

JULIO 2026

# GENTE & TRABAJO

PEOPLE MANAGEMENT  
MAGAZINE

NIVEL DE  
SATISFACCIÓN  
LABORAL:  
**ECUADOR 2026**

# ÚNETE A NUESTRO CANAL EXCLUSIVO



  
O'CONOR  
CONSULTING

VACANTES  
EJECUTIVAS

DESARROLLO  
PROFESIONAL

NETWORKING

**35**  
AÑOS

**CONECTANDO  
TALENTO Y EMPRESAS**



RECIBE **ANUNCIOS** DE NUESTRAS VACANTES EN TIEMPO REAL.



REVISTA "**GENTE Y TRABAJO**": CONTENIDO ESTRATÉGICO PARA FORTALECER TU PERFIL PROFESIONAL Y GERENCIAL.



OPORTUNIDADES PARA EL ÉXITO **PROFESIONAL Y PERSONAL**.



REGISTRO GRATUITO EN NUESTRO **PORTAL PARA VACANTES EJECUTIVAS**.



SOLICITA EL ENLACE DE ACCESO VÍA CORREO O WHATSAPP.



[jmmosquera@oconorconsulting.com](mailto:jmmosquera@oconorconsulting.com)



0990335594

# Tabla de Contenido

## **05 Nivel de Satisfacción Laboral en Ecuador 2026: se quedan, pero no florecen**

El índice nacional sube a 2.8 sobre 5, pero la mejora esconde una paradoja: crece la estabilidad y cae la realización. Resultados de la encuesta anual que O'Connor Consulting aplica desde 2005.

## **11 La disciplina en el trabajo: el valor incómodo que sostiene la satisfacción**

En una época que celebra la pasión y el bienestar, conviene recordar una verdad impopular: el trabajo también es esfuerzo y sacrificio. No siempre todo está bien, y no tiene que estarlo para que valga la pena.

## **16 Vacantes**

- Nuevas
- En proceso

# Editorial

## ESTABLES, PERO NO REALIZADOS



**José Fernando Mosquera**  
Fundador y Director General  
O'Connor Consulting

Hay años en que los números suben y, sin embargo, la historia que cuentan no es de celebración. El “Índice de Satisfacción Laboral en las empresas del Ecuador”, que medimos ininterrumpidamente desde 2005, alcanzó 2.8 sobre 5 al cierre del primer semestre de 2026, según la encuesta aplicada a más de 200 colaboradores de diferentes sectores de empresas privadas del país.

La cifra confirma, por segundo año consecutivo, una recuperación gradual: del mínimo histórico de 2.4 en 2024 pasamos al 2.7 en 2025 y ahora al 2.8. Pero seguimos por debajo del promedio mínimo razonable de 3 y lejos del 3.5 de 2022. El paciente mejora; todavía no está sano.

Lo más revelador no está en el promedio sino en su composición. Las personas se sienten más estables y valoran mejor el trabajo en equipo; al mismo tiempo, perciben menos equilibrio entre esfuerzo y recompensa, y menos realización personal. Es la fotografía ecuatoriana del job hugging que analizamos en junio: la gente se queda, pero no siempre porque quiera quedarse. Retener cuerpos no es lo mismo que retener voluntades.

Más allá del complejo entorno de negocios, deberá estar la visión (conciencia) y pericia (estrategia) de Empresarios y Ejecutivos para innovarse. Invertir en su Gente. Fortalecer el liderazgo, la equidad interna y el reconocimiento. Esta edición de “Gente & Trabajo” recomendamos difundirla en los cargos gerenciales. Quedamos a las órdenes para sus consultas.

# Nivel de Satisfacción Laboral en Ecuador 2026: se quedan, pero no florecen

El índice nacional sube a 2.8 sobre 5, pero la mejora esconde una paradoja: crece la estabilidad y cae la realización. Resultados de la encuesta anual que O'Conor Consulting aplica desde 2005.



## Por qué medimos la satisfacción laboral

Cuando hablamos de “satisfacción laboral” no nos referimos únicamente a un sentimiento subjetivo o pasajero. En el mundo empresarial, satisfacción es sinónimo de desempeño, de estabilidad, de eficiencia y, sobre todo, de sostenibilidad.

La satisfacción en el trabajo surge del “ciclo virtuoso” que comienza en la comprensión de un objetivo o reto laboral, pasa por la ejecución comprometida, logra resultados y culmina en reconocimiento, aprendizaje y crecimiento. Cuando este ciclo se rompe, la motivación disminuye y las Personas, y por ende las Organizaciones, entran en zonas de riesgo.

Por eso, desde 2005, nuestra encuesta anual consulta concretamente si la Persona:<sup>1</sup>

- Se encuentra estable en la actual Empresa en la que trabaja.
- Percibe correspondencia entre el trabajo realizado y las recompensas recibidas.
- Encuentra colaboración, integración y compañerismo en su área de trabajo.
- Considera que tiene éxito personal en la empresa; se siente realizada.

## Resultados 2026: el índice sube a 2.8

La encuesta se realizó durante el primer semestre de 2026, con la participación de 203 profesionales de empresas de todos los tamaños, pertenecientes a sectores clave del tejido empresarial ecuatoriano, aplicando la misma escala de valoración de años anteriores. El promedio de cada una de las cuatro dimensiones evaluadas arroja:

- Satisfechos: 37% (calif. 2,8)
- Poco satisfechos: 28% (calif. 1,0)
- Insatisfechos pero conformes: 15% (calif. 0,4)
- Insatisfechos y descontentos: 20% (calif. 0,8)

Esto genera un índice de satisfacción laboral total, promedio, de 2.8 sobre 5, una leve mejoría frente al 2.7 de 2025 que consolida dos años consecutivos de recuperación desde el mínimo histórico de 2.4 en 2024. No obstante, la cifra sigue evidenciando una situación de alerta para el desarrollo organizacional en Ecuador: el 63% de los encuestados no se declara plenamente satisfecho con su vida laboral.

**Tabla 1.** Comparativo histórico del índice de satisfacción laboral

| Año              | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Índice (sobre 5) | 2,5  | 3,0  | 3,1  | 3,5  | 3,0  | 2,4  | 2,7  | 2,8  |

Elaboración: O'Conor Consulting, serie histórica 2005-2026.

Aunque 2026 confirma la tendencia de recuperación iniciada en 2025, seguimos por debajo de los niveles de 2020-2023 y lejos del máximo de 2022. El rebote es real, pero insuficiente frente a un contexto que exige mayor conexión, alineación y sentido.



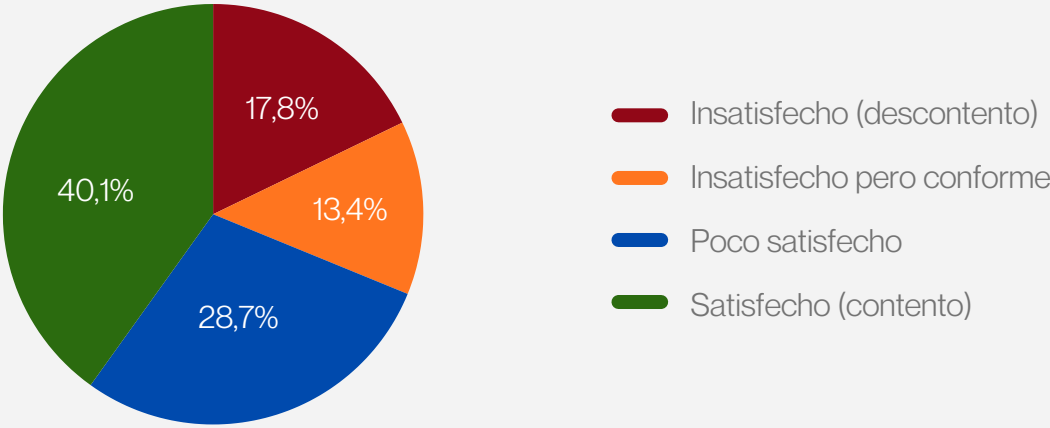
## Metodología: el marco ERG de Alderfer

La Teoría ERG de Clayton Alderfer condensa la jerarquía de Maslow en tres categorías: Existencia (seguridad y estabilidad), Relación (vínculos interpersonales) y Crecimiento (desarrollo y realización personal).<sup>3</sup> Las cuatro dimensiones de nuestra encuesta se alinean con este marco: estabilidad y equilibrio esfuerzo-recompensa corresponden a Existencia; integración y trabajo en equipo, a Relación; realización y éxito personal, a Crecimiento.

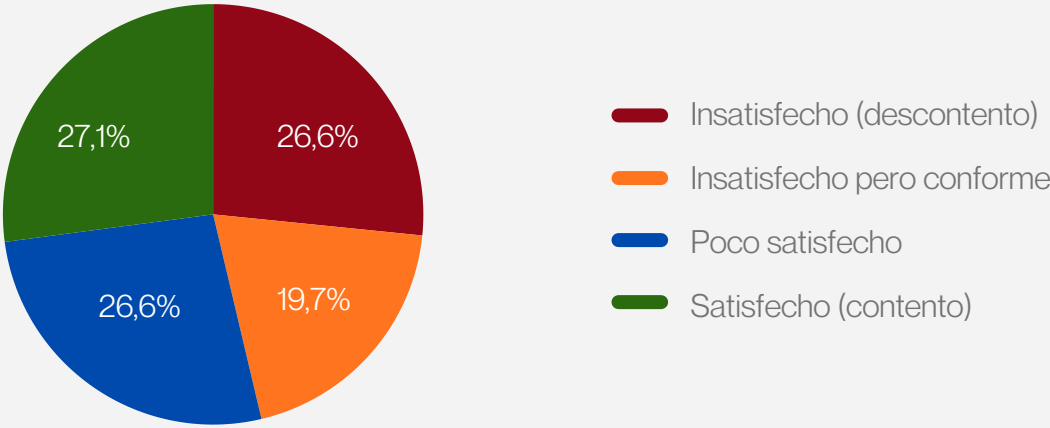
A diferencia de Maslow, Alderfer plantea que la frustración en un nivel regresa el interés al anterior ("frustración-regresión"). Esto explica la paradoja 2026: sin Crecimiento ni Relación equitativa, los colaboradores regresan a la Existencia, aferrándose a la estabilidad aunque no estén satisfechos.

# Preguntas y respuestas

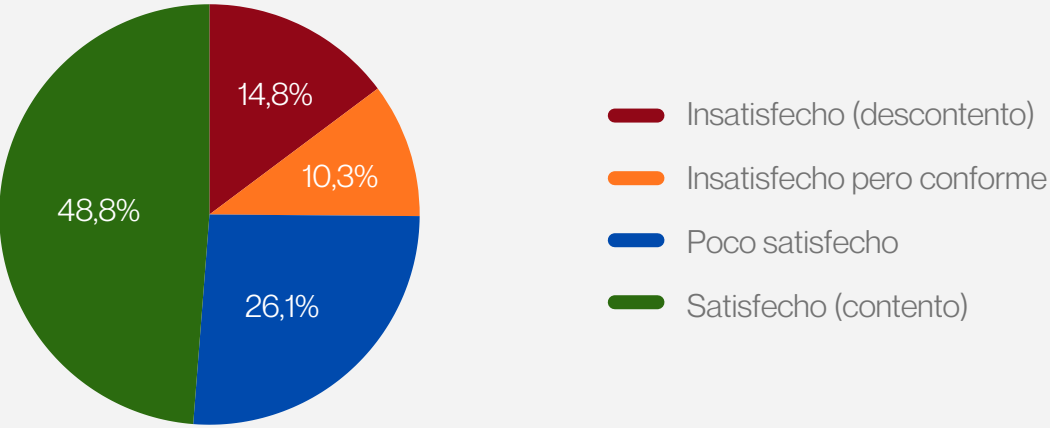
*¿Siente que se encuentra estable en la actual empresa que trabaja, es decir que no peligra que lo despidan repentinamente; en qué proporción estable?*



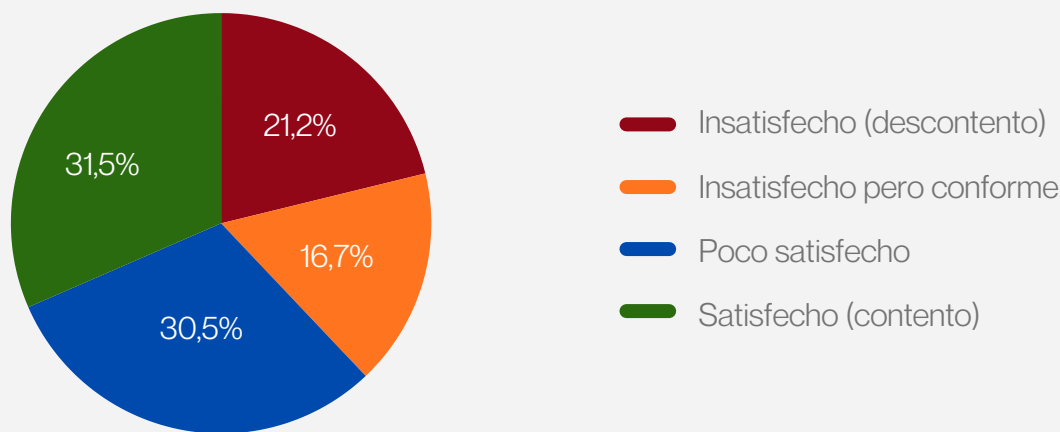
*¿Siente “equilibrio” (correspondencia, justicia) entre su trabajo realizado y las recompensas recibidas (remuneración, reconocimiento del jefe, capacitación proporcionada, etc.)?*



*En su área o departamento, ¿cuánta integración, colaboración, compañerismo y trabajo en equipo existen?*



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



### Análisis por dimensión: la paradoja 2026

El dato agregado esconde un movimiento interno que constituye el principal hallazgo de este año: dos dimensiones mejoran y dos retroceden.

Tabla 2. Evolución del porcentaje de satisfechos por dimensión, 2025-2026

| DIMENSIÓN EVALUADA              | 2025  | 2026  | TENDENCIA   |
|---------------------------------|-------|-------|-------------|
| Estabilidad laboral             | 36,6% | 40,1% | ▲ Mejora    |
| Equilibrio esfuerzo-recompensa  | 31,9% | 26,6% | ▼ Retrocede |
| Integración y trabajo en equipo | 47,9% | 48,8% | ▲ Mejora    |
| Realización y éxito personal    | 36,6% | 31,5% | ▼ Retrocede |

Elaboración: O’Conor Consulting con base en las encuestas 2025 y 2026.

- Estabilidad laboral (mejora): la percepción de estabilidad sube y los francamente insatisfechos caen del 25.8% al 17.8%. La gente siente menos riesgo de despido repentino.
- Integración y trabajo en equipo (mejora): se mantiene como la dimensión más fuerte del estudio. El compañerismo sigue siendo el gran activo de las organizaciones ecuatorianas.
- Equilibrio esfuerzo-recompensa (retrocede): es la dimensión más débil: solo 26.6% se declara satisfecho y 27.1% está francamente insatisfecho. Uno de cada dos encuestados no percibe justicia entre lo que entrega y lo que recibe.
- Realización y éxito personal (retrocede): cae cinco puntos. Menos personas sienten que están alcanzando el éxito que aspiraban en su organización actual.

La lectura conjunta es reveladora: los ecuatorianos se sienten más seguros en sus puestos, pero menos

recompensados y menos realizados. Es el perfil típico del fenómeno que analizamos en nuestra edición de junio: el job hugging, aferrarse al empleo por prudencia y no por convicción.<sup>2</sup>

## **"Una fuerza laboral que permanece pero no florece es estable en la superficie y frágil en el fondo."**

— Equipo de Investigación, O'Conor Consulting



### **¿Qué significa esto para la Alta Dirección?**

Además, el deterioro específico en equidad y realización es una señal directa: las inversiones y acciones actuales de gestión del talento no están alineadas con las verdaderas necesidades y expectativas de los colaboradores. Estabilidad sin reconocimiento produce cumplimiento, no compromiso. Tres alertas se desprenden del estudio:

- No se puede normalizar la insatisfacción: mantener personas insatisfechas en el equipo sin abordarlo es un acto de irresponsabilidad estratégica.
- El riesgo ya no es solo la rotación: el mayor peligro de 2026 no es que la gente se vaya, sino que se quede desmotivada. La rotación baja puede ocultar desempeño bajo y mal ejemplo.
- El entorno laboral se construye a diario: con decisiones, liderazgo coherente, escucha activa, equidad en las recompensas y una cultura donde los desafíos se valoren y se reconozcan.

# Sobre la muestra

Tabla 3. Composición de la muestra 2026

| VARIABLE             | COMPOSICIÓN                                             |
|----------------------|---------------------------------------------------------|
| Participantes        | 203 profesionales (primer semestre de 2026)             |
| Tipo de organización | Privada 95.6%                                           |
| Tamaño de empresa    | Mediana 36.5% · Grande 34.0% · Pequeña 29.6%            |
| Cargo                | Mandos medios 45.3% · Gerentes 40.4% · Operativos 14.3% |
| Región               | Sierra 71.9% · Costa 28.1%                              |
| Edad                 | Mayoría entre 40 y 59 años (aprox. 70%)                 |

Elaboración: O’Conor Consulting.

Cerca del 86% de los participantes ocupa posiciones gerenciales o mandos medios: la voz de quienes lideran o influyen directamente en los equipos de trabajo del país. Por eso, sus respuestas deben ser tomadas como indicador clave para decisiones estratégicas de RRHH y Alta Dirección.

## La salida

Ser efectivos hoy no es una opción: es una necesidad. Pero más allá de la efectividad, debemos apostar por la realización personal y colectiva. Desde O’Conor Consulting creemos que la agenda 2026-2027 pasa por:

- Restaurar la equidad interna: revisar la correspondencia entre contribución y recompensa, la dimensión más deteriorada del estudio.
- Reconocer de verdad: el reconocimiento oportuno y específico es la inversión de mayor retorno y menor costo.
- Construir rutas de realización: planes de carrera y desafíos con sentido, para que permanecer sea una elección y no una resignación.
- Formar líderes que inspiren: los jefes directos son el principal amplificador (o destructor) de la satisfacción de sus equipos.
- Medir para actuar: pasar de la “medición” a la “transformación”, con acciones concretas y seguimiento.

## REFERENCIAS

1. O’Conor Consulting (2026). Encuesta Anual de Satisfacción Laboral en el Ecuador 2026. 203 respuestas, primer semestre de 2026. Serie histórica desde 2005. Gráficos elaborados a partir de los resultados del formulario oficial de la encuesta.

2. O’Conor Consulting (junio 2026). 'Job Hugging: cuando quedarse es la nueva estrategia de carrera'. Revista Gente & Trabajo, edición junio 2026.

# La disciplina en el trabajo: el valor incómodo que sostiene la satisfacción

En una época que celebra la pasión y el bienestar, conviene recordar una verdad impopular: el trabajo también es esfuerzo y sacrificio. No siempre todo está bien, y no tiene que estarlo para que valga la pena.



Vivimos rodeados de mensajes que prometen que, si encontramos el trabajo ideal, cada día se sentirá como una vocación realizada. La realidad profesional es menos complaciente: todo trabajo, incluso el más alineado con nuestros talentos, incluye tareas tediosas, plazos exigentes, resultados que tardan y días en los que la motivación simplemente no aparece. Pretender lo contrario no produce trabajadores más felices; produce trabajadores más frágiles.

## **La verdad incómoda: la satisfacción llega después del esfuerzo, no antes**

Nuestra propia encuesta anual lo recuerda cada año: la satisfacción en el trabajo surge de un “ciclo virtuoso” que comienza en la comprensión de un reto, pasa por la ejecución comprometida, logra resultados y culmina en reconocimiento, aprendizaje y crecimiento.<sup>1</sup>

Nótese el orden: la ejecución comprometida antecede a los resultados, y los resultados anteceden al reconocimiento. Nadie recorre ese

ciclo sin atravesar tramos de esfuerzo sostenido y, sí, de sacrificio. Quien espera sentirse motivado antes de esforzarse suele no llegar nunca a la parte del ciclo donde la motivación aparece.

Esperar que el trabajo sea siempre placentero es una expectativa que la evidencia no respalda y que, además, tiene un costo: cuando la única vara es “cómo me siento hoy”, cualquier semana difícil se interpreta como señal de que algo está mal con el empleo, con el jefe o con uno mismo. La madurez profesional consiste, en parte, en distinguir el malestar normal del esfuerzo del malestar que sí exige cambios.

## "El talento abre la puerta; la disciplina la mantiene abierta"

— O'Connor Consulting



## Lo que dice la evidencia: la disciplina rinde más que el talento

La investigación en psicología lleva décadas acumulando evidencia en la misma dirección. En un estudio clásico publicado en *Psychological Science*, Angela Duckworth y Martin Seligman encontraron que la autodisciplina predecía el desempeño académico mejor que el coeficiente intelectual: los estudiantes más disciplinados superaban a los más “talentosos” en prácticamente todos los indicadores de rendimiento.<sup>2</sup>

La misma investigadora demostró después que el “grit”, la combinación de perseverancia y pasión por metas de largo plazo, predice el éxito en contextos tan distintos como academias militares, concursos nacionales y trayectorias profesionales, por encima de lo que explica la aptitud.<sup>3</sup>

Y los estudios de Anders Ericsson sobre desempeño experto llegaron a una conclusión aún más incómoda: los niveles superiores de maestría no provienen del disfrute, sino de la “práctica deliberada”: miles de horas de trabajo estructurado, exigente y frecuentemente poco placentero, sostenido durante años.<sup>4</sup>

La conclusión conjunta es difícil de rebatir: en cualquier campo, quienes llegan lejos no son quienes más disfrutan cada hora de trabajo, sino quienes son capaces de sostener el esfuerzo cuando el disfrute no está disponible.



## Disciplina no es sufrimiento: la distinción que evita el burnout

Defender la disciplina no es romantizar el exceso. Hay una diferencia esencial entre el sacrificio con propósito, esfuerzo intenso al servicio de una meta que la persona comprende y comparte, y el sufrimiento improductivo: jornadas interminables sin sentido, presentismo, miedo o maltrato. El primero construye carácter, competencia y orgullo profesional; el segundo destruye salud y compromiso.

La investigación sobre autocontrol de Roy Baumeister aporta aquí un matiz práctico: la fuerza de voluntad es un recurso limitado, y las personas más disciplinadas no son las que más “resisten”, sino las que estructuran hábitos, rutinas y entornos que reducen la necesidad de resistir. La disciplina sostenible se diseña; no se improvisa a punta de heroísmo diario.<sup>5</sup>

**Tabla 4.** Disciplina genuina vs. sacrificio improductivo

| DIMENSIÓN      | DISCIPLINA GENUINA                      | SACRIFICIO IMPRODUCTIVO        |
|----------------|-----------------------------------------|--------------------------------|
| Propósito      | Esfuerzo al servicio de una meta clara  | Esfuerzo sin sentido percibido |
| Duración       | Intensidad con períodos de recuperación | Sobrecarga crónica sin pausa   |
| Motor          | Compromiso y hábitos diseñados          | Miedo, culpa o presión externa |
| Resultado      | Competencia, orgullo y crecimiento      | Desgaste, cinismo y burnout    |
| Reconocimiento | El esfuerzo se valora y recompensa      | El esfuerzo se invisibiliza    |

Elaboración: O’Conor Consulting con base en Baumeister & Tierney (2011) y Covey et al. (1994).

## La corresponsabilidad: lo que toca a la persona y lo que toca a la empresa

Como recordamos en ediciones anteriores de esta revista, el futuro laboral de cada persona no depende únicamente de la empresa, sino también de la actitud individual. Stephen Covey lo planteó hace tres décadas: la efectividad exige poner “primero lo primero”, es decir, subordinar los estados de ánimo del momento a las prioridades importantes.<sup>6</sup>

Pero la corresponsabilidad tiene dos caras, y aquí nuestra Encuesta 2026 entrega un dato que las empresas no pueden ignorar: la dimensión más deteriorada del año es precisamente el equilibrio entre esfuerzo y recompensa, donde solo el 26.6% se declara satisfecho.

El mensaje es directo: se puede —y se debe— pedir disciplina a los equipos, pero solo desde organizaciones que honran su parte del pacto. Pedir sacrificio sin ofrecer equidad, reconocimiento y desarrollo no forma culturas disciplinadas; forma culturas resentidas. La disciplina florece donde el esfuerzo tiene sentido y consecuencias justas.<sup>1</sup>

**“El sacrificio sin propósito agota; el esfuerzo con sentido construye.”**  
— Equipo de Investigación, O’Conor Consulting

## Cómo se construye una cultura de disciplina

Metas claras y exigentes: la disciplina necesita dirección. Objetivos ambiguos producen esfuerzo disperso; retos comprensibles y medibles activan el ciclo virtuoso de la satisfacción.

Hábitos y rituales de ejecución: rutinas de seguimiento, espacios de trabajo profundo y acuerdos de equipo reducen la dependencia de la motivación del momento.

Liderazgo con ejemplo: ningún discurso sobre disciplina sobrevive a un jefe indisciplinado. La puntualidad, la preparación y el cumplimiento de la palabra se transmiten en cascada.

Reconocimiento al esfuerzo sostenido: premiar solo el resultado final invisibiliza el proceso. Las culturas disciplinadas celebran también la constancia que lo hizo posible.

Exigencia con humanidad: períodos de alta intensidad seguidos de recuperación real. La disciplina sostenible respeta los límites que el burnout ignora.



## ¿Por qué ocurre? Las fuerzas detrás del abrazo laboral

Con un índice nacional de satisfacción de 2.8 sobre 5, sería fácil concluir que la tarea pendiente es solo de las empresas. Es una lectura incompleta. La recuperación de la satisfacción laboral en el país requiere organizaciones que restauren la equidad y el reconocimiento, y también profesionales dispuestos a sostener el esfuerzo, cultivar sus hábitos y asumir la construcción de su propia motivación, desarrollo y bienestar.

El trabajo no siempre es agradable, y no pasa nada: nunca lo fue para nadie que haya construido algo valioso. La pregunta correcta no es “¿disfruto cada día?”, sino “¿este esfuerzo me está construyendo?”. Cuando la respuesta es sí, la disciplina deja de ser una carga y se convierte en lo que siempre fue para los profesionales que llegan lejos: una forma de respeto por uno mismo y por el propio futuro.

### REFERENCIAS

1. O'Connor Consulting (2026). Encuesta Anual de Satisfacción Laboral en el Ecuador 2026. 203 respuestas, primer semestre de 2026.
2. Duckworth, A. L. & Seligman, M. E. P. (2005). 'Self-Discipline Outdoes IQ in Predicting Academic Performance of Adolescents'. *Psychological Science*, 16(12), 939-944.
3. Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D. & Kelly, D. R. (2007). 'Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals'. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.
4. Ericsson, K. A., Krampe, R. T. & Tesch-Römer, C. (1993). 'The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance'. *Psychological Review*, 100(3), 363-406.
5. Baumeister, R. F. & Tierney, J. (2011). *Willpower: Rediscovering the Greatest Human Strength*. Penguin Press.
6. Covey, S. R., Merrill, A. R. & Merrill, R. R. (1994). *Primero lo Primero (First Things First)*. Free Press.

# DESARROLLE SU EMPRESA

CON EL TALENTO ADECUADO

El éxito de su empresa depende de las personas correctas.

Le apoyamos a **encontrarlas**.



## SERVICIO DE **SELECCIÓN Y HEADHUNTING EJECUTIVO**



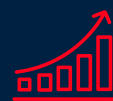
### **ATRAIGA PROFESIONALES ESTRATÉGICOS**

Capaces de impulsar la competitividad, fortalecer la cultura organizacional y generar **resultados sostenibles** para su empresa



### **METODOLOGÍA BIT - BÚSQUEDA INTELIGENTE DE TALENTOS**

Identificamos líderes alineados a los objetivos de su organización, **reduciendo la rotación, optimizando tiempos** de contratación y **evitando costos** por malas decisiones de selección



**MAYOR  
COMPETITIVIDAD**



**MENOR ROTACIÓN,  
MEJORES  
RESULTADOS**



**AHORRO DE TIEMPO  
Y RECURSOS**



# Nuevas Vacantes

## #OfertaLaboral

| SELECCIÓN DE           | GERENTE FINANCIERO              |
|------------------------|---------------------------------|
| Datos de la empresa:   | Importante empresa industrial   |
| Búsqueda realizada en: | Quito                           |
| Vacante para:          | Quito                           |
| Consultor responsable: | acuzco@oconorconsulting.com     |
|                        | kperigueza@oconorconsulting.com |

| SELECCIÓN DE           | GERENTE DE PROYECTOS          |
|------------------------|-------------------------------|
| Datos de la empresa:   | Compañía inmobiliaria         |
| Búsqueda realizada en: | Guayaquil                     |
| Vacante para:          | Guayaquil                     |
| Consultor responsable: | ahurtado@oconorconsulting.com |
|                        | mroble@oconorconsulting.com   |

| SELECCIÓN DE           | GERENTE COMERCIAL               |
|------------------------|---------------------------------|
| Datos de la empresa:   | Industrial de plásticos         |
| Búsqueda realizada en: | Nacional                        |
| Vacante para:          | Quito                           |
| Consultor responsable: | acuzco@oconorconsulting.com     |
|                        | kperigueza@oconorconsulting.com |

# Nuevas Vacantes

## #OfertaLaboral

| SELECCIÓN DE           | JEFE FINANCIERO — SECTOR SALUD  |
|------------------------|---------------------------------|
| Datos de la empresa:   | Empresa del sector médico       |
| Búsqueda realizada en: | Quito                           |
| Vacante para:          | Quito                           |
| Consultor responsable: | acuzco@oconorconsulting.com     |
|                        | kperigueza@oconorconsulting.com |

| SELECCIÓN DE           | JEFE DE MANTENIMIENTO         |
|------------------------|-------------------------------|
| Datos de la empresa:   | Empresa de productos de papel |
| Búsqueda realizada en: | Triunfo — Bucay               |
| Vacante para:          | Triunfo — Bucay               |
| Consultor responsable: | ahurtado@oconorconsulting.com |
|                        | mroble@oconorconsulting.com   |

| SELECCIÓN DE           | CONTADOR GENERAL               |
|------------------------|--------------------------------|
| Datos de la empresa:   | Importante empresa de catering |
| Búsqueda realizada en: | Guayaquil                      |
| Vacante para:          | Guayaquil                      |
| Consultor responsable: | ahurtado@oconorconsulting.com  |
|                        | mroble@oconorconsulting.com    |

# Nuevas Vacantes

## #OfertaLaboral

| SELECCIÓN DE           | EJECUTIVO COMERCIAL SENIOR (ROSAS) |
|------------------------|------------------------------------|
| Datos de la empresa:   | Empresa florícola                  |
| Búsqueda realizada en: | Quito                              |
| Vacante para:          | Quito                              |
| Consultor responsable: | acuzco@oconorconsulting.com        |
|                        | kperigueza@oconorconsulting.com    |

| SELECCIÓN DE           | OFICIAL DE FONDOS DE INVERSIÓN |
|------------------------|--------------------------------|
| Datos de la empresa:   | Empresa del sector financiero  |
| Búsqueda realizada en: | Guayaquil                      |
| Vacante para:          | Guayaquil                      |
| Consultor responsable: | ahurtado@oconorconsulting.com  |
|                        | mroble@oconorconsulting.com    |

# CIERRE EL CICLO LABORAL DE SUS EXCOLABORADORES CON RESPONSABILIDAD Y VISIÓN HUMANA

Un proceso de salida bien gestionado habla de la cultura, el liderazgo y los valores de su empresa.



## OUTPLACEMENT PARA EMPRESAS



### ACOMPañAMOS A SU EXCOLOBORADOR

en su transición profesional para que recupere estabilidad emocional, fortalezca su perfil y acelere su reinserción laboral de manera estratégica



### PROTEJA LA REPUTACIÓN DE SU ORGANIZACIÓN

y el clima interno de su equipo. Un proceso de salida bien gestionado reduce tensiones, fortalece la Marca Empleadora y transmite liderazgo responsable



### TRANSFORME UNA DESVINCULACIÓN

en una experiencia profesional, humana y alineada con la cultura de su empresa



# 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

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

**ESTUDIOS INTERNOS**

**OUTPLACEMENT  
E INTERNSHIP**

**CONSULTORÍA PARA  
EL LARGO PLAZO**

**ENCUESTAS  
DE MERCADO**

**CAPACITACIÓN**

**DESARROLLO DEL  
TALENTO HUMANO**

