

OCTUBRE 2026

GENTE & TRABAJO

PEOPLE MANAGEMENT
MAGAZINE

LOS PROBLEMAS DE
FONDO QUE FRENAN
**A LA EMPRESA
ECUATORIANA**

ÚNETE A NUESTRO CANAL EXCLUSIVO



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.



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



0990335594

Tabla de Contenido

05 Trabajamos más, producimos menos

Por qué la empresa ecuatoriana sigue atrapada en un modelo que confunde esfuerzo con resultado, y qué pueden hacer sus líderes para romperlo

10 La empresa que no sobrevive a su fundador

Sucesiones improvisadas, directorios de sobremesa, capital caro, competencia informal y sostenibilidad de vitrina: el costo oculto de no profesionalizarse

17 Vacantes

- Nuevas
- En proceso

Editorial

LO QUE LA COYUNTURA NO DEJA VER

José Fernando Mosquera
Fundador y Director General
O'CONOR CONSULTING



En treinta y cinco años al frente de O'Conor Consulting he visto pasar la dolarización, crisis bancarias, una pandemia y apagones que paralizan industrias. Este oficio me ha dejado una lección: las crisis coyunturales son ruidosas y los problemas de fondo son silenciosos. Las primeras nos obligan a reaccionar; los segundos deciden si seguiremos existiendo.

Esta edición de Gente y Trabajo de Octubre está dedicada a ese silencio. Hablamos de una productividad estancada y de una inversión casi nula en tecnología e investigación. Hablamos del talento que no encontramos y de culturas que premian la silla ocupada por encima del resultado. Hablamos también de algo que conozco de primera mano: la empresa familiar. Me inquieta que tan pocas cuenten con un plan de sucesión o con un directorio capaz de decirles lo que no quieren escuchar. A ello se suman un capital caro, la competencia desleal de la informalidad y una sostenibilidad que muchas veces es solo de vitrina.

No escribo desde el pesimismo, al contrario, el país muestra señales alentadoras, y precisamente por eso este es el momento: las reformas de fondo no se hacen en medio del incendio, sino cuando hay aire para pensar.

Todos estos problemas son, en el fondo, problemas de personas: quién decide, quién se forma, quién sucede y cómo se mide el trabajo. Invito a cada lector a preguntarse cuál de ellos frena hoy a su organización y qué decisión lleva demasiado tiempo postergando.

Trabajamos más, producimos menos

Por qué la empresa ecuatoriana sigue atrapada en un modelo que confunde esfuerzo con resultado, y qué pueden hacer sus líderes para romperlo



En América Latina se necesitan casi cuatro trabajadores para producir lo que genera uno en Estados Unidos. La cifra, publicada en agosto por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), no habla de falta de compromiso: habla de empresas que operan con menos tecnología, menos conocimiento y menos método.¹ Ecuador no es la excepción; en varios indicadores, es el caso extremo.

Una brecha que no se cierra

Según el BID, la productividad laboral de la región equivale apenas al 26% de la estadounidense y lleva décadas estancada; el ingreso real de los trabajadores creció solo 18% en treinta años, aproximadamente la mitad del ritmo observado en los países de la OCDE.¹ El dato ecuatoriano es todavía más inquietante: la OCDE estima que la producción por persona empleada en el país cayó del 20,5% al 18,2% del nivel estadounidense entre

del nivel estadounidense entre 2016 y 2023, por debajo del promedio regional de 27,1%.²

Esta brecha tiene consecuencias directas para la gestión de personas. Sin productividad no hay margen para mejores salarios, y sin mejores salarios la retención del talento se vuelve una batalla perdida. El problema no es cuánto trabajamos, sino con qué herramientas, procesos y capacidades lo hacemos.

Digitalizar no es transformar

La primera causa estructural es la baja adopción tecnológica. Muchas empresas aún tratan la tecnología como un gasto de soporte y no como una inversión estratégica: digitalizan formularios, pero no automatizan procesos ni deciden con datos. La CEPAL advierte que el 70% de las mipymes latinoamericanas ni siquiera tiene presencia en internet y que la inversión conjunta de la región en inteligencia artificial no supera el 1,7% de lo que invierte Estados Unidos.³

En Ecuador el interés existe, pero la ejecución cojea. Un estudio de Deloitte señala que el 63% de las empresas ya implementa herramientas de IA o está en proceso de hacerlo, aunque apenas uno de cada cinco trabajadores la usa en su día a día. El mismo análisis expone un desequilibrio revelador: a escala global, el 93% de la inversión empresarial en IA se destina a tecnología y solo el 7% a preparar a las personas para trabajar con ella.⁴ La encuesta de PwC Ecuador a presidentes ejecutivos confirma el síntoma: apenas el 26% reporta mayores ingresos gracias a la IA, y los principales frenos no son técnicos, sino la burocracia interna (40%) y las estructuras organizacionales poco eficientes (34%).⁵

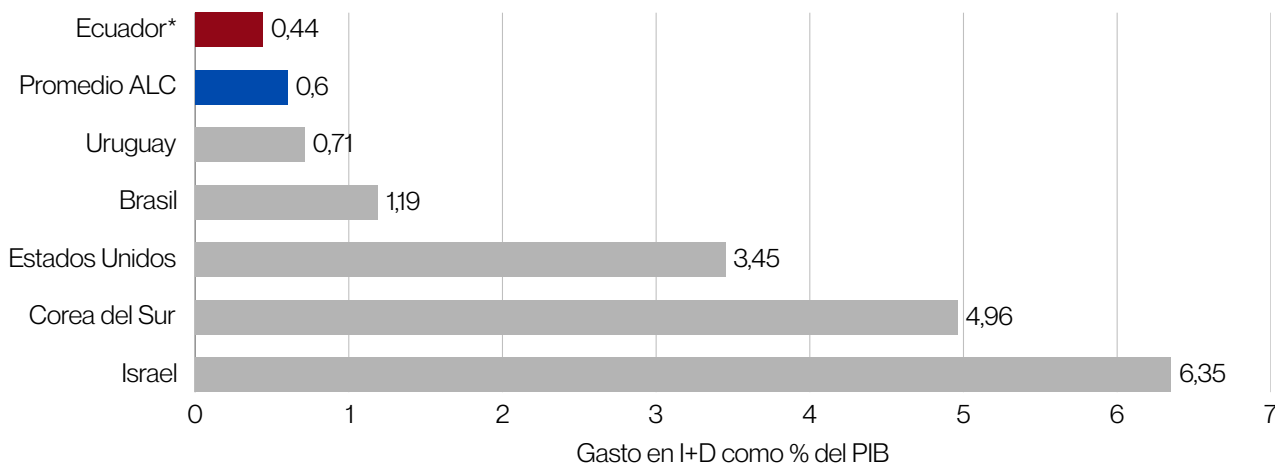
“Comprar software no es transformarse. Una herramienta que nadie sabe usar es solo un gasto con mejor presentación.”

— Gente y Trabajo

Seguidores, no creadores

La segunda causa es la falta de inversión en investigación y desarrollo (I+D). En 2023, la región destinó apenas el 0,6% de su PIB a I+D, frente al 3,45% de Estados Unidos o el 4,96% de Corea del Sur; solo Brasil y Uruguay superaron el promedio regional.⁶ La última medición ampliamente citada para Ecuador ubicaba al país en torno al 0,44% del PIB, uno de los niveles más bajos de la región.⁷ El capital humano para revertirlo también escasea: América Latina cuenta con 1,32 investigadores por cada mil trabajadores, frente a 9,8 en la Unión Europea.⁶

Figura 1. Gasto en I+D como porcentaje del PIB. *Ecuador: última medición disponible (2015); resto de países: 2023



Fuentes: RICYT, OEI y UNESCO⁶; Revista Sathiri⁷.

La consecuencia es un aparato productivo que sigue vendiendo naturaleza antes que conocimiento. Entre enero y octubre de 2025, el camarón se consolidó como el primer producto de exportación del país: generó USD 6.948,5 millones, el 29% de las exportaciones no petroleras, y superó incluso al petróleo. Le siguieron el cacao (15,6%) y el banano (14,7%).⁸ En contraste, el sector manufacturero exportó USD 2.314 millones en 2025, menos del 8% de los USD 29.339 millones de ventas no petroleras.⁹ El récord exportador es una buena noticia, pero también una advertencia: la competitividad del país depende de precios internacionales y de recursos naturales, no de capacidades difíciles de copiar.



El talento que no encontramos

El tercer frente es la brecha de competencias. La encuesta Escasez de Talento 2026 de ManpowerGroup, aplicada a más de 39.000 empleadores en 41 países, encontró que el 72% tiene dificultades para cubrir sus vacantes; en Colombia la cifra llega al 61% y en Perú al 63%.¹⁰ Ecuador no forma parte de la muestra, pero sus vecinos son un espejo cercano. En el sector tecnológico el problema es más agudo: el 73% de los empleadores no encuentra las competencias digitales que necesita, y la respuesta más común es capacitar a su propio personal.¹⁰

Los analistas locales apuntan a una causa compartida: la desconexión entre lo que forma el sistema educativo y lo que demanda el sector formal, que empuja a miles de personas hacia la informalidad.¹¹ Para las empresas, la conclusión es incómoda: esperar a que la universidad entregue el perfil perfecto ya no es una estrategia. El talento hay que construirlo dentro, con planes de reentrenamiento (reskilling) que hoy muy pocas organizaciones tienen formalizados.

La cultura de la silla ocupada

El último problema es cultural. En buena parte de la región todavía se evalúa el compromiso por la hora de llegada y la de salida. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que América Latina y el Caribe trabajan unas cinco horas semanales más que los países de altos ingresos de la OCDE, y advierte que las jornadas excesivas deterioran tanto el bienestar como la productividad.¹² Economistas de la OCDE lo resumen sin rodeos: encabezar los rankings de horas trabajadas suele ser un reflejo de baja productividad, no de mayor esfuerzo.¹³

Ecuador ya tiene una jornada legal de 40 horas, de modo que el desafío no es reducir el horario, sino cambiar la forma de medir el trabajo. Los datos de Gallup muestran el costo de no hacerlo: solo el 25% de los empleados está comprometido con su trabajo, frente al 30% del

promedio latinoamericano, y el 47% declara haber sentido mucho estrés el día anterior, por encima del 43% regional.¹⁴ El presentismo no solo es ineficiente: desgasta precisamente al talento que más cuesta reemplazar.



Tabla 1. Radiografía de la productividad ecuatoriana

INDICADOR	ECUADOR	REFERENCIA	FUENTE
Productividad laboral (% del nivel de EE. UU.)	18,2% (2023)	Promedio ALC: 27,1%	OCDE2
Gasto en I+D (% del PIB)	~ 0,44%	ALC: 0,6% · EE. UU.: 3,45%	RICYT6,7
Camarón en exportaciones no petroleras	29,00%	Manufacturas: < 8% (2025)	BCE8,9
Empresas con IA implementada o en curso	63%	Uso diario: 1 de cada 5 trabajadores	Deloitte4
Empleados comprometidos	25%	ALC: 30% · Mundo: 20%	Gallup14
Estrés diario reportado	47%	ALC: 43% · Mundo: 40%	Gallup14

Fuentes:

Claves para la alta dirección

Romper el círculo de la baja productividad no exige grandes presupuestos, sino decisiones consistentes:

- **Medir resultados, no horas.** Defina indicadores por puesto y evalúe el desempeño por objetivos cumplidos. La asistencia es un requisito, no un logro.
- **Invertir en personas al mismo ritmo que en tecnología.** Cada proyecto de automatización o IA debería tener una partida explícita de formación y gestión del cambio.
- **Construir antes de comprar talento.** Mapee las competencias críticas de los próximos tres años y diseñe rutas de reskilling internas antes de salir al mercado.
- **Pilotos con retorno medible.** Lance proyectos tecnológicos acotados, con metas de productividad a 90 días, en lugar de grandes transformaciones sin métricas.
- **Alianzas con la academia.** Convenios de prácticas, investigación aplicada y programas a la medida acortan la brecha entre formación y necesidad real.

La productividad no es un asunto exclusivo de ingenieros o economistas. Es, ante todo, una decisión sobre cómo se organiza, se forma y se lidera a las personas. Las empresas que lo entiendan primero no solo serán más rentables: serán las únicas capaces de pagar, y retener, el talento que todas dicen buscar.

REFERENCIAS

1. Banco Interamericano de Desarrollo (2026). Hacer que los mercados laborales funcionen: mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores en América Latina y el Caribe. Reseñado por Bloomberg Línea y AFP, agosto de 2026.
2. OCDE, CEPAL, CAF y Unión Europea (2023). Perspectivas Económicas de América Latina 2023 — Nota de país: Ecuador. París: OECD Publishing
3. CEPAL (2026). Lanzamiento del observatorio regional de inteligencia artificial. Agencia EFE / The Logistics World, agosto de 2026.
4. Deloitte Ecuador (2026). Estudio sobre adopción de IA y Tendencias Globales de Capital Humano 2026. Diario Expreso, 16 de julio de 2026.
5. PwC Ecuador (2026). Encuesta a CEO del Ecuador. Diario El Oriente, julio de 2026.
6. RICYT, OEI y UNESCO (2025). El estado de la ciencia: principales indicadores de ciencia y tecnología iberoamericanos. Reseñado por Agencia EFE / ABC Color, 4 de diciembre de 2025.
7. Revista Sathiri — Universidad Politécnica Estatal del Carchi. La innovación tecnológica y su influencia en el desarrollo económico del Ecuador (período 2012-2017).
8. Banco Central del Ecuador (2025). Evolución de la balanza comercial, enero-octubre 2025. Diario El Diario, 15 de diciembre de 2025.
9. Federación Ecuatoriana de Exportadores — Fedexpor (2026). Balance exportador 2025. Diario El Diario, 19 de febrero de 2026
10. ManpowerGroup (2026). Escasez de Talento 2026 y Perspectivas del talento tecnológico, cuarto trimestre 2026. INCP Colombia y Perú Retail, marzo-septiembre de 2026.
11. Diario Expreso (2026). INEC: en marzo hubo más trabajadores en Ecuador con ingresos menores a USD 482. 23 de abril de 2026.
12. Organización Internacional del Trabajo (2025). Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2025. Citado en El Colombiano, 2026.
13. La República (Colombia). México y Colombia son los países donde más se trabaja al año en la región. Declaraciones de Alberto González, OCDE.
14. Gallup (2026). State of the Global Workplace: 2026 Report — Ecuador Country-Level Data. Washington, D.C.

La empresa que no sobrevive a su fundador

Sucesiones improvisadas, directorios de sobremesa, capital caro, competencia informal y sostenibilidad de vitrina: el costo oculto de no profesionalizarse



En mayo de 2026, uno de los grupos agroindustriales más grandes del país anunció su relevo generacional. El nuevo presidente ejecutivo no llegó por apellido, sino tras ejercer como director financiero, en una transición preparada durante años con criterios de mérito y gobierno familiar.¹ Es la excepción que confirma la regla. La mayoría de empresas ecuatorianas llegará a ese momento sin protocolo, sin directorio y sin sucesor preparado.

Un país de empresas familiares

Ecuador tiene 169.756 empresas familiares registradas en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (Supercias), alrededor del 86% del total. El 62,3% sigue en manos de su primera generación y más de la mitad fue fundada entre 2000 y 2019, lo que significa que decenas de miles de firmas enfrentarán por primera vez, en los próximos años, la pregunta de quién tomará el mando.¹ La estadística no es alentadora: solo el 30% de las empresas familiares llega a la segunda generación y apenas el 15% a la tercera.¹

El problema no es la propiedad familiar, que aporta visión de largo plazo y compromiso. El problema es la falta de reglas. Un reporte de la Universidad Espíritu Santo (UEES) encontró que el 85% de las empresas familiares no tiene ningún plan de sucesión y que el 87,1% carece de un protocolo familiar.² Cuando el fundador se retira sin preparación, la organización enfrenta al mismo tiempo una crisis de poder y la pérdida del conocimiento acumulado durante décadas.

Tabla 2. La empresa familiar ecuatoriana en cifras

INDICADOR	DATO	FUENTE
Empresas familiares registradas	169.756	Supercias
Participación en el total de empresas	86%	UEES
En manos de la primera generación	62,30%	UEES
Llegan a la segunda / tercera generación	30% / 15%	Policy Report 2021
Sin órgano formal de gobierno (Guayaquil)	69%	UEES
Sin plan de sucesión	85%	UEES

Fuente:



Directorios que no dirigen

El segundo problema es un gobierno corporativo débil. En Guayaquil, el 69% de las empresas familiares no tiene ningún órgano formal de gobierno.¹ Donde existe un directorio, con frecuencia está integrado solo por miembros de la familia, sin consejeros independientes ni comités de auditoría o de riesgos que equilibren el poder del fundador. El marco técnico ya existe: desde 2020, las Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo de la Supercias detallan la composición del directorio, sus comités y los órganos de gobierno familiar.³ Lo que falta es ponerlo en práctica.

Los casos exitosos muestran el camino. Ante los conflictos por la participación en la administración, la familia fundadora de una conocida cadena de farmacias tomó una decisión radical: ningún familiar trabajaría en la operación. Contrató a un administrador profesional mediante una firma de búsqueda de ejecutivos y sus miembros pasaron a ejercer únicamente desde el directorio.¹ Separar propiedad y gestión no es renunciar a la empresa: es darle la oportunidad de sobrevivir a sus dueños.

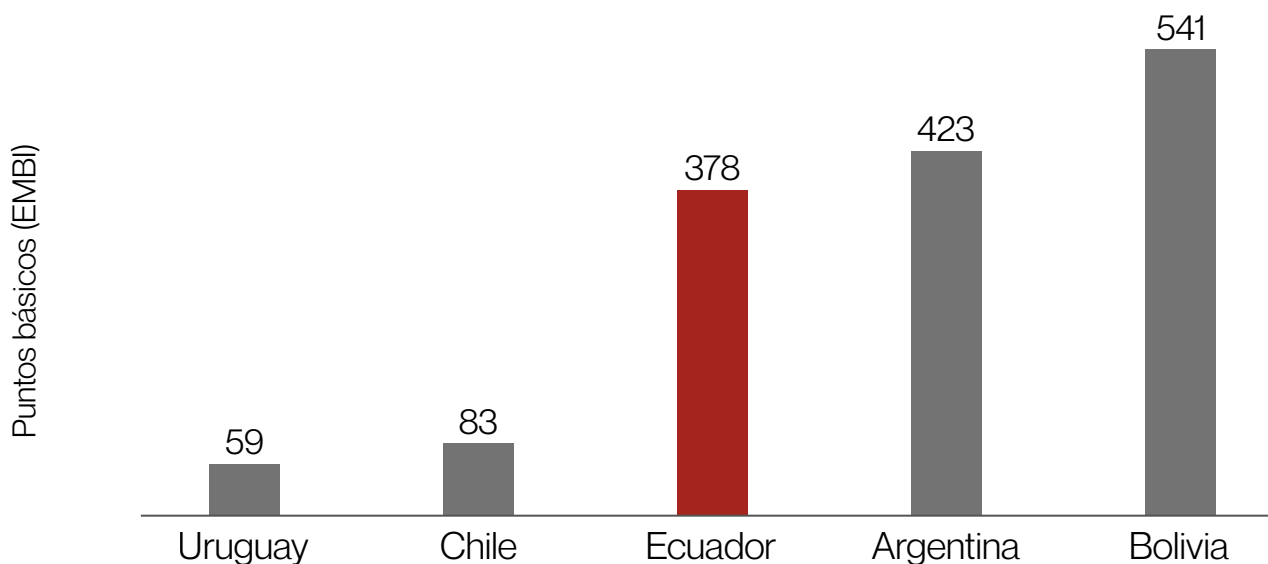
“El heredero recibe utilidades; el sucesor asume responsabilidades. Confundir ambos papeles es uno de los errores más caros de la empresa familiar.”

— Gente y Trabajo

Capital caro y de corto plazo

El entorno financiero agrava el problema. El riesgo país de Ecuador cayó a 378 puntos el 15 de junio de 2026, su menor nivel desde 2014, tras haber tocado 1.908 puntos en abril de 2025.⁴ Es una mejora notable, pero relativa: aun en ese mínimo, solo Venezuela, Bolivia y Argentina registraban un riesgo mayor en la región, mientras Uruguay y Chile se ubicaban por debajo de 100 puntos.⁵ Días después, el indicador volvió a superar los 400 puntos.⁶

Figura 1. Riesgo país (EMBI) de países seleccionados, mediados de junio de 2026, en puntos básicos.



Fuentes: Bloomberg Línea con datos de mercado⁵.

Ese riesgo se traslada a las empresas, y castiga más a las pequeñas. En agosto de 2026, la tasa referencial del crédito productivo fue de 6,79% para corporaciones, 8,62% para empresas y 9,18% para pymes, según el Banco Central.⁷ En el microcrédito de acumulación simple, el costo promedio superó el 20% en julio.⁸ El mercado de valores, la alternativa natural, crece con fuerza: en 2025 negoció un récord de USD 18.224 millones y la Bolsa de Valores de Quito proyecta USD 22.034 millones para 2026, con la meta de sumar 22 nuevas empresas emisoras.⁹ Aun así, sigue siendo pequeño frente a la región: en Chile y Colombia el volumen bursátil equivale al 299% y al 216% de su PIB, respectivamente, y en Ecuador predomina la renta fija de corto plazo.¹⁰

Aquí se cruzan el capital y el gobierno corporativo. Para emitir en bolsa o acceder a fondos internacionales, una empresa necesita estados financieros auditados, información transparente y un directorio que rinda cuentas. La opacidad tiene un precio, y lo cobran los financistas.

Competir contra quien no paga

El cuarto problema es la informalidad. En abril de 2026, el 55,8% de las personas ocupadas trabajaba en el sector informal, frente al 54,1% un año antes, mientras el empleo adecuado caía al 34,3%.¹¹ En mayo, la informalidad se ubicó en 52,8% y el empleo adecuado en 36,6%; desde entonces el INEC no ha publicado nuevas cifras y anunció que los datos de junio a octubre se conocerán en diciembre.^{12,13} En cualquier caso, el país supera con holgura el promedio latinoamericano de 46,7% estimado por la OIT.¹⁴ Para la empresa formal, esto significa competir en precio contra negocios que no pagan impuestos, aportes a la seguridad social ni beneficios de ley. La tentación de responder recortando formalidad es comprensible, pero equivocada: la única ventaja sostenible frente al informal es la productividad, la calidad y la confianza que solo puede ofrecer una organización bien gestionada.



Sostenibilidad de vitrina

El último desafío es la sostenibilidad cosmética. En el discurso, los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) ganan terreno: según la encuesta ESG Landscape Latam de RSM, el 82% de las empresas de la región considera prioritario avanzar en la divulgación de su desempeño ASG.¹⁵ En la práctica, la distancia es grande; en el capítulo costarricense del mismo estudio, la mitad de las empresas no mide su huella de carbono y solo el 17% informa públicamente sus prácticas.¹⁶ La literatura académica regional advierte que el greenwashing distorsiona los beneficios reportados y erosiona la credibilidad de quienes sí cumplen.¹⁷

En Ecuador hay señales positivas: el ranking Merco ESG ya va por su tercera edición¹⁸ y la Bolsa de Valores de Guayaquil negoció más de USD 250 millones en bonos temáticos en 18 meses.⁹ Pero el capital verde exige datos, metas medibles y supervisión del directorio. Un informe impecable sin cambios reales en la operación no abre puertas: las cierra ante la primera pregunta técnica.

Claves para la alta dirección

- **Protocolo familiar y directorio mixto.** Reglas claras sobre patrimonio, dividendos y acceso de familiares a cargos, con al menos un consejero independiente.
- **Sucesión como proceso, no como evento.** Un plan con horizonte de cinco años, criterios de mérito explícitos y evaluación externa de los candidatos.
- **Comités que equilibren el poder.** Auditoría y riesgos funcionando aunque la ley no lo exija; son la mejor carta de presentación ante bancos e inversionistas.
- **Prepararse para el mercado de valores.** Estados financieros auditados y transparencia hoy significan un menor costo de capital mañana.
- **ASG con métricas de negocio.** Pocas metas, medibles, ligadas a costos y riesgos, con un responsable a nivel de directorio.
- **Separar propiedad y gestión cuando haga falta.** Si el talento familiar no alcanza para el siguiente ciclo, una búsqueda ejecutiva profesional protege el patrimonio mejor que la lealtad.

Ninguno de estos problemas se resuelve con un decreto ni con un ciclo económico favorable. Se resuelve con decisiones de gobierno que los fundadores suelen postergar porque implican ceder control. La paradoja es que ceder control a tiempo es, muchas veces, la única forma de conservar la empresa.



REFERENCIAS

1. Briceño, L. (2026). Solo 15 de cada 100 empresas llegan a la tercera generación. Diario Expreso, 28 de mayo de 2026. Datos de Supercias, UEES y Policy Report 2021.
2. Universidad Espíritu Santo — UEES. Reporte sobre el rol de las empresas familiares en el Ecuador. Citado en Diario El Universo, sección Cartas al Director: «La transición generacional».
3. Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2020). Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo. Resolución SCVS-INC-DNCDN-2020-0013.
4. Diario El Mercurio (2026). Riesgo País cae a 378 puntos, niveles no vistos hace más de 12 años. Con datos del Banco Central del Ecuador, junio de 2026.
5. Bloomberg Línea (2026). Riesgo país de Ecuador perfora los 380 puntos y toca su nivel más bajo desde 2014. Junio de 2026.
6. El Diario (2026). El riesgo país de Ecuador sube tras tocar mínimo al que no llegaba hace más de una década. 23 de junio de 2026.
7. Diario Expreso (2026). La leve baja de las tasas de interés favorece al sector productivo. Con datos del Banco Central del Ecuador, agosto de 2026.
8. Diario Expreso (2026). Esta es la tasa promedio para sacar un crédito productivo. Con datos del Banco Central del Ecuador, julio de 2026.
9. Diario El Universo (2026). Cobertura de la Bolsa de Valores de Quito y de Guayaquil: resultados 2025 y proyecciones 2026.
10. Bloomberg Línea (2025). Mercado bursátil de Ecuador: rumbo a un récord histórico, pero rezagado frente a la región. Con datos de la Bolsa de Valores de Quito.
11. Zambrano, L. (2026). El empleo informal sigue creciendo y evidencia la deuda pendiente de la economía ecuatoriana. Diario Expreso, con datos de la ENEMDU de abril de 2026.
12. Instituto Nacional de Estadística y Censos — INEC (2026). Resultados de la ENEMDU, mayo de 2026. Boletín del 22 de junio de 2026.
13. Primicias (2026). INEC publicará en diciembre los resultados de empleo y desempleo del período junio-octubre. 3 de octubre de 2026.
14. Bloomberg Línea (2026). Desempleo en Ecuador se redujo en marzo de 2026, pero aumentó la informalidad. Con estimación de la OIT.
15. RSM (2026). Latin America ESG Landscape Survey. La sostenibilidad se dispara: ESG ahora es crucial para el 82% de las empresas latinoamericanas.
16. RSM Costa Rica (2026). Latin America ESG Landscape 2025: hallazgos para Costa Rica.
17. Universidad de Lima. Políticas medioambientales, sociales y de gobernabilidad en América Latina y greenwashing. revistas.ulima.edu.pe.
18. Corresponsables Ecuador (2026). Corporación Favorita encabeza el ranking Merco ESG de Ecuador (tercera edición).

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**



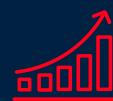
ATRAIGA PROFESIONALES ESTRATÉGICOS

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

SELECCIÓN DE	DIRECTOR DE EDUCACIÓN VIRTUAL Y A DISTANCIA
Datos de la empresa:	Institución de educación superior
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	mroble@oconorconsulting.com

SELECCIÓN DE	CONTADOR/A GENERAL
Datos de la empresa:	Empresa multinacional
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	mroble@oconorconsulting.com

Nuevas Vacantes

#OfertaLaboral

SELECCIÓN DE	JEFE DE PROYECTOS
Datos de la empresa:	Empresa del sector inmobiliario
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	mroble@oconorconsulting.com

SELECCIÓN DE	JEFE DE PLANTA EMPACADORA
Datos de la empresa:	Empresa del sector agrícola
Búsqueda realizada en:	Santo Domingo
Vacante para:	Santo Domingo
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	mroble@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

Nuevas Vacantes

#OfertaLaboral

SELECCIÓN DE	OFICIAL DE CRÉDITO
Datos de la empresa:	Importante cooperativa de ahorra y crédito
Búsqueda realizada en:	Quito · Sangolquí · Machachi · Cayambe · Latacunga · Ibarra · Otavalo · Ambato · Riobamba · Sto. Domingo
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com
	kperigueza@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



Cuidamos a las
personas,
protegemos la
cultura.

**Fortalecemos
empresas.**

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

ESTUDIOS INTERNOS

**OUTPLACEMENT
E INTERNSHIP**

**CONSULTORÍA PARA
EL LARGO PLAZO**

**ENCUESTAS
DE MERCADO**

CAPACITACIÓN

**DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO**

