NOVIEMBRE 2026

GENTE & TRABAJO

PEOPLE MANAGEMENT MAGAZINE



TALENTO BAJO NUEVAS REGLAS

QUIÉN ENTRA, CUÁNTO GANA Y QUIÉN DECIDE

O´CONOR CONSULTING

www.oconorconsulting.com

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

0990335594

Tabla de Contenido

05 **Igualdad salarial: el plazo es este mes**

Ecuador exige reportar sus acciones hasta el 30 de noviembre y Europa ya obliga a transparentar los salarios.

09 **El primer empleo está desapareciendo**

La IA no está despidiendo a los jóvenes: simplemente no los está contratando.

14 **Reclutamiento con IA: una carrera armamentista que nadie gana**

Los candidatos escriben su hoja de vida con IA, las empresas la filtran con IA y el fraude crece entre ambos.

19 **Vacantes**

- Nuevas
- En proceso

Editorial

LO QUE LA COYUNTURA NO DEJA VER

José Fernando Mosquera
Fundador y Director General
O'CONOR CONSULTING



Durante 35 años he visto a las empresas preocuparse por retener talento. Hoy la pregunta urgente es otra: cómo entra la gente, cuánto se le paga y quién decide. Este mes las tres cosas cambian a la vez.

El primer artículo trata la igualdad salarial entre hombres y mujeres. El 30 de noviembre vence en Ecuador el plazo para reportar las acciones que exige la ley, y Europa ya obliga a publicar rangos salariales y a justificar las brechas. Pagar con criterios objetivos dejó de ser una buena intención: ahora es un requisito.

El segundo artículo muestra que la inteligencia artificial no está despidiendo a los jóvenes: simplemente no los está contratando. Si los agentes de IA hacen el trabajo del primer empleo, ¿dónde se formarán los líderes de la próxima década? El tercero describe una selección en la que candidatos y empresas usan IA, y la confianza se pierde en ambos lados.

Mi invitación es que lleven estas tres preguntas al comité de talento antes de cerrar el año.

Igualdad salarial: el plazo es este mes

Ecuador exige reportar sus acciones hasta el 30 de noviembre y Europa ya obliga a transparentar los salarios. Lo que antes era un tema de reputación ahora es un tema de cumplimiento.



Una brecha que no se cierra

La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres se publicó en el Registro Oficial el 19 de enero de 2024[1]. Un año después, el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo MDT-2025-006 con el reglamento para cumplirla[2]. Ese reglamento obliga a los empleadores públicos y privados a dar 40 horas anuales de capacitación sobre igualdad salarial y no discriminación, y a reportarlas al Ministerio[3].

El plazo original se amplió una sola vez. El Acuerdo MDT-2025-185 fijó el 30 de noviembre de 2026 como fecha límite para reportar las acciones de los artículos 3 y 4 del reglamento. El Acuerdo MDT-2025-184 dio a las empresas privadas con 50 o más trabajadores hasta el 31 de diciembre de 2026 para registrar su Plan de Igualdad en el Sistema Único de Trabajo. Después de esa fecha, el Ministerio iniciará los procesos de control y sanción[4].

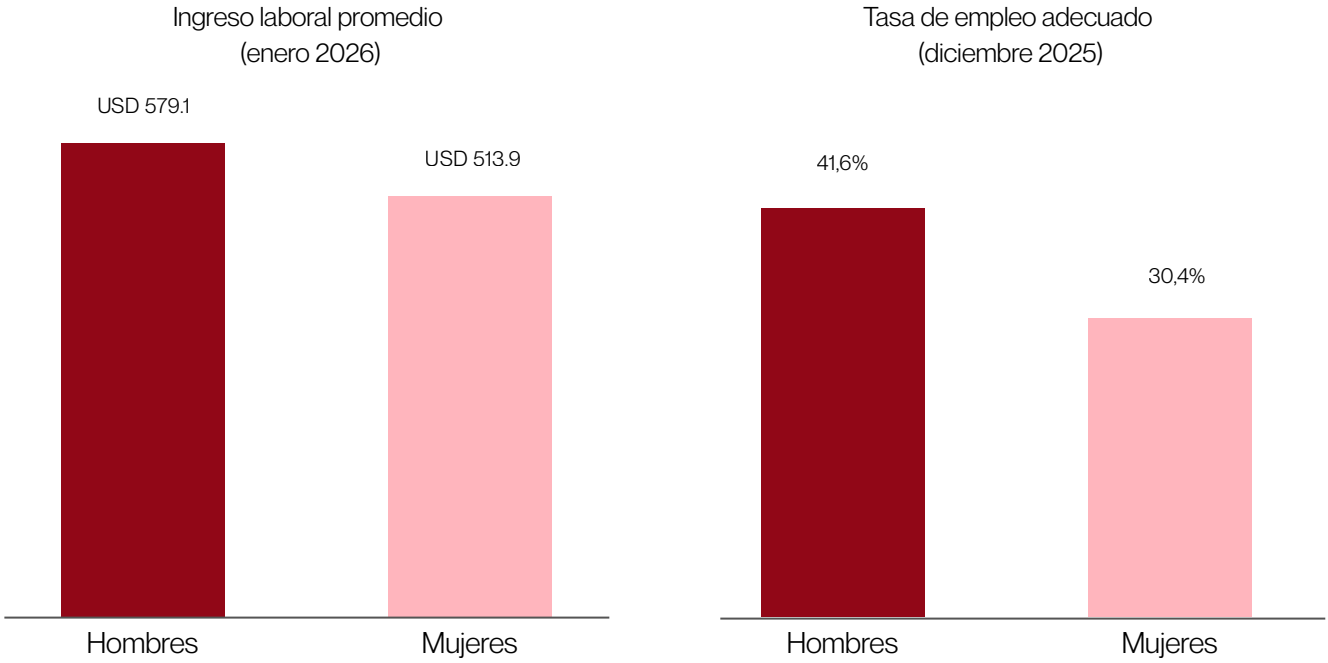
Las consecuencias son concretas. No cumplir con la capacitación puede costar multas de hasta 20 salarios básicos. Si dos personas hacen un trabajo de igual valor y ganan distinto sin justificación, un juez laboral puede ordenar que se pague la diferencia, y el trabajador puede ir directamente a juicio sin pasar por la vía administrativa[3]. Hasta diciembre de 2024, solo 2.262 empresas habían registrado su Plan de Igualdad[5].

La brecha que los números sí muestran

En Ecuador, la brecha no es solo una percepción. En enero de 2026, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo fue de USD 579,1 y el de una mujer, USD 513,9[6]: una diferencia de 11,3%. La distancia es mayor en la calidad del empleo. En diciembre de 2025, el 41,6% de los hombres tenía empleo adecuado, frente al 30,4% de las mujeres, y el desempleo femenino (3,4%) superaba al masculino (2%)[7].

La tendencia tampoco ayuda. Entre octubre de 2024 y octubre de 2025, el ingreso medio de los hombres subió USD 36,2; el de las mujeres, solo USD 7,6[8]. El país ocupa el puesto 25 de 146 en el Índice Global de Brecha de Género 2025 del Foro Económico Mundial, pero cae al puesto 78 en participación y oportunidad económica[9]. Ecuador avanzó en educación y salud, pero en el trabajo la brecha sigue abierta.

Gráfico 1. Brechas de género en el mercado laboral ecuatoriano.



Fuentes: *Datos del INEC (ENEMDU) publicados por Primicias (2026) y Teleamazonas (2026).*

Europa sube la vara

La Directiva (UE) 2023/970 cambia las reglas del juego para cualquier empresa con operaciones en Europa[10]. Desde el proceso de selección, el empleador debe informar el salario inicial o el rango salarial, ya sea en la oferta o antes de la entrevista, y no puede preguntar al candidato cuánto ganaba antes. Si el informe de la empresa muestra una brecha de género de 5% o más que no se justifica con criterios objetivos, debe hacer una evaluación salarial conjunta con los representantes de los trabajadores[11].

La obligación de informar es escalonada. Los empleadores con más de 250 trabajadores deben publicar su primer informe hasta el 7 de junio de 2027 y luego cada año. Los de 150 a 249 tienen la misma fecha, pero informan cada tres años. Los de 100 a 149 se suman en 2031[12]. La transposición ha sido desigual: a mediados de junio de 2026, solo Italia, Eslovaquia, Lituania y Malta habían incorporado la directiva por completo[13]. Aun así, el rumbo no cambia. La brecha salarial de la UE fue de 11,1% en 2024, la más baja registrada[14], y la región quiere bajarla más rápido.



> ***"Pagar con criterios objetivos ya no es una declaración de valores: es algo que la empresa debe poder demostrar con documentos."***
>
> *— Gente y Trabajo*

Por qué esto le importa a una gran empresa ecuatoriana

Para una empresa local, la directiva europea puede parecer lejana. No lo es si exporta a Europa, si es filial de un grupo europeo o si compite por talento con empresas que ya publican sus rangos salariales. Los grupos multinacionales suelen aplicar a todas sus filiales las políticas de la casa matriz, y las auditorías de proveedores empiezan a pedir lo mismo.

El riesgo es interno. Una empresa que no puede explicar por qué dos personas en cargos de igual valor ganan distinto está expuesta en tres frentes: la multa administrativa, la demanda judicial y la pérdida de credibilidad ante su propia gente.

Tabla 1. Dos marcos, una misma exigencia: Ecuador y la Unión Europea

ASPECTO	ECUADOR	UNIÓN EUROPEA
Norma	Ley Orgánica para la Igualdad Salarial (2024) y Reglamento MDT-2025-006	Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva
Plazo clave	Reporte de acciones: 30 nov 2026. Registro del Plan de Igualdad (50+ trabajadores): 31 dic 2026	Primer informe de brecha: 7 jun 2027 (150+ trabajadores); 2031 (100–149)
Exigencia central	40 horas anuales de capacitación y reporte al Ministerio del Trabajo	Rango salarial antes de la entrevista; prohibición de preguntar el salario anterior
Si hay brecha	Un juez laboral puede ordenar pagar la diferencia	Evaluación conjunta si la brecha es de 5% o más y no está justificada
Sanción	Multas de hasta 20 salarios básicos por incumplir la capacitación	Sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias que fija cada Estado

Fuentes: *Ley Orgánica para la Igualdad Salarial (2024), los Acuerdos MDT-2025-006, MDT-2025-184 y MDT-2025-185, la Directiva (UE) 2023/970 y Morgan Lewis (2026)*

Qué hacer antes del 30 de noviembre y después

- **Reportar lo que ya se hizo.** Revise que las horas de capacitación de 2026 estén documentadas y cargadas antes del 30 de noviembre. Lo que no se reporta, para la autoridad, no existe.
- **Registrar el Plan de Igualdad.** Si la empresa tiene 50 o más trabajadores y no lo ha registrado en el SUT, tiene hasta el 31 de diciembre. Desde enero empieza la fiscalización.
- **Auditar la equidad interna.** Agrupe los cargos por valor del trabajo (responsabilidad, competencias, esfuerzo y condiciones), no por título. Luego compare la remuneración total por género dentro de cada grupo. Las diferencias sin justificación objetiva son el riesgo real.
- **Construir bandas salariales defendibles.** Las empresas que ya trabajan con una arquitectura de cargos y rangos claros cumplirán con la ley ecuatoriana y, si llega el caso, con la europea. Para las demás, es la tarea de 2027.

La igualdad salarial dejó de ser un tema de comunicación interna. Es una decisión de gobierno corporativo, con fechas, sanciones y, sobre todo, con datos que alguien va a pedir.

REFERENCIAS

1. Asamblea Nacional del Ecuador (2024). Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. Registro Oficial Suplemento No. 481, 19 de enero de 2024.
2. Ministerio del Trabajo (2025). Acuerdo Ministerial MDT-2025-006: Reglamento para operativizar el proceso de cumplimiento de las obligaciones de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial. 8 de enero de 2025.
3. LexLatin (2025). ¿Cómo se operativiza la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres en Ecuador? 30 de enero de 2025.
4. Ministerio del Trabajo (2025). Acuerdos Ministeriales MDT-2025-184 y MDT-2025-185. Registro Oficial Primer Suplemento No. 178, 4 de diciembre de 2025. Resumen de NMS Abogados, 7 de diciembre de 2025.
5. Ministerio del Trabajo (2025). Informe ejecutivo: Brecha salarial, aporte ciudadano 2024. 18 de junio de 2025.
6. Primicias (2026). Estas son las cifras de empleo con las que Ecuador inició el 2026, según el INEC. Febrero de 2026..
7. Teleamazonas (2026). Salario desigual y menor acceso a empleo pleno; la brecha de género persiste en Ecuador. 10 de enero de 2026 (datos INEC-ENEMDU, diciembre 2025).
8. Primicias (2025). Nota sobre el salario medio de hombres y mujeres en Ecuador (datos INEC-ENEMDU, octubre 2025).
9. Foro Económico Mundial (2025). Global Gender Gap Report 2025. Citado en Primicias, Revista Gestión: Sin mujeres no hay crecimiento, pero Ecuador aún no logra cerrar la brecha de género.
10. Parlamento Europeo y Consejo de la UE (2023). Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023, sobre transparencia retributiva.
11. Consejo de la Unión Europea (2023). Pay transparency: new rules adopted. consilium.europa.eu.
12. Morgan Lewis (2026). EU Pay Transparency Directive: The Deadline for Transposition Has Passed — What Now? 8 de junio de 2026.
13. King & Spalding (2026). The EU Pay Transparency Directive: Where Do We Stand? Junio de 2026.
14. Eurostat (2026). Gender pay gap (unadjusted), 2024. Citado por Statistics Austria, Genderstatistik 2026.

El primer empleo está desapareciendo

La IA no está despidiendo a los jóvenes: simplemente no los está contratando. Y mientras los agentes de IA asumen las tareas de entrada, las empresas arriesgan la formación de sus futuros líderes.

Lo que dicen los datos, sin alarmismo

El estudio más citado sobre IA y empleo viene del Stanford Digital Economy Lab. Erik Brynjolfsson, Bharat Chandar y Ruyu Chen analizan los registros de nómina de ADP, que cubren a millones de trabajadores en Estados Unidos. Su revisión de agosto de 2026 llega a dos conclusiones que parecen opuestas, pero no lo son[1].

La primera: no hay desplazamiento masivo de empleo por IA en la economía. La segunda: el empleo de los trabajadores de 22 a 25 años en las ocupaciones más expuestas a la IA está 19% por debajo de donde estaría si hubiera seguido la tendencia de jóvenes de la misma edad en ocupaciones menos expuestas. Un año antes, la brecha era de 15%. Entre noviembre de 2022 y junio de 2026, el empleo de ese grupo cayó cerca de 11%, mientras el de las ocupaciones menos expuestas creció cerca de 10%[1].

Lo más importante es cómo ocurre. El ajuste se da porque se contrata menos a los jóvenes, no porque se despida a más. Además, se concentra en las ocupaciones donde la IA automatiza tareas. Donde la IA complementa al trabajador, el empleo se mantiene o crece, sobre todo para los más experimentados. Los autores aclaran que son patrones descriptivos, no una prueba de causalidad[1].



"El ajuste no llega con despidos, sino con contrataciones que nunca ocurren."

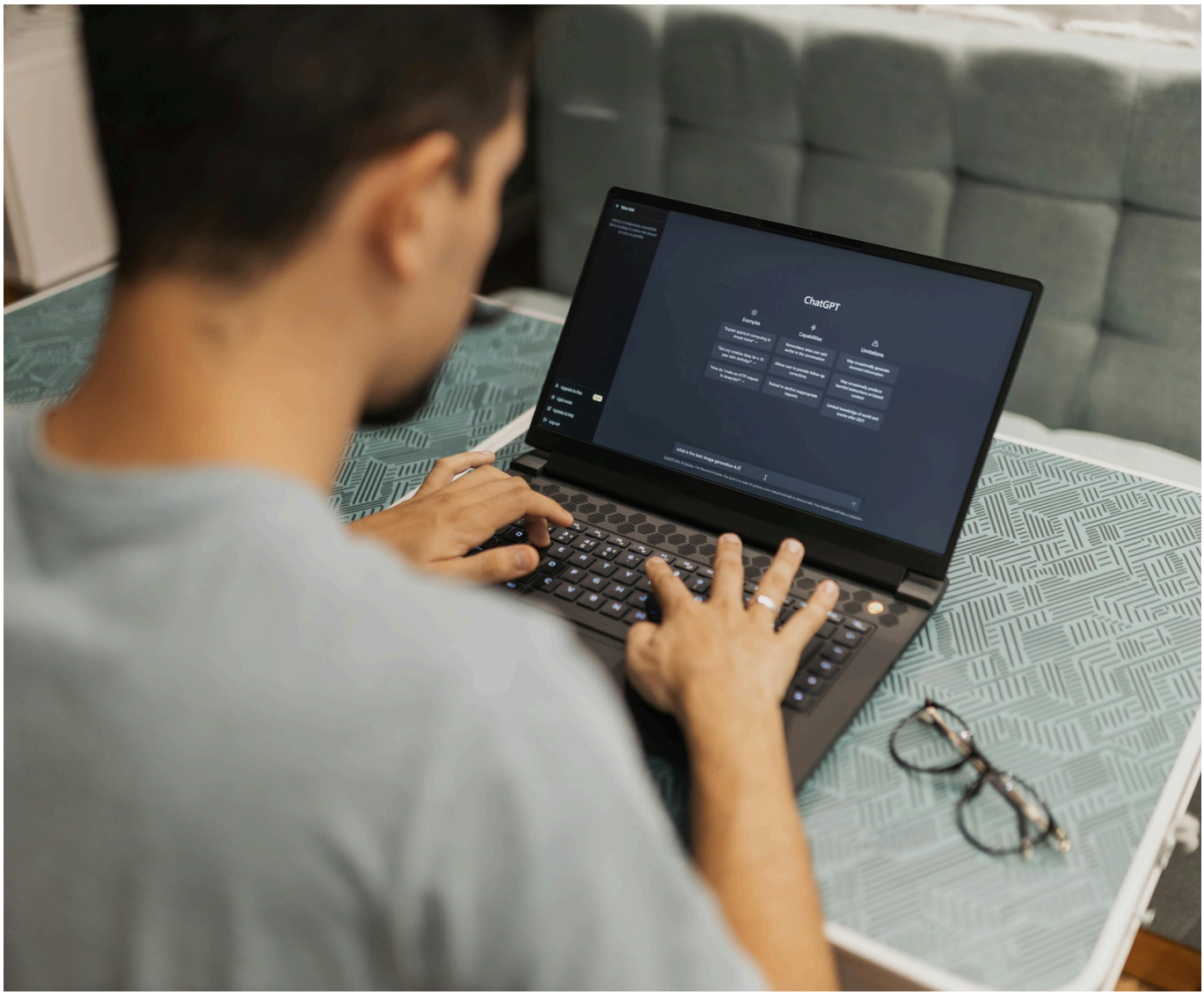
— Lectura de Gente y Trabajo sobre Stanford Digital Economy Lab (2026)

Agentes en la plantilla

El siguiente paso ya tiene fecha. Gartner predice que para 2028 al menos el 15% de las decisiones diarias de trabajo se tomarán de forma autónoma con IA agéntica, sistemas que no solo responden, sino que ejecutan tareas por su cuenta. En 2024 esa cifra era 0%. Gartner también estima que para 2028 el 33% del software empresarial incluirá IA agéntica[2].

Microsoft y LinkedIn describen el cambio en su Work Trend Index 2025. Basado en 31.000 profesionales de 31 países, el informe anticipa equipos mixtos de personas y agentes y un nuevo rol para cada empleado: el "jefe de agentes", alguien que diseña, delega y supervisa el trabajo de la IA. Propone además una métrica nueva para la gestión de personas: la proporción entre humanos y agentes en cada proceso[3]

Hay que leer estas proyecciones con cuidado. El mismo Gartner prevé que más del 40% de los proyectos de IA agéntica se cancelará antes de que termine 2027, por costos crecientes, valor de negocio poco claro o controles de riesgo insuficientes. Estima además que, de miles de proveedores que dicen ofrecer agentes, solo unos 130 los ofrecen de verdad[2]. Y advierte que algunos recortes se hacen antes de que la IA rinda: apenas el 1% de los despidos del primer semestre de 2025 se debió a ganancias reales de productividad por IA[4].

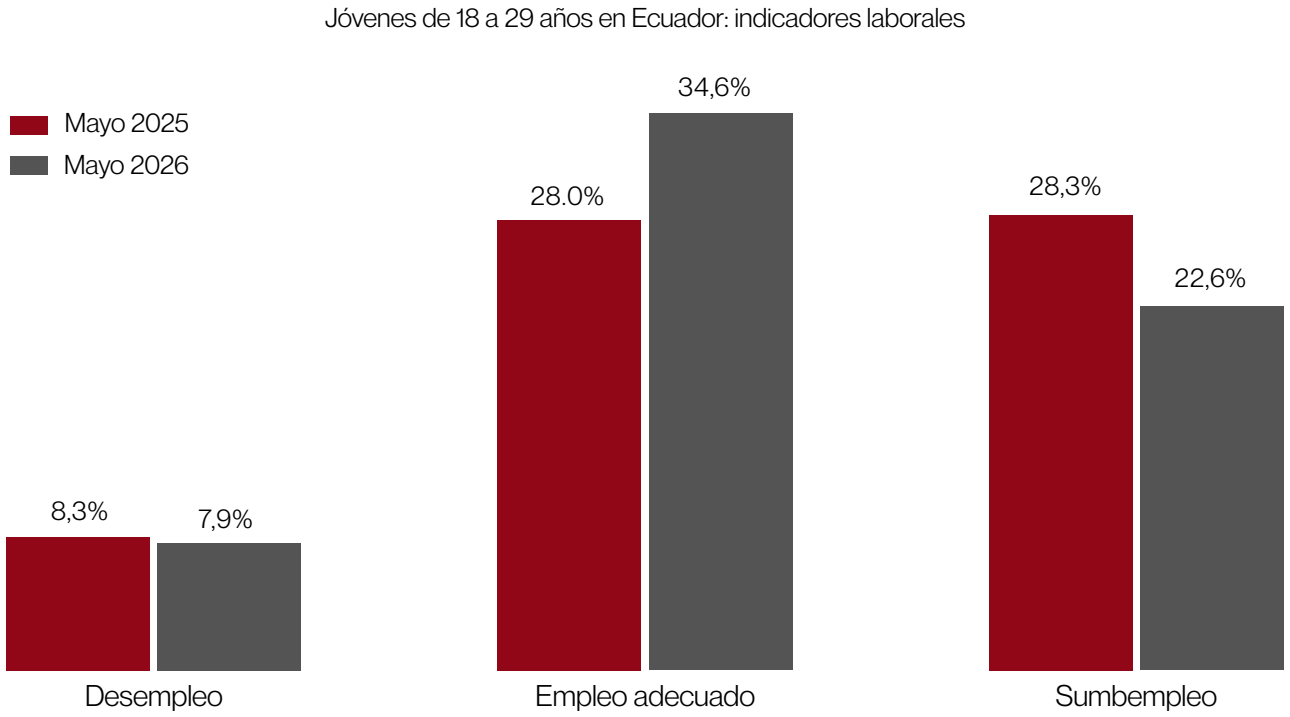




Ecuador: una ventana que todavía está abierta

Aquí la situación es distinta, por ahora. Según el INEC, en 2026 hay cerca de 3,7 millones de jóvenes de 18 a 29 años, y 2,2 millones forman parte de la población económicamente activa. Entre mayo de 2025 y mayo de 2026, su desempleo bajó de 8,3% a 7,9%, el empleo adecuado subió de 28,0% a 34,6% y el subempleo cayó de 28,3% a 22,6%[5]. Una señal de alerta: el desempleo de 15 a 24 años subió de 7,4% a 7,7%.

Gráfico 2. Indicadores laborales de los jóvenes de 18 a 29 años.



Fuente: *Datos INEC (2026).*

La política pública empuja en la misma dirección. El Acuerdo Ministerial MDT-2026-059, que regula los turnos y horarios especiales, da trámite preferente a las solicitudes que acrediten la

contratación de jóvenes de 18 a 29 años, en especial si es su primera experiencia laboral formal. Esas contrataciones deben pasar por la plataforma Encuentra Empleo. También da preferencia a las empresas cuya nómina tenga al menos 15% de jóvenes[6]. Según el Ministerio del Trabajo, los jóvenes concentraron el 50,16% de las nuevas contrataciones del primer semestre de 2026[7].

El contexto, sin embargo, va a cambiar. La adopción de IA en Ecuador avanza más lento que en Estados Unidos: el 68% de las empresas dice tener dificultades para encontrar talento especializado en IA[8]. Ese retraso da tiempo, pero no protección. Cuando la banca, el retail o la agroindustria automaticen las tareas de entrada, el patrón que Stanford observa en Estados Unidos puede repetirse aquí.

Tabla 2. El primer empleo: señales del mundo y de Ecuador

Indicador	Dato	Fuente
Brecha de empleo, 22–25 años en ocupaciones muy expuestas a IA (EE. UU.)	19% (jun. 2026); 15% un año antes	Stanford Digital Economy Lab
Decisiones diarias de trabajo tomadas por IA agéntica	Al menos 15% para 2028 (0% en 2024)	Gartner
Proyectos de IA agéntica que se cancelarán	Más del 40% antes de fines de 2027	Gartner
Empleadores que prevén reducir personal donde la IA automatiza	40%	Foro Económico Mundial
Desempleo de jóvenes de 18 a 29 años en Ecuador	7,9% (mayo 2026)	INEC
Jóvenes en las nuevas contrataciones en Ecuador	50,16% (primer semestre 2026)	Ministerio del Trabajo

Fuentes: *Brynjolfsson, Chandar y Chen (2026), Gartner (2025), Foro Económico Mundial (2025), INEC (2026) y Ministerio del Trabajo (2026).*

El costo que no aparece en el presupuesto

Si una empresa deja de contratar juniors porque un agente hace su trabajo, ahorra hoy. El costo aparece en cinco o diez años, cuando necesite gerentes que conozcan el negocio desde abajo y no los tenga. Gartner lo dice de forma explícita: los CHRO deben anticipar los efectos del rediseño del trabajo, como la pérdida de cargos de entrada, que puede vaciar la cantera de talento a largo plazo[9].

El Foro Económico Mundial plantea la misma tensión. El 40% de los empleadores espera reducir personal donde la IA puede automatizar tareas[10]. Ese mismo organismo propone otra salida: usar la IA para formar más rápido a la próxima generación de profesionales, en lugar de eliminar los puestos de entrada.

Cinco decisiones para el comité de talento

- **Rediseñar el cargo de entrada, no eliminarlo.** El dato de Stanford es claro: donde la IA complementa, el empleo resiste. El junior de 2027 debe usar la IA como herramienta y aprender a revisar lo que produce.
- **Formar "jefes de agentes" desde el primer día.** Supervisar a un agente exige criterio, y el criterio se forma con práctica guiada. Ese es el nuevo aprendizaje del primer empleo.
- **Medir la cantera, no solo el costo.** Agregue un indicador al tablero: cuántos sucesores internos se están formando para los cargos críticos de 2030.
- **Aprovechar el marco local.** El Acuerdo 059 premia contratar jóvenes. Para las empresas que necesitan jornadas especiales, también es una ventaja de trámite.
- **Gobernar a los agentes como a cualquier colaborador.** Defina quién responde por las decisiones de cada agente, qué puede decidir solo y cuándo debe intervenir una persona.

La pregunta para el directorio no es si la IA reemplazará a los jóvenes. Es si la empresa seguirá formando a las personas que, en diez años, tendrán que dirigir tanto a los equipos como a los agentes.



REFERENCIAS

1. Brynjolfsson, E., Chandar, B. y Chen, R. (2026). Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence. Versión revisada. Stanford Digital Economy Lab, 12 de agosto de 2026.
2. Gartner (2025). Gartner Predicts Over 40% of Agentic AI Projects Will Be Canceled by End of 2027. Comunicado, 25 de junio de 2025.
3. Microsoft y LinkedIn (2025). 2025 Work Trend Index Annual Report: The Year the Frontier Firm Is Born. Abril de 2025
4. Gartner (2026). Gartner Identifies the Top Future of Work Trends for CHROs in 2026. Comunicado, 12 de enero de 2026.
5. INEC (2026). Situación del mercado laboral de la población joven en Ecuador. 2 de julio de 2026.
6. Ministerio del Trabajo (2026). Acuerdo Ministerial MDT-2026-059. Registro Oficial, 10 de marzo de 2026. Arts. 6 y 7.
7. El Diario (2026). Ministerio del Trabajo reporta que los jóvenes lideran las nuevas contrataciones en el primer semestre de 2026. 2 de julio de 2026.
8. Primicias (2026). El 68% de las empresas en Ecuador no encuentra profesionales especializados en inteligencia artificial (informe CITEC). 23 de mayo de 2026.
9. Gartner (2025). Gartner Says CHROs Must Become an Enterprise Leader of How Work Should Change in the AI Era. Comunicado, 27 de octubre de 2025
10. Foro Económico Mundial (2025). Future of Jobs Report 2025. Enero de 2025.

Reclutamiento con IA: una carrera armamentista que nadie gana

Los candidatos escriben su hoja de vida con IA, las empresas la filtran con IA y el fraude crece entre ambos. Lo que se pierde es lo único que la selección debía producir: confianza.



IA de los dos lados de la mesa

Entre las nueve tendencias del trabajo para 2026, Gartner incluye una que cualquier reclutador reconoce: una carrera armamentista en la que candidatos y empleadores usan IA en la selección, y el fraude se vuelve una carga para todo el proceso. Su receta: combinar la IA con etapas presenciales y evaluaciones de habilidades[1].

Las cifras muestran la escala. En una encuesta de Gartner a 3.290 candidatos, el 39% dijo haber usado IA durante su postulación, sobre todo para redactar la hoja de vida[2]. LinkedIn registra unas 11.000 postulaciones por minuto, 45% más que un año antes, según datos que publicó The New York Times[3]. Más volumen no significa mejores candidatos: significa más ruido para separar.

Ecuador no es la excepción. Ya en 2024, un estudio de Multitrabajos encontró que el 43% de los profesionales de recursos humanos del país usaba IA en reclutamiento o selección, y el 94% esperaba que su uso aumentara. Lo usaban sobre todo para redactar avisos y buscar candidatos[4].

El fraude dejó de ser anecdótico

En otra encuesta de Gartner a 3.000 candidatos, el 6% admitió haber participado en fraude en entrevistas, ya sea haciéndose pasar por otra persona o pidiendo a alguien que lo suplantara. Con herramientas como deepfakes y clonación de voz cada vez más accesibles, Gartner predice que para 2028 uno de cada cuatro perfiles de candidatos en el mundo será falso[5].

Las empresas no estaban preparadas. En 2024, solo el 7% de los líderes de reclutamiento usaba software para validar documentos de identidad, aunque el 54% reconocía que la IA había agravado el fraude[6]. En Ecuador, el riesgo también es documental: en 2026 se anularon 2.708 títulos académicos emitidos por la Universidad Internacional de la Integración de América Latina (Unival), de Nicaragua[7]. Verificar credenciales ya no es un trámite: es control de riesgo.

"Cuando todos usan IA para postular y para filtrar, la hoja de vida deja de ser una señal confiable."

— Gente y Trabajo

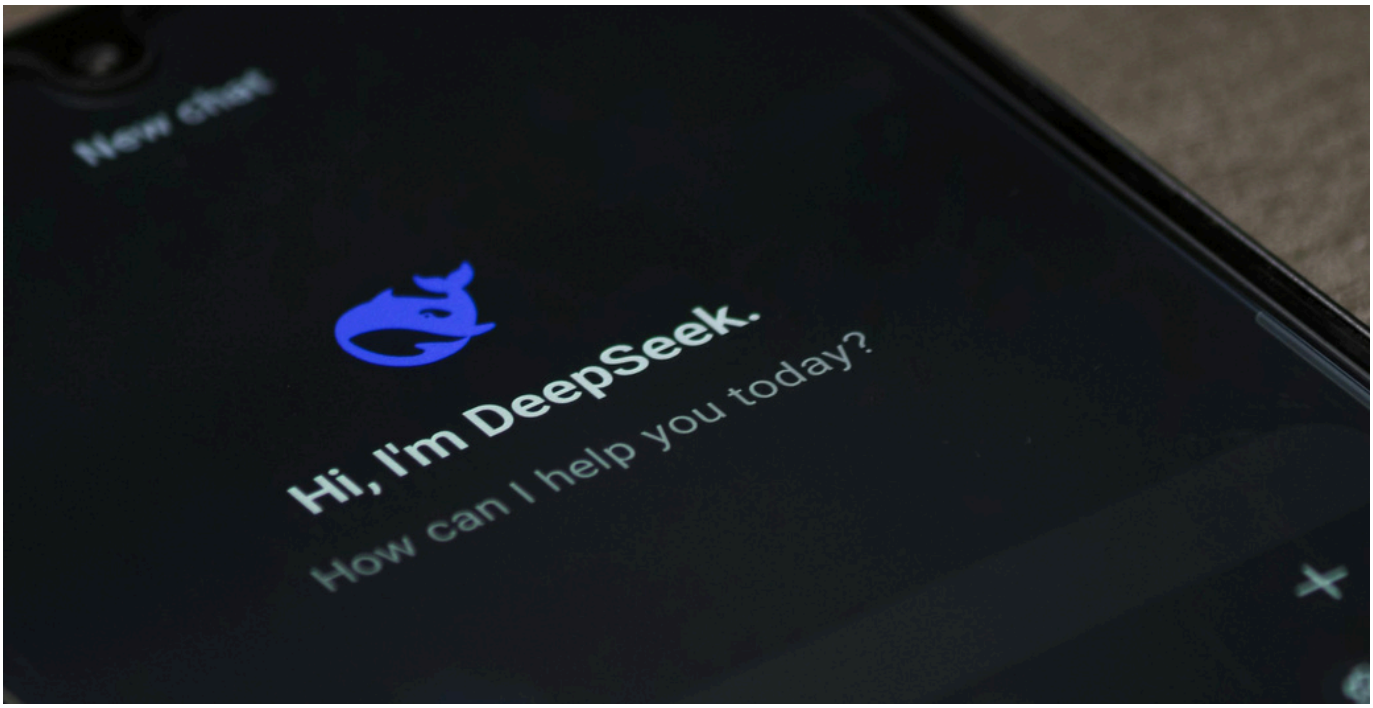
La desconfianza va en ambos sentidos

El problema no es solo del empleador. Según Gartner, apenas el 26% de los candidatos confía en que la IA los evaluará de forma justa, y el 25% confía menos en una empresa que usa IA para evaluarlos[2]. El efecto se nota en el cierre: solo el 51% de los candidatos aceptó la oferta en su proceso más reciente, frente al 74% en el segundo trimestre de 2023[8]. Hay una pista para recuperar la confianza: el 62% de los candidatos dice que es más probable que postule a un puesto que exige entrevistas presenciales[5]. Lo que parecía un paso atrás puede ser hoy una ventaja competitiva.

Tabla 3. La carrera armamentista de la selección, en cifras

INDICADOR	DATO	FUENTE
Candidatos que usaron IA al postular	39%	Gartner
Admiten fraude en entrevistas	6%	Gartner
Perfiles falsos en el mundo para 2028	1 de cada 4 (predicción)	Gartner
Confían en que la IA los evalúe con justicia	26%	Gartner
RR. HH. que usa IA en selección (Ecuador)	43% (2024)	Multitrabajos

Fuentes: *Gartner (2025, 2026) y Multitrabajos (2024).*





La ley ya llegó a la selección

En Ecuador, la Superintendencia de Protección de Datos Personales emitió en marzo de 2026 la Resolución SPDP-SPD-2026-0009-R, una norma general para el uso de sistemas de IA. Esa norma establece que nadie puede ser objeto de decisiones basadas única o parcialmente en valoraciones automatizadas que lo afecten significativamente sin una revisión humana adecuada. Exige además evaluaciones de impacto antes de desplegar sistemas de riesgo, y la persona afectada puede pedir que se le explique la lógica del algoritmo[9]. Un filtro que descarta candidatos sin revisión humana entra de lleno en este alcance.

En Europa, la Ley de IA clasifica como de alto riesgo los sistemas usados para filtrar postulaciones y evaluar candidatos. El Reglamento Ómnibus Digital, vigente desde julio de 2026, aplazó esas obligaciones hasta el 2 de diciembre de 2027, pero no las eliminó[10].

Cómo recuperar la señal

- **Verificar identidad y credenciales al inicio, no al final.** Validar documentos y títulos en las primeras etapas cuesta menos que descubrir una suplantación después de contratar.
- **Volver a lo presencial en el momento crítico.** No hace falta que todo el proceso sea presencial. Basta con que la etapa decisiva lo sea, o que se haga en vivo y en condiciones controladas.
- **Evaluar lo que la IA no puede fingir.** Pruebas prácticas, casos resueltos en tiempo real y referencias verificadas dicen más que una hoja de vida perfecta.
- **Publicar las reglas del juego.** Gartner recomienda decir a los candidatos qué uso de la IA es aceptable, qué controles contra el fraude se aplican y qué consecuencias legales tiene el fraude[2].
- **Mantener a una persona en cada decisión que importa.** Lo exige la norma ecuatoriana y protege la marca empleadora.

La IA abarató postular y abarató filtrar. Lo que encareció es la certeza sobre quién está realmente del otro lado. En ese escenario, la selección especializada, con criterio humano y verificación rigurosa, vuelve a ser un activo estratégico.

REFERENCIAS

1. Gartner (2026). Gartner Identifies the Top Future of Work Trends for CHROs in 2026. Comunicado, 12 de enero de 2026.
2. Gartner (2025). Gartner Survey Shows Just 26% of Job Applicants Trust AI Will Fairly Evaluate Them. Comunicado, 31 de julio de 2025.
3. The New York Times (2025). Employers Are Buried in A.I.-Generated Résumés. 21 de junio de 2025. Citado por Semafor y Korn Ferry.
4. Multitrabajos (2024). IA en el trabajo: ¿qué tan útil es? Reportado por KCH Comunicación, 4 de enero de 2024.
5. HR Dive (2025). Nota sobre candidatos falsos e IA en la selección, con datos de la encuesta Gartner del 2T 2025 a 3.000 candidatos. hrdive.com.
6. Gartner (2025). Mitigate Rising Candidate Fraud Through Identity Verification. Resumen publicado por Greenhouse.
7. El Comercio (2026). Ecuador anula miles de títulos universitarios vinculados a una institución extranjera. 2026.
8. Personnel Today (2025). By 2028 one in four candidate profiles will be fake. 2025 (datos Gartner).
9. Superintendencia de Protección de Datos Personales (2026). Resolución SPDP-SPD-2026-0009-R: Norma General para la Garantía del Derecho de Protección de Datos Personales en el Uso de Sistemas de Inteligencia Artificial. Registro Oficial No. 240, 10 de marzo de 2026. Resumen de LEXIS.
10. Reglamento (UE) 2024/1689 (Ley de IA) y Reglamento (UE) 2026/1744 (Ómnibus Digital sobre IA). Análisis de Cuatrecasas, 13 de julio de 2026, y DLA Piper, 10 de agosto de 2026.

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

O'CONOR CONSULTING

jmmosquera@oconorconsulting.com.

0990335594

Nuevas Vacantes #OfertaLaboral

SELECCIÓN DE	GERENTE COMERCIAL
Datos de la empresa:	Empresa del sector agroexportador
Búsqueda realizada en:	Ecuador · Perú · Colombia
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	ppacheco@oconorconsulting.com

SELECCIÓN DE	GERENTE DE PRODUCTO
Datos de la empresa:	Empresa del sector farmaceútico
Búsqueda realizada en:	Nacional
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com
	kperigueza@oconorconsulting.com

SELECCIÓN DE	ABOGADO/A CORPORATIVO
Datos de la empresa:	Grupo empresarial
Búsqueda realizada en:	Nacional
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com
	ppacheco@oconorconsulting.com

Nuevas Vacantes #OfertaLaboral

SELECCIÓN DE	JEFE FINANCIERO
Datos de la empresa:	Grupo empresarial
Búsqueda realizada en:	Machala
Vacante para:	Machala
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	ppacheco@oconorconsulting.com

SELECCIÓN DE	JEFE/A DE CRÉDITO Y COBRANZA
Datos de la empresa:	Empresa del sector agroindustrial
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	ppacheco@oconorconsulting.com

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

Nuevas Vacantes #OfertaLaboral

SELECCIÓN DE	JEFE DE MANTENIMIENTO
Datos de la empresa:	Empresa del sector consumo masivo
Búsqueda realizada en:	Triunfo — Bucay
Vacante para:	Triunfo — Bucay
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	ppacheco@oconorconsulting.com

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.**

O´CONOR CONSULTING

jmmosquera@oconorconsulting.com

0990335594



BÚSQUEDA INTELIGENTE DE TALENTOS

O´CONOR
CONSULTING

ESTUDIOS INTERNOS

OUTPLACEMENT E INTERNSHIP

CONSULTORÍA PARA EL LARGO PLAZO

ENCUESTAS DE MERCADO

CAPACITACIÓN

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

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