quito el 50% de estas oportunidades para egresados, es decir unas 7.000 plazas. En la Costa, la mayor parte en Guayaquil, se ofrecerá similar 50%, otras 7000 plazas de trabajo.



## LA BRECHA DE EMPLEABILIDAD:

### Un Desafío Nacional.-

La diferencia entre los más de **87.000 jóvenes profesionales** proyectados que egresen al cerrar 2025 y las **14.000 oportunidades de contratación que se proyecta para estos jóvenes egresados**, plantea un problema estructural. ¿Por qué tantos egresados no logran insertarse rápidamente en el mercado laboral?.

Evidentemente y como es sabido, las limitadas condiciones económicas del país determinan que los negocios en general, el sector privado y público no pueda acogerlos; así como también las rígidas e inflexibles formas de contratación laboral legal, que impiden que nuestra nación se ponga a tono con el mundo moderno de posibilidades efectivas para trabajar.

Sin embargo, también existe otro aspecto determinante que hace que los Empleadores se desinteresen por contratar “Jóvenes Profesionales, recién egresados”, y es la creencia que la “Experiencia” laboral es determinante. Este es un paradigma caduco en todo el mundo moderno empresarial; sin embargo, prevalece todavía en sociedades “tradicionales y conservadoras”; creer que los jóvenes representan un riesgo para el trabajo; no se dan cuenta que en realidad representan un refrescamiento de conocimientos para sus operaciones productivas muchas veces obsoletas y caducas. Pesa mas la aparente seguridad que ofrece hacer las cosas “como siempre lo han hecho”; más vale malo conocido que “nuevo” por conocer.

### Empresarios, cambiar el “chip”: generar oportunidades.-

La clave o el reto para aquellas Empresas que se decidan por el talento joven no



es sino “cambiar el chip, la creencia que estos jóvenes representan riesgo mayor”. Luego, mejorar sus procesos administrativos para tomar medidas de prevención de errores (mayores), incorporando mecanismos de “Inducción efectiva” para estos jóvenes profesionales (similar a lo que se hace con cualquier nuevo contratado, en realidad), así mismo, control de gestión formal; con esto es mas que suficiente para garantizar que los jóvenes, aparentemente “inexpertos”, aprendan, tomen seguridad, entiendan los procesos y especialmente el “entorno” de la empresa, que es muchas veces lo único con lo que lógicamente no han estado familiarizados; y, de aquí en adelante, puede que resulten de los más destacados colaboradores.

### **Jóvenes, también cambiar su “chip”.-**

A los “Jóvenes Profesionales recién Egresados” lo que más les hace falta en realidad es “tomar conciencia” lo que son y representan, “grandes y potenciales talentos”; descubrirse en sus grandes posibilidades y generarse alta autoestima. No considerarse igual que la creencia tradicional, que el joven profesional no conoce nada, que no sabe nada; absurda creencia que también lamentablemente esta en la misma mente de los jóvenes profesionales.

Esta situación genera frustración, desempleo oculto y migración forzada de talento joven hacia otros países o al subempleo.

Al Joven Profesional también le compete romper sus propios paradigmas. Con esto, presentarse bien a las empresas. “Venderse bien”. Demostrar sus muchos conocimientos técnicos teóricos y actualización en métodos modernos; además, sus muchas potencialidades: talentos, habilidades, deseos y fuerza para triunfar “deseos de comerse el mundo”; decisión, perseverancia y disponibilidad permanente sin horarios para trabajar, y, gran afán para aprender!, etc. etc.



## OTRO CAMINO EFECTIVO DE SOLUCIÓN:

### Qué significa “Empleabilidad” y cómo fortalecerla?

La empleabilidad no es simplemente “tener un título universitario”. Es la capacidad de un profesional para formularse una Autoimagen – MARCA PERSONAL, basada en sus propios y mayores conocimientos, su propia autoevaluación de talentos (fortalezas), motivaciones por áreas de trabajo específicas, etc. Luego, buscar con efectividad, con métodos definidos el trabajo de sus sueños. Y, conseguir y mantener dicho empleo de calidad, así como de adaptarse a los cambios del mercado y reinventarse cuando sea necesario.

### En síntesis, las claves para fortalecer su Empleabilidad son:

- **Formación continua:** Cursos, certificaciones, aprendizaje de nuevas tecnologías.
- **Networking y visibilidad:** Tener presencia en redes profesionales como LinkedIn.
- **Uso estratégico de inteligencia artificial:** Desde la redacción del CV hasta la simulación de entrevistas.
- **Marca personal:** Saber comunicar fortalezas, logros y propuestas de valor.

### El Rol de las Instituciones Educativas y del Estado.-

Las universidades deben adaptar su oferta educativa a las demandas reales del mercado. Esto implica incluir formación en habilidades blandas, tecnologías emergentes, inteligencia emocional y pensamiento crítico. Además, deben fomentar la



práctica profesional temprana y la vinculación con empresas.

El Estado, por su parte, debe generar políticas que incentiven la contratación de jóvenes profesionales, crear programas de primer empleo, y promover la digitalización como un eje de competitividad nacional.

## **La Necesidad de Innovar: Soluciones Digitales**

No basta con diagnosticar el problema. El país necesita soluciones que escalen, que sean accesibles, y que realmente impacten en la empleabilidad. Herramientas digitales que ayuden a los egresados a prepararse mejor, a optimizar su perfil profesional y a conectar con oportunidades reales dentro y fuera del país.

Es fundamental trabajar en soluciones que integren tecnología, orientación profesional y metodologías probadas para mejorar la inserción laboral. Estas herramientas deben adaptarse al ritmo de vida de los jóvenes, ofrecer contenidos de valor, y sobre todo, brindar resultados concretos en su proceso de búsqueda de empleo.

## **CONCLUSION**

### **Dotar a los Egresados de Métodos y Habilidades para que “Logren Trabajo”.-**

El crecimiento sostenido de egresados en Ecuador es una buena noticia. Representa un país con aspiraciones, con jóvenes que buscan superarse. Pero también nos enfrenta a una gran responsabilidad: **asegurar que ese esfuerzo se traduzca en empleos de calidad.**

Debemos actuar con urgencia. Implementar soluciones que acerquen a los jóvenes a las oportunidades reales del mercado laboral, que les enseñen a destacarse y que potencien sus capacidades.



Desde O'CONOR CONSULTING estamos trabajando en una solución digital que estará disponible muy pronto. Una herramienta diseñada para que los Jóvenes Profesionales recién egresados de las diferentes Universidades del País, que no solo buscan empleo, sino más bien que quieren **construir una carrera tengan soluciones efectivas en su búsqueda de empleo**, y no solo en Ecuador, sino en el mundo.

La empleabilidad es el camino. Y ahora, más que nunca, es momento de recorrerlo juntos.

Elaboración, Martín Mosquera – O'CONOR CONSULTING. Referencias:

- SENESCYT (2022–2025). Datos de egresados y proyecciones.
- INEC (2023). Oferta laboral general y plazas para profesionales.
- Proyecciones 2025 basadas en análisis de UDLA, UEES y el Banco Central del Ecuador.
- Datos del mercado laboral nacional elaborados por observación directa y análisis de tendencias económicas y académicas.

# ¿CONOCES LA REALIDAD DENTRO DE TU EMPRESA?

## DESCUBRE FACTORES OCULTOS QUE INSIDEN EN LA BAJA DEL RENDIMIENTO LABORAL



### CONSULTORÍA DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS Y REPORTES PARA TOMAR DECISIONES EN BASE A KPI'S

✓ REVELA las causas concretas sobre «RIESGO Laboral» de tu GENTE y EMPRESA. TOMA DECISIONES REALES para el impacto y gestión de:

- ✓ -Ventas, costos, marketing, finanzas, inventarios, producción, logística.
- ✓ -Rotación de personal, salud ocupacional, ausentismo, clima laboral, desempeño.
- ✓ -Análisis de horas extra, redes sociales y más...

✓ LLEVA A TU CAPITAL HUMANO Y ORGANIZACIÓN AL SIGUIENTE NIVEL.

**CONTÁCTANOS HOY MISMO PARA UNA CONSULTA GRATUITA Y DEMO**

✉ [jmosquera@oconorconsulting.com](mailto:jmosquera@oconorconsulting.com)

☎ 0990335594

# 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](mailto:jmosquera@oconorconsulting.com)

 0990335594

# Nuevas Vacantes #OfertaLabora

<b>Selección de:</b>	<b>Director Financiero Administrativo</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Compañía industrial comercial
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Quito
<b>Consultor responsable:</b>	kpino@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

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

<b>Selección de:</b>	<b>GERENTE DE OPERACIONES</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante cadena de cafeterias
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Quito
<b>Consultor responsable:</b>	kpino@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

<b>Selección de:</b>	<b>Director Financiero</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante Universidad
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Ambato
<b>Vacante para:</b>	Ambato
<b>Consultor responsable:</b>	ahurtado@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

# Nuevas Vacantes

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

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

<b>Selección de:</b>	<b>Asistente de Gerencia General</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante Grupo Empresarial
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Quito
<b>Consultor responsable:</b>	acuzco@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

<b>Selección de:</b>	<b>Jefe de seguridad fisica</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante industria Farmaceutica
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Quito
<b>Consultor responsable:</b>	ahurtado@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:***

mayo 22

Ceremonia de Graduación INCAE 2025

13 de mayo de 2025

De la simulación al mercado: aprender haciendo para fortalecer las habilidades

10 de mayo de 2025

La magia del teatro llegó al campus: INCAE presentó “Sueño de una noche de verano” de William Shakespeare

\*Publicidad no oficial, sólo para fines informativos

Más información en:

***[www.incae.edu/es](http://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](mailto: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**

