



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Percepciones sobre las barreras y oportunidades en el
acceso laboral de las personas mayores de 40 años**

AUTORAS:

Mosquera Aguirre, María Celina

Herrera Ortiz, Katty Alexandra

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Celi Andrade, Joselyn Dayan

Guayaquil, Ecuador

17 de febrero del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Mosquera Aguirre María Celina y Herrera Ortiz Katty Alexandra**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciadas en Trabajo Social**.

TUTORA

f. 

Celi Andrade, Joselyn Dayan

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 17 días del mes de febrero del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Mosquera Aguirre María Celina y Herrera Ortiz
Katty Alexandra**

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Percepciones sobre las barreras y oportunidades en el acceso laboral de las personas mayores de 40 años**, previo a la obtención del título de **Licenciadas en Trabajo Social** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 17 días del mes de febrero del año 2025

LAS AUTORAS

f. _____

Mosquera Aguirre, María Celina

f. _____

Herrera Ortiz, Katty Alexandra



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

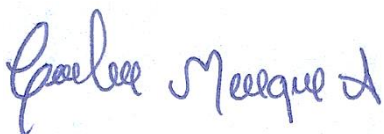
AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Mosquera Aguirre María Celina y Herrera Ortiz Katty
Alexandra**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Percepciones sobre las barreras y oportunidades en el acceso laboral de las personas mayores de 40 años**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 17 días del mes de febrero del año 2025

LAS AUTORAS

f. 

Mosquera Aguirre, María Celina

f. 

Herrera Ortiz, Katty Alexandra

REPORTE COMPILATIO



INFORME DE ANÁLISIS
magister

CELINA MOSQUERA Y KATTY
HERRERA

2%
Textos
sospechosos

19% Similitudes (ignorado)
2% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes
mencionadas
2% Idiomas no reconocidos
< 1% Textos potencialmente generados
por la IA

Nombre del documento: Trabajo de Titulación actual-4 (1).docx
ID del documento: 18e7e36735561cb6826f6eae48dcdddb5db35e93
Tamaño del documento original: 4,5 MB
Autores: []

Depositante: Joselyn Dayan Celi Andrade
Fecha de depósito: 25/2/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 25/2/2025

Número de palabras: 35.740
Número de caracteres: 232.655

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Katty Herrera-Examen II parcial.docx Katty Herrera-Examen II parcial #7c7a6e El documento proviene de mi grupo 4 fuentes similares	16%		Palabras idénticas: 16% (5984 palabras)
2	Antecedentes investigativos - Herrera katty alexandra.docx Antecedén... #fe049b El documento proviene de mi grupo 3 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (1463 palabras)
3	Nathaly Freire ,Juan Vega,P73.docx Nathaly Freire ,Juan Vega,P73 #f56993 El documento proviene de mi grupo 42 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (535 palabras)
4	Gabriel.Tamayo.docx Gabriel.Tamayo #531750 El documento proviene de mi grupo 30 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (227 palabras)
5	localhost Análisis de la legislación laboral ecuatoriana y su incidencia con el desem... http://localhost:8080/xmlui/bitstream/3317/15788/3/T-UCSG-PRE-JUR-DER-623.pdf.txt 30 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (174 palabras)

Firma de Estudiantes

f.
Mosquera Aguirre, María Celina

f.
Herrera Ortiz, Katty Alexandra

Firma de Docentes

f.
JOSELYN CELI ANDRADE, MGS.
TUTORA

f.
GILDA VALENZUELA, MGS.
COORDINADORA UIC B-2024

AGRADECIMIENTO

En esta etapa de formación universitaria he conocido muchas personas, historias y sus luchas diarias que permiten buscar días mejores, esto me ha inspirado y llevado a no rendirme ante las adversidades que se presenten en el camino.

Agradezco a Dios por brindarme serenidad y valor para seguir adelante a pesar de los obstáculos.

Agradezco a mi familia que creyeron en mí, en que llegaría a la culminación de la carrera y que lo lograría.

A todos aquellos que vieron la luz en mí y las ganas de conseguir esta meta.

Agradezco a mis hijos, los que muchas veces tuvieron que retrasar un abrazo de madre mientras estudiaba, pero con el firme propósito de demostrar que, aunque tarde siempre se puede llegar a la meta y conseguir sus objetivos.

Katty Alexandra Herrera Ortiz.

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar comenzando mi agradecimiento a **Dios** por ser mi fortaleza, por ser guía en el camino de mi carrera, por darme sabiduría e inteligencia para poder culminar esta meta y brindarme su amor incondicional.

Agradezco de manera especial a mi **familia** por darme principios y valores, por ser mi motor para no rendirme y a mi **madrina Mirian** por enseñarme a confiar en mí y comprenderme en todo momento.

Gracias por la inspiración y el amor de mi **tía Fanny** por ayudarme a empezar esta gran carrera.

Agradezco infinitamente al apoyo de mi **prima Verónica** por extenderme su mano cuando quería abandonar este gran sueño, por jamás dejarme sola en este proceso y darme palabras de motivación cada día.

Gracias por la preocupación de mis **primas Ceci y Marita** que son parte fundamental de mi carrera y por siempre estar conmigo.

Por último, agradezco a mi **tía Carmela** que siempre me habló con tenacidad y amor para entender que yo soy una señorita llena de virtudes que puede alcanzar todo lo que se proponga.

No alcanza papel para el agradecimiento que hago a todas estas personas que son importante para mí, le pido a Dios que cuide de cada una de ellas y les multiplique todo el amor que dan, Gracias por ser parte de mi vida y mi proceso, siempre en mi corazón amada familia los amo.

Mosquera Aguirre María Celina

DEDICATORIA

Dedico este logro ante todo a Dios por ser mi pilar y mi fortaleza en este largo proceso de mi vida en momentos de frustración y desconsuelo. A mi Tía por su inmensa ayuda y confianza y por permitirme poder cumplir este sueño y ayudarme en todo momento; a mi esposo Édison Lecaro por ser mi pilar, guía y consejero en este largo proceso. A mis hijos, a los que pretendo dar el ejemplo de lucha para conseguir paso a paso las metas que se impongan, sin considerar el tiempo que les cueste conseguirlas.

Katty Alexandra Herrera Ortiz

DEDICATORIA

Al concluir esta hermosa etapa de mi vida quiero dedicar mi tesis a seres de luz que han estado en estos 4 años de mi carrera.

A Dios

El creador de todas las maravillas del mundo, por ser bondadoso y nunca soltar mi mano, me llena espiritualmente saber que está en mi corazón, se presentaban situaciones la cual no sabía cómo resolver, pero él estaba ahí dándome señales que el tiempo de él es perfecto, gracias por darme fe y paciencia para este proceso.

A mi papá

Fernando Mosquera, quien no está físicamente, pero su presencia la siento a cada instante de mi vida. A ti, papá te debo el ejemplo de perseverancia y amor. Aunque no pudiste estar ni en el inicio ni el final de esta etapa, sé que desde el cielo me acompañas y celebras conmigo este logro tan especial. Gracias por ser mi luz al final del túnel, gracias por tu esfuerzo y dedicación, gracias por darme esa paz cuando estaba intranquila, quiero expresarte que estoy orgullosa de llevar tu apellido y sé que estás orgulloso de mí. Siempre vivirás en mi corazón te amaré eternamente.

A mi mamá

Zulema Aguirre, a esta mujer llena de virtudes, quien se levanta todos los días a llenarme de amor, quien se sacrificó por darme lo mejor y me enseñó a luchar por mis sueños, me siento tan orgullosa de ser su hija, día a día le demuestro lo mucho que la amo y lo agradecida que estoy.

A mi hermana

Fernanda Mosquera, quien es mi otra mitad, esa mujer maravillosa a quien admiro y amo con mi corazón, gracias por jamás dudar de mi potencial y gracias por no dejarme caer. Hermanita la luz que irradas es única y esa misma hace que yo me sienta feliz por tenerte a mi lado.

A mis sobrinos

Ilianita y Favio Agustín, el regalo más lindo que Dios me pudo dar, son mi inspiración y las ganas de salir adelante para brindarles una vida maravillosa. Mis sobrinos a quienes amo con locura y cada que tengo un mal momento, con tan solo abrazarlos me recargan de una hermosa energía.

A mi abuelita y mi tía

Mis amadas tía Narcisa y mami Norma, quienes me vieron crecer y me regalaron sonrisas y momentos, están llenas de tanta bondad y pureza en su corazón, les agradezco por siempre estar a mi lado.

A mi tía

Fanny Mosquera, un ángel que cuida de mí, quien fue el inicio de esta aventura y la constancia que tuvo conmigo. Mi amada tía un ejemplo a seguir, mujer espectacular e inolvidable con quien estaré agradecida eternamente.

A mí

Por ser una mujer dedicada que todos los días repetía que la vida es cuesta arriba, pero la vista es genial, una mujer que a pesar de las adversidades llegó hasta el final, tanto sacrificio valió la pena y me siento muy orgullosa de lo que he logrado en lo profesional y personal. Esta historia no termina aquí, vamos por más.

Mosquera Aguirre María Celina



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

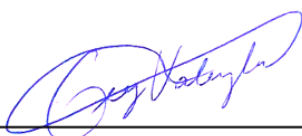
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

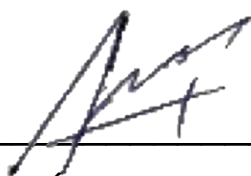
JOSELYN DAYAN CELI ANDRADE
TUTORA

f. 

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN
DIRECTORA DE CARRERA

f. 

GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
COORDINADORA DEL ÁREA

f. 

JULIO MARÍA BECCAR VARELA
DOCENTE OPONENTE

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO B-2024 (Cod. 12930)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES SOBRE LAS BARRERAS Y OPORTUNIDADES EN EL ACCESO LABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS", elaborado por el/la estudiante MARIA CELINA MOSQUERA AGUIRRE, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JOSELYN DAYAN CELI ANDRADE	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	JULIO MARIA BECCAR VARELA
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 9.00 / 10			

Para constancia de lo actuado. el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



Firmado electrónicamente por:
GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVINO

Coordinador(a) de Titulación

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO B-2024 (Cod. 12930)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES SOBRE LAS BARRERAS Y OPORTUNIDADES EN EL ACCESO LABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS", elaborado por el/la estudiante KATTY ALEXANDRA HERRERA ORTIZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JOSELYN DAYAN CELI ANDRADE	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	JULIO MARIA BECCAR VARELA
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
7.75 / 10	7.72 / 10	7.72 / 10	7.72 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 7.74 /10			

Para constancia de lo actuado. el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



Firmado electrónicamente por:
GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVINO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN	XIX
ABSTRACT	XX
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Antecedentes	5
1.1.1 Antecedentes contextuales	5
1.1.2 Antecedentes investigativos.....	11
1.2 Definición del problema.....	18
1.3 Preguntas de investigación	28
1.4 Objetivos de Investigación	28
1.5 Justificación	29
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES	33
2.1. Marco teórico	33
Teoría sistémica.....	33
Teoría de las relaciones laborales.....	37
2.2. Marco conceptual.....	40
2.2.1. Trabajo	40
2.2.2. Mercado laboral	41
2.2.3. Grupos etarios	43
2.2.4. Barreras laborales.....	44
2.2.5. Oportunidades laborales	46
2.2.6. Desempleo.....	47
2.2.7. Trabajo informal	49
2.2.8. Inserción laboral	50
2.2.9. Discriminación por edad	51
2.2.10. Estereotipos sobre la edad	53

2.2.11.	Políticas de inclusión y diversidad.....	54
2.2.12.	Preferencias en la contratación.....	55
2.2.13.	Limitaciones en la adaptación a nuevas tecnologías ...	56
2.2.14.	Prejuicios sociales y culturales sobre la adultez.....	57
2.2.15.	Experiencia laboral como ventaja competitiva.....	58
2.2.16.	Edadismo.....	59
2.3.	Marco normativo	60
2.3.1.	Constitución de la República del Ecuador	60
2.3.2.	Tratados y Convenios Internacionales	61
2.3.3.	Leyes Orgánicas y Ordinarias	64
2.4.	Referente Estratégico	66
2.4.1.	Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025 ..	66
2.4.2.	Agenda de Coordinación Zonal 8.....	67
2.4.3.	Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial PDOT.....	67
	CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	69
3.1.	Enfoque de Investigación.....	69
3.2.	Nivel y tipo de Investigación.....	69
3.3.	Universo, muestra y muestreo	71
3.4.	Recolección de la información	72
3.5.	Formas de análisis de la información	73
	CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	74
	Objetivo específico 1: Indagar las principales barreras percibidas por trabajadores mayores de 40 años que limitan el acceso laboral.....	74
	Barreras laborales percibidas.....	78
	Barreras organizacionales.....	84
	Barreras estructurales	90
	Barreras personales	96
	Objetivo específico 2: Identificar las oportunidades laborales disponibles en el mercado laboral actual para personas mayores de 40 años.....	100
	Oportunidades laborales	105

Requisitos laborales	112
Políticas y programas inclusivos	118
Barreras para aprovechar oportunidades	122
Características del mercado laboral	126
Objetivo específico 3: Describir las estrategias que fomenten la contratación y permanencia laboral de personas mayores de 40 años. .	132
Desde el trabajador	132
Desde la organización	134
Desde el Estado	136
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	139
Conclusiones	139
Recomendaciones	142
Referencias	144
ANEXOS	154

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1 Edad de los trabajadores.....	75
Ilustración 2 Género de los trabajadores.....	75
Ilustración 3 Nivel educativo de los trabajadores.....	75
Ilustración 4 Estado civil de los trabajadores.....	76
Ilustración 5 Situación laboral actual.....	76
Ilustración 6 Sector laboral.....	77
Ilustración 7 Años de experiencia laboral.....	77
Ilustración 8 ¿Cree que su edad ha sido un factor que ha limitado sus oportunidades laborales?.....	78
Ilustración 9 ¿Alguna vez ha recibido comentarios negativos sobre su edad en un proceso de selección o en el trabajo?.....	79
Ilustración 10 ¿Considera que los requisitos de experiencia laboral solicitados en los empleos suelen ser poco realistas para su perfil?.....	80
Ilustración 11 ¿Cree que su experiencia laboral previa es valorada adecuadamente en los procesos de selección?.....	81
Ilustración 12 ¿Cree que necesita adquirir nuevas habilidades o conocimientos para acceder a mejores oportunidades laborales?.....	82
Ilustración 13 ¿Ha tenido acceso a capacitaciones relacionadas con las exigencias del mercado laboral actual?.....	83
Ilustración 14 ¿Considera que su empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional específicas para trabajadores mayores de 40 años?.....	84
Ilustración 15 ¿Existen programas de formación y desarrollo profesional accesibles para usted en su lugar de trabajo?.....	85
Ilustración 16 ¿Considera que su empresa ofrece incentivos económicos suficientes para motivar a los trabajadores?.....	86
Ilustración 17 ¿Siente que su trabajo es valorado por la empresa a través de reconocimientos no económicos?.....	86
Ilustración 18 ¿Su trabajo actual le resulta motivador y desafiante?.....	87
Ilustración 19 ¿Considera que el clima laboral en su lugar de trabajo es positivo y motivador?.....	88
Ilustración 20 ¿Cree que tiene posibilidades de desarrollo profesional en su puesto actual?.....	89

Ilustración 21 ¿Considera que existen suficientes oportunidades laborales para personas mayores de 40 años en Guayaquil?.....	91
Ilustración 22 ¿Está informado/a sobre políticas o programas que promuevan la inclusión laboral para mayores de 40 años?.....	92
Ilustración 23 ¿Considera que las empresas en Guayaquil son inclusivas con personas mayores de 40 años?	94
Ilustración 24 ¿Qué tan seguro/a se siente de contar con las habilidades necesarias para acceder a un empleo?	96
Ilustración 25 ¿Cuenta con contactos o redes que le ayuden a encontrar oportunidades laborales?.....	98
Ilustración 26 Rangos de edad de personal de talento humano	100
Ilustración 27 Género del personal de talento humano.....	101
Ilustración 28 Nivel educativo del personal de talento humano	101
Ilustración 29 Años de experiencia del personal de talento humano	102
Ilustración 30 Sector económico de trabajo del personal de talento humano	102
Ilustración 31 Tamaño de empresa donde trabaja el personal de talento humano	103
Ilustración 32 Zona de Guayaquil donde labora	103
Ilustración 33 Rol en el área de talento humano.....	104
Ilustración 34 Experiencia en implementar políticas de inclusión social	104
Ilustración 35 Familiarizado con políticas de inclusión social.....	105

RESUMEN

El presente documento tiene como fin el analizar las barreras y oportunidades en el acceso laboral de las personas mayores de 40 años en Guayaquil, para el periodo 2024, esto con el fin de identificar las estrategias que promuevan la inclusión laboral. Para esto se apoyó en un diseño metodológico de enfoque mixto, con un nivel exploratorio, descriptivo y un tipo de investigación aplicada. Su muestra final fue de 20 trabajadores desempleados y 20 que estén laborando, así como 10 personas que laboren en el área de talento humano. De esta manera, se pudo determinar que estas personas tienen barreras desde su edad, la necesidad de capacitarse y adaptarse a las nuevas modalidades y tecnológicas del trabajo. También existen barreras organizacionales y personales, que deben ser trabajadas desde cada trabajador para mejorar sus competencias y habilidades. Es decir, deben existir estrategias para fomentar su contratación y permanencia en sus empleos, por lo que deben seguirse formando y tener el apoyo del Estado en una mejor legislación inclusiva.

Palabras clave: barreras en el acceso laboral, oportunidades en el acceso laboral, personas mayores de 40 años, percepciones, trabajadores, personal de talento humano.

ABSTRACT

The purpose of this document is to analyze the barriers and opportunities in accessing employment for people over 40 years of age in Guayaquil, for the period 2024, in order to identify strategies that promote labor inclusion. To do this, it was based on a mixed-approach methodological design, with an exploratory, descriptive level and a type of applied research. Its final sample was 20 unemployed workers and 20 who are working, as well as 10 people who work in the human talent area. In this way, it was possible to determine that these people have barriers from their age, the need to train and adapt to new modalities and technologies of work. There are also organizational and personal barriers, which must be worked on by each worker to improve their skills and abilities. That is, there must be strategies to encourage their hiring and permanence in their jobs, so they must continue training and have the support of the State in better inclusive legislation.

Keywords: barriers to access to employment, opportunities for access to employment, people over 40 years of age, perceptions, workers, human talent staff.

INTRODUCCIÓN

Este documento trata de analizar las barreras y oportunidades en el acceso laboral de las personas mayores de 40 años en Guayaquil, y así poder identificar las estrategias que promuevan la inclusión laboral. Su relevancia es por el hecho de que el ser humano transcurre gran parte de su vida en un trabajo, convirtiéndose en un derecho y en una fuente de realización personal, y que permite la mejora en su calidad de vida. Y debe ser gozado durante toda la vida, en las mejores condiciones, y sin restricciones por discriminación de edad y otros motivos. Debido a su importancia, el siguiente documento lo analiza y se compone de los siguientes puntos:

En el **Capítulo I: Planteamiento del problema**, se inicia con la presentación de los antecedentes, tanto los contextuales que dan una imagen de todo el problema, así como los investigativos, que permite comparar y analizar los estudios anteriormente realizados en este mismo campo de estudio, tanto a nivel mundial como local. Para proceder con su problematización, que indica los causales de la situación, sus consecuencias y los actos que se han realizado para mejorar esta inclusión laboral. De esto se han derivado las preguntas y los objetivos de investigación. Y se finaliza este primer capítulo con la justificación, que muestra la importancia y las razones académicas, profesionales y sociales de su ejecución.

En el **Capítulo II: Marcos referenciales**, se presenta primero un referente teórico, que se centra en la teoría sistémica de Bertalanffy, así como

una teoría de las relaciones laborales. Y luego un referente conceptual, con definiciones como el trabajo, el mercado laboral, los grupos etarios, las barreras y oportunidades laborales, el desempleo, la informalidad, la discriminación por edad, políticas inclusivas, las limitaciones de adaptación a las nuevas tecnologías y más. Luego esto se complementa con un referente normativo, que va desde la Constitución, leyes y tratados internacionales, las nacionales y todos los demás acuerdos y decretos que refuerzan desde la legalidad este problema. Se finaliza con el referente estratégico, que analiza todas las políticas relacionadas al ausentismo laboral.

En el **Capítulo III: Metodología de la investigación**, se presenta el enfoque decidido que fue el mixto, un nivel descriptivo, exploratorio, así como un tipo de investigación aplicada. Y se apoyó en una muestra de 20 trabajadores desempleados, otros 20 laborando y 10 personas que laboran en el área laboral. Los mismos que han sido seleccionados por su tiempo laborando o en la búsqueda de empleo, por conocimiento en políticas inclusivas, así como la predisposición de participar en el estudio. A este grupo de personas se les aplicó encuesta y entrevista, para posteriormente sus resultados ser analizados con codificación axial y triangulación de datos.

En el **Capítulo IV: Resultados de la investigación**, se tiene la parte más representativa del trabajo, ya que son todos los datos reales obtenidos de los trabajadores mayores de 40 años, y personal de talento humano. En este punto se reconocen barreras como la edad, la falta de adaptación a las tecnologías, los estereotipos, la falta de políticas y legislación en su beneficio. Aunque el personal de talento humano reconoce que las organizaciones si aprovechan la experiencia y conocimientos que aportan estas personas

mayores. Y se finaliza con estrategias claras tanto desde el propio trabajador, la empresa y el Estado.

Y en el **Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones**, se ha podido determinar que este grupo etario si se enfrenta a diferentes barreras organizacionales, que no siempre son contratados por su edad, que existe la discriminación por su edad. Pero se recomienda finalmente que las organizaciones deben aprovechar los beneficios de contar con este personal, que deben implementar ciertas acciones diferenciadas a su edad, y ser inclusivos en todo momento, no solo cuando se contrata, sino posteriormente, que todo el personal y el ambiente laboral sean respetuosos.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes contextuales

En referencia a los antecedentes contextuales de dicho tema de investigación sobre las barreras y oportunidades para acceder a un empleo las personas mayores de 40 años, en primer ámbito desde una perspectiva de los trabajadores, seguida de la perspectiva de los empleadores. Si bien, de acuerdo a la clasificación de la CEPAL (2018) hace una clasificación en base a las fases o del ciclo de vida de las personas, en la que la clasifica en tres: 1 niñez y juventud, 2 edad activa y 3 vejez. Este estudio por tanto apunta al grupo 2 que son las personas quienes atraviesan las edades de 40 años en adelante, que si bien es cierto son sujetos activos y que están aptos para laborar sin la mayor dificultad.

Sin embargos por los mismos estudios de la CEPAL (2018) la mayoría de este grupo de personas actualmente están atravesando problemas de desempleo y exclusión laboral, por factores como el conocimiento desactualizado, la poca cualificación y la sobre cualificación que generalmente vienen de los empleadores.

En términos estadísticos por la CEPAL (2018) se refleja que: “Existe un porcentaje bajo (7,2% a 6,7%), reflejando que el grupo etario está ligado al mercado laboral, y otros datos en el que demuestra un acelerado crecimiento de envejecimiento registrados en los países de la región (34,2 a 35,4%)”. Comprendiendo que estas personas de 40 años en adelante atraviesan

barreras para acceder a un empleo, muchas de ellas con éxito mientras que otras no tienen la misma suerte y con el pasar del tiempo siguen envejeciendo.

Según informes de la CEPAL (2018) menciona que desde el 2017 se ha ido dando un incremento en el desempleo de un 1,3% entre hombres y mujeres denominando como brecha de desocupación. Esta brecha de desocupación ha ido en considerable aumento en los países de Colombia y Panamá, en su mayor parte por mujeres a diferencia de Paraguay que fue una brecha mayormente de hombres.

También en sus estudios la CEPAL señala que, la participación para el acceso laboral de estas personas de 40 años en adelante es un tema que se presenta a nivel mundial, tanto en países desarrollados como en países en crecimiento o en desarrollo, en el que se incluye a América Latina, señalando que en los últimos años la participación ha aumentado, y los motivos por los cuales se ve este incremento son: la falta de ingresos, escasez de oferta laboral, la demanda de participación laboral. Así también el FMI (2018) señala que las tasas de participación laboral se incrementan principalmente por el aumento de personas y el aumento del nivel educativo de este grupo etario.

Larsen y Pedersen (2017) tras la realización de una comparación entre las personas mayores que están en actividad de trabajo dice que están más satisfechas y conformes a comparación del grupo de personas que ya se encuentran jubiladas que no lo están, lo que quiere decir que tanto la salud como las capacidades de las personas influyen en la motivación de pasar obstáculos para poder acceder a un empleo.

Sin embargo, según Blundell (2017) hace referencia al “deterioro de la salud” explicando estadísticamente que entre el 3% y el 15% de la reducción de empleos dentro de este grupo de personas mayores a los 40 años se da por casos en que se aumentan el número de personas que presenten alguna enfermedad o discapacidad, como resultado de las actividades realizadas dentro del trabajo o las condiciones en las que se desarrolla laboralmente.

Existe otro factor influyente en cuanto a la inserción laboral, que es el trabajar de manera voluntaria por parte de este grupo puesto que, el decidir trabajar no se considera una necesidad, lo que si influye es el poder generar ingresos y las oportunidades de empleo que brinda.

Según estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2024) en “Ecuador el desempleo se ha visto incrementado en un 0,3% desde el anterior periodo de 2023”, manifestando que gran parte de los desempleados son personas que cuentan con títulos de tercer nivel, y que son mayores de 40 años, se explica también que actualmente el trabajo que entró en demanda no es el que requiere de conocimientos teóricos en algún área en particular, por el contrario la mayoría de empleadores buscan mano de obra poco cualificada, por lo general en las empresas, quienes buscan pagar poco y contratar a personal joven y que tengan rendimiento, ocasionando que los profesionales capacitados entren en desventaja.

Por otra parte, también (Arias, 2022) señala que “existe un número considerable de desempleados que ha pasado por alto el tema de la actualización de conocimientos” (p.12), por lo que a la edad de 40 años, y edades más avanzadas no cuentan con el suficiente conocimiento respecto a

áreas digitales, y ahora muchos de los empleos buscan personal con conocimientos en las TIC (Tecnología de Información y Comunicación), sin embargo, también hay muchas personas de este grupo etario que si buscan fuentes para poder capacitarse con el fin de poder acceder a un empleo.

Esto, según datos del ENEMDU del informe del (ENEMDU, 2024) quiere decir que la población se ocupa en diversas actividades como: “agricultura con el 33,5%, en la rama de servicios varios con el 33,9 %, comercio con el 17,2%, mientras que en construcción con el 5,4% de la población nacional y el promedio de ingresos laborales mensual es de \$312,7”, cabe mencionar que también se encuentran datos sobre la población que se encuentra trabajando en el sector informal (ENEMDU, 2024), señala que “en el trimestre del 2022 el sector informal alcanzó a ocupar el 51,1%”, así también en el trabajo por horas en el que “una personas solamente alcanza las 34 horas máximas de labor, con un promedio de ingresos mensuales de \$ 235,90”.

Otro punto importante sobre las pocas oportunidades laborales para este grupo de personas mayores, es la generación de empleos independientes, por causa de situaciones como, la preferencia por parte de los empleadores que se inclinan a la contratación de personas más jóvenes dejándolos de lado, también cabe señalar que muchas de las personas de este grupo han optado por un trabajo independiente, tratando de aprovechar todo su conocimiento adquirido a lo largo de su experiencia laboral, deslindándose de poder acceder a la jerarquía de un trabajo salarial (CEPAL, 2018).

Lo que trae consigo la presencia del subempleo y los empleos no remunerados, si bien , según el (ENEMDU, 2024) “la tasa de empleos adecuados a nivel urbano está en el 39,9% de la población, le sigue la tasa de la población que se encuentra en el subempleo con un 22,8%, sin dejar de lado también la tasa de la población del empleo no pleno que supera al subempleo con el 24,4% de la población urbana” en el sector urbano la mayoría de la población trabajan realizando servicios varios y trabajando por horas. Por otro lado también está la población en el área de comercio en general, es decir las personas que se dedican mayormente a los emprendimientos.

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2024) realiza también investigaciones sobre la situación de las personas mayores, en la que señala que casi la mitad de este grupo en Ecuador no recibe ingresos laborales, por lo que define que esta población se expone a la inseguridad económica, ya que la necesidad que tienen se enfoca en la supervivencia, sin embargo la (OIT, 2024) “4 de cada 10 personas correspondientes a este grupo están en busca de empleo, y el resto de personas han optado por trabajos informales”. La (OIT, 2024) también señala que, en estudios realizados en la capital del Ecuador Quito, “más del 40% de las personas mayores están enfrentándose a situaciones de inseguridad económica”, lo que quiere decir que no perciben ingresos. La (OIT, 2024) revela que Ecuador a nivel de América Latina está con un 44% es el país con el mayor porcentaje de personas de este grupo etario que están en situación de pobreza por la falta de ingresos económicos.

Otro dato importante es que, las inseguridades económicas en personas mayores de 40 años a nivel nacional, demuestra que gran la mayoría

son mujeres con un porcentaje de “58% que son las que carecen de ingresos económicos laborales en comparación del 27% que pertenece a los hombres” (OIT, 2024). Además, se estima que pocas personas mayores que poseen un sueldo igual o menor que el salario básico unificado, por lo que es poco probable que logren alcanzar los 30 años necesarios de aportes a la seguridad social contributiva, para el acceso a una pensión de jubilación al llegar a sus 60 años de edad.

En el mismo contexto (Rivera, 2024) en su investigación “Factores que influyen en la contratación de personas mayores de 40 años en empresas de la zona 8” que tiene por objeto el análisis de los factores que tienen influencia en la contratación de personas adultas en las empresas, tomó en cuenta, para su análisis, el factor edad, sin embargo, en encuestas realizadas, la mayoría de las personas indican que los adultos aportan igual que una persona joven independientemente del cargo que se lo asignen. Es más, algunos de los encuestados indicaron que todas las empresas deberían tener una cultura inclusiva y no discriminatoria, en la que se valore la capacidad de la persona antes que fijarse en su edad, es decir que no se excluya a personas adultas en la contratación ya que pueden tener las mismas o más necesidades que una persona más joven.

Así también (Parra & Viera, 2020) en su investigación “Los derechos humanos laborales de las personas adultas mayores de 40 años en el sector público”, tiene como objeto la investigación sobre la situación de los derechos humanos y la situación de discriminación laboral a la que se enfrentan los grupos etarios de personas mayores de los 40 años. Para cumplir con ello los investigadores aplicaron el método cualitativo, con la recolección de

información a través de fuentes primarias y secundarias, tomando en cuenta las normativas constitucionales enfocadas a los derechos laborales para las personas adultas.

En este sentido, se concluye que la etapa de vida de las personas presenta cambios en cada una de ellas, en especial en la etapa del envejecimiento que requiere de ciertas formas de atención, ya que todos independientemente de la etapa son sujetos de derecho. Por otra parte, también se evidencia que las personas mayores de 40 años, si han sido víctimas o han sufrido alguna discriminación en el ámbito laboral en términos de sus edades.

Además, que, desde los derechos humanos laborales de personas adultas a nivel nacional, se puede evidenciar situaciones de discriminación por lo que se encuentran en desventaja dentro del desenvolvimiento laboral, en muchos de los casos se señala que sus derechos son violentados a través de los propios entes públicos, ya que no hay un accionar eficiente.

1.1.2 Antecedentes investigativos

En la actualidad el acceder a un empleo digno para las personas de edades de 40 años en adelante, ha ido cambiando su forma con el pasar del tiempo, las condiciones de acceso han ido aumentando, tendiéndose cada vez más compleja para este grupo, en donde ahora toman en cuenta condiciones tanto sociales como culturales. Según datos relevantes del INEC, desde el 2019 el acceso a un empleo para estas personas ha ido disminuyendo en un 4.3% (INEC, 2024).

Por ello existen investigaciones relacionadas a este tema de estudio, y la preocupación es significativa, como es el caso un estudio realizado en España por la autora Promedio Verónica, en el año 2023 sobre las “Dificultades en el acceso al empleo de las personas mayores de 45 años.” el objeto de investigación fue conocer las causas del por qué la edad puede llegar a ser un impedimento al momento de acceder a un empleo y cuáles son los aspectos psicológicos que influyen en estos grupos. (Pomedio, 2023) en cuanto a los resultados obtenidos por la investigadora, arrojan que la mayor dificultad del acceso al mundo laboral de este grupo etario es la edad que viene acompañada de la falta de formación y adaptación a los constantes cambios en especial tecnológicos y organizacionales.

Xavier Sola y Monells (2016), en su investigación “La imposición de límites máximos de edad en el acceso al empleo”, también dedujeron que las franjas de edad si influye para el acceso a la mayoría de los empleos ya que se analiza en la plataforma de Infoempleo, por su demanda laboral, en primer lugar está el grupo etario de entre los 26 a 35 años, seguida de los menores de 26 años, por lo que deja en último lugar a las personas de 40 a 45 años en adelante (Sola & Monells, 2016).

Así también si se habla desde la perspectiva del empleador, un estudio realizado por Valdez, F. y Tapia, N. (2020) que trata de “La edad como factor limitante en la insercion laboral desde la perspectiva empresarial”, en esta investigacion se destaca como factor a la globalizacion y las TIC, en donde el empleador toma en cuenta la adaptabilidad y la exigencias de los trabajadores, en las que se ven afectados mayormente los trabajadores de 40 años en adelante. Este estudio tiene como obtetivo el análisis de la edad como

factor limitante para el acceso a un empleo desde la perspectiva de un empleador. En este se toma en consideración el análisis de los puntos que llevan a los empleadores a no querer contratar personas que atraviesen sus 40 años de edad, en este sentido se relata que existen diversos que traen consigo el contratar a este grupo de personas, así también existen limitaciones a las que se enfrentan este grupo de personas que lograr ser contratadas por parte de gerencia, por ende en los resultados obtenidos se refleja que los causantes principales del desempleo son: la edad, requisitos, cargos, los factores externos e internos, los discriminantes, analizando que en todos ellos la edad nunca pasa desapercibida dentro del mercado laboral.

Si se trata de discriminación, en otra investigación de (Salazar, 2018) trata sobre “Discriminación laboral y el nivel de desempleo en personas mayores de 35 años” en donde la autora encuentra como resultado que la mayoría de las personas que son discriminadas y que corresponden a este grupo no tienen conocimiento del significado de discriminación laboral, por tanto, ante este desconocimiento de las leyes no suelen defenderse por este delito. Por ello determina cuán importante es informarse sobre los derechos humanos para que sepan defenderse y evitar que el desempleo siga siendo el producto de la discriminación.

Por consiguiente, el tema de la discriminación laboral está siendo cada vez más preocupante, no sólo a razón de Latinoamérica, sino también con personas que migran a otros continentes, como lo relata (Cambray, 2023) en su investigación sobre “los sueños americanos son una realidad de mujeres migrantes irregulares de El Salvador” donde, hay muchas mujeres que migran por un sueño mejor y mejores condiciones de vida, sin tomar en cuenta que

pueden enfrentarse a barreras y desafíos al momento de acceder a un empleo, desde hace épocas el fenómeno migratorio ha ido creciendo y presentando mayor tendencia en los países latinos , en este sentido el análisis de la realidad laboral de las mujeres inmigrantes irregulares.

Dicha investigación se centra en enfocarse en la realidad de las mujeres inmigrantes, sobre las condiciones laborales que enfrentan y también sobre el acceso a los diferentes tipos de trabajo a los que pueden acceder las mujeres. La autora aborda un tipo de investigación académica, teniendo un contenido sintético y descriptivo, es decir expone las características más significativas. Su método consta de un analítico el cual “consiste en la desagregación de las partes para identificar cada uno de los elementos”, en cuanto a los instrumentos aplicados para la recolección de datos para dicha investigación, se lleva a cabo a través de una revisión documental mediante fuentes confiables por medio de medios electrónicos.

Así también mediante una entrevista dirigida a las mujeres dentro de este contexto, permitiendo tener un contacto directo con las mujeres objeto de estudio. Los resultados arrojados por medio de las mismas mujeres inmigrantes se ven reflejado en que las oportunidades laborales están muy limitadas en su mayoría de veces es por la discriminación referente a su perfil profesional, por tanto, reciben muy bajos salarios, otra de las barreras es el idioma hablante (Guevara, 2022).

Así como existe el problema de la discriminación laboral en las personas mayores de 40 años, estas personas también son víctimas de

enfermedades que afectan a la salud mental como efectos resultantes a estos problemas.

Como lo señala Burgos Ebert (2020) en su investigación sobre “Prevalencia en síntomas de ansiedad en adultos mayores de 40 años de escasos recursos, como resultado del desempleo”, dicha investigación han sido en base a un método cualitativo, con la aplicación de entrevistas, que señala que los efectos del desempleo de este grupo etario son diversos, y en su mayoría enfocados en los aspectos de autoestimas bajos influenciados causantes de los fracasos laborales y económicos, estos límites de oportunidades han sido clasificados dependiendo la edad, clase social y la condición económica en la que se encuentren. Además, las escasas oportunidades laborales se dan por predisposiciones empresariales basadas en las preferencias de edad y conocimientos tecnológicos, provocando que las personas mayores de 40 años pierdan las esperanzas de ser contratados (Burgos, 2020).

Existen investigaciones realizadas a nivel nacional sobre “La deontología en el empleo de las personas adultas” por (Zapata & Quishpe, 2020), en el que trata de investigar a las personas de 45 años de edad en adelante como el grupo con mayor dificultad en encontrar un empleo, por ende, algunas de estas personas tienden a tener sentimientos de resignación y tratar de sobrevivir con empleos informales. Los autores también señalan que uno de los puntos relevantes que han ocasionado este problema se ha dado a partir del 2018 con la llegada de las personas de nacionalidad venezolana, en los que se ha disminuido las plazas de trabajo y sea devaluada la remuneración económica.

Así también otro estudio realizado en Guayaquil por (Marchan, 2023) titulado “Estudio sobre el acceso al mercado laboral para profesionales de grupos etarios mayor a 40 años”. Tiene como objetivo el análisis del nivel de acceso al mercado laboral de profesionales mayores de 40 años de edad, en su cumplimiento se ha llegado al resultado que en Guayaquil hay un nivel bajo del acceso a un empleo adecuado para este grupo etario ya que en la actualidad las ofertas laborales van enfocadas a ocupar cargos técnicos operativos, dando a entender que no son adecuados para estas personas.

También en un artículo realizado por (Espinoza, 2017) sobre “La discriminación laboral en Ecuador” reflexiona que la discriminación laboral está presente en muchos momentos y se debe tomar conciencia que el tratar de erradicar este problema, no solo debe ser una ley y obligación, sino que debe ser iniciativa de conciencia de cada uno para alcanzar el buen vivir, incluyendo a todo grupo vulnerable.

Del mismo modo en España, Diana Amber (2016) realiza una investigación “Mayores de 45 años en desempleo, historias silenciadas y desafíos de la información”, este estudio lo realiza tras la preocupación que azota al país en los últimos tiempos sobre el desempleo de este grupo etario, en este caso, la autora tiene como objetivo conocer las posibles alternativas de inserción, tanto social como laboral de estos grupos, y buscar proponer directrices de mejora en itinerarios formativos para estas personas (Amber, 2016). Sin embargo, sus resultados fueron negativos ya que comprobó que ciertamente se trataba de un grupo silenciado, pero que tenía fe de en algún momento incorporarse dentro del mercado laboral, a pesar de seguir con las dudas sobre la eficiencia de la formación en edades avanzadas.

Por otro lado, en el país vecino Colombia, se ha realizado una investigación sobre “la discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia” por José Nuvaez (2019) en donde prácticamente se presencia mucho la discriminación por parte de los empleadores, mediante un trato diferente hacia estos grupos, son visiblemente señalados a manera de inferioridad por razones de edad, encomendándoles actividades son difíciles de ejecutar, que por esa razón los imposibilita a tener estabilidad laboral. Por ende, en Colombia las ofertas de trabajos para personas de este grupo etario definitivamente no aplican por cada barrera referente a las experiencias y el nivel académico que solicitan los empleadores (Nuvaez, 2019).

Del mismo modo la razón de discriminación etaria es un tema muy interesante por lo que, también se presenta en Brasil en una investigación realizada por Hermel Ortiz (2016) “la discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato” en la que parte explicando sobre el fenómeno del desempleo y sus consecuencias en los ámbitos económico y social, teniendo además sustentar su objetivo principal sobre la determinación del género como una de las causas del desempleo (Ortiz, 2016). Una vez finalizada la investigación se pudo corroborar que efectivamente existe un gran porcentaje en el que el género ya sea hombre o mujer tiene incidencia significativa en la causa de desempleo por factores sociales o por razón de edades.

Prosiguiendo con investigaciones que se relacionan al tema de estudio, si bien, la mayoría del desempleo y la discriminación laboral de este grupo etario es el factor de la edad como lo analiza Jessica Cambray (2023) en su investigación realizada sobre “La discriminación laboral hacia personas mayores de 40 años: Un problema global”

Su objetivo se enfoca en la descripción de la situación de discriminación laboral a las personas mayores de 40 años. La investigadora establece que la discriminación es un problema que perdura en todo el mundo y muchas de las formas se dirigen hacia personas de edades de 40 años en adelante, y estadísticamente demuestran que las personas mayores siguen estando afectadas por barreras significativas al momento de acceder a un empleo (Cambray, 2023).

En definitiva, se puede comprender que el acceso laboral para las personas con edades de 40 años en adelante, se encuentra en un estado de complejidad, volviéndose un problema presenciado a nivel mundial, viéndose como factores de riesgo la discriminación y la exclusión laboral, en el que se ponen a este grupo etario en posiciones de incapacidad, sobre cualificados, desactualizados, etc. Siendo barreras que impiden de alguna u otra manera el poder acceder a cargos que soliciten las empresas o instituciones que lo requiera.

1.2 Definición del problema

El término trabajo proviene del latín trabis, que hace referencia a traba, dificultad o impedimento, este nace por los cambios de vida y necesidades de evolución y desarrollo del ser humano. El trabajo ha sido considerado como uno de los factores de producción, en el que se aplica el intercambio de bienes o servicios, para satisfacer las necesidades humanas, por ello este ha venido a ser un hecho social que tiene que ser regularizado, surgiendo así estar

dentro de los derechos humanos, protegiendo al débil económicamente y a la regulación contractual entre empleador y empleado.

Se determina entonces que, el trabajo se ha convertido en una realidad necesaria para el ser humano, además de ser considerado un derecho fundamental para las personas se ha transformado en una necesidad para poder llevar una vida digna, permitiendo satisfacer necesidades y promocionando servicios, por lo que es considerado un medio para el acceso a ciertas utilidades y mantener un bienestar respectivamente (Giraldo, 2022).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), define al trabajo como “El conjunto de actividades, desarrolladas por un individuo, remuneradas o no, estas producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad”, en este sentido, el trabajo decente puede ser considerado a lo que debería ejercer el individuo dentro del entorno globalizado.

No obstante, en estos tiempos, el poder acceder a un trabajo digno cada vez se ve más complicado, según el grupo poblacional al que pertenezca, en este caso según el grupo etario de personas mayores de 40 años se ve una complicación considerable que, según datos del ENEMDU (2024) en una encuesta trimestral realizada sobre el empleo, desempleo y subempleo en general, así también menciona que: “la población total nacional que cuenta con empleo se divide en, el 71,1% estuvo en edad de trabajar, en razón de la población económicamente activa es del 65%, de los cuales el 96,1% tuvieron un empleo”

Del mismo modo ENEMDU (2024) interpreta que: “de acuerdo a la composición total el 28,9% son personas que están económicamente activas, por el contrario, dentro de la población económicamente inactiva es el 35% de personas que pertenecen al grupo de mayores de 35 a 60 años en adelante”, en términos numéricos “el total de personas en que se encuentran laborando es el 13,1 millón, de los cuales son 4,6 millones de personas que se encuentran económicamente inactivas pertenecientes a la población mayor de 35 a 65 años en adelante”. Cabe señalar que, al analizar estos estudios, se determina que en el medio laboral existe todo tipo de competencias y demandas que, muchas de las veces se ven afectadas las personas que están cruzando la edad de los 40 años en adelante, lo que quiere decir que, para este grupo, mantener o alcanzar a un trabajo está siendo cada vez más complicado.

Por ende, el acceso de las personas mayores de 40 años a un empleo o el poder mantener un empleo, refleja un problema que genera despidos o la no contratación por parte de los empleadores. En relación a ello (García, Lara, & Bernal, 2016) señala que es más complicado encontrar cualquier tipo de trabajo ya después de una edad de 45 años, tomando en cuenta a esa edad como la frontera entre la juventud y la vejez.

En base a lo planteado, se entiende que la edad está siendo un factor, que conlleva al problema de la exclusión laboral de este grupo de personas, del no acceso a un empleo digno para este grupo etario, según el estudio de (Arias, 2022) “Existen varias razones por las que las empresas deciden no contratar a alguien mayor de 40 años, una de ellas es la experiencia, siendo más caros sus servicios, por otra parte, algunos de los empresarios creen que

estas personas no suelen ser tan expertos en tecnología” si bien, la exclusión laboral ha seguido existiendo a lo largo del tiempo, tanto en labores profesionales como en el trabajo realizado por un obrero, trayendo consigo el aumento del desempleo.

Como bien lo indica registros del (ENEMDU, 2024)”el trimestre de 2022, la tasa de desempleo se ubicó en 5,0%, que, según la ocupación de los individuos, la tasa de empleo adecuado ha sido del 32,9%, mientras que la tasa de subempleo está en 22,6%”. A pesar de que la Organización mundial del trabajo, es la que promueve la justicia social como un instrumento mediador en los problemas laborales, estos grupos etarios se siguen viendo afectados mediante la exclusión laboral, por factores como la edad, sexo, discapacidad, condiciones económicas, raza, a pesar de que se diga que estos no afectan en su rendimiento y capacidad a la hora de desarrollarse laboralmente.

Retomando lo planteado, como una de las respuestas a la exclusión laboral de personas mayores de 40 años, es que según (Arguello, 2021) estas personas opten por el trabajo informal, porque, según sus estudios “solo una de cada 3 personas mayores de 40 años labora formalmente en el Ecuador”, lo que les ha obligado a optar por trabajos en las zonas rurales, como la mano de obra; en muchos de los casos laborando más del total de las horas promedio y ganando igual o menos que el salario mínimo.

Tras este problema de exclusión laboral en este grupo etario, trae consigo el desarrollo de efectos en su mayoría negativos dentro de estas personas, los que (Amber, 2017) detalla principalmente que:

La mayor parte de este grupo se encuentran en vulnerabilidad a no tener un sustento económico, también destaca que desarrollan sentimiento de desesperanza ya que en este grupo su pensamiento se centra en la creencia de que no hay espacio para ellos dentro del mercado laboral, además también más percepciones negativas como es el sentirse desolados, invisibles, estancados, etc. (p.203)

Por ello frente a diversos efectos y obstáculos presentes en estas personas mayores existen también potencialidades que tienen, como lo menciona (Guasch, 2016) entre ellas:

La experiencia laboral que tienen las personas, y la voluntad para desempeñarse dentro del ambiente laboral, así como al cambio, la madurez, y en muchos casos la constante especialización; esta población es caracterizada por ser constantes, trabajadores y por cuidar su empleo o el mérito que hacen para acceder a uno. (p.225)

Otro punto importante, es que también se encuentra el término de la sobre cualificación de las personas mayores de 40 años que están de aspirantes a un empleo como lo define (Sánchez, Cruz, & Sánchez, 2018) que es: “la sobre cualificación es el desorden educativo como una discrepancia entre el nivel educativo alcanzado por el trabajador y el necesario para el desempeño de su puesto de trabajo”, refiriendo que por la gran demanda de profesionales frente a los escasos puestos de trabajo digno y de calidad, la experiencia formativa no es muy favorable, ya que se ha evidenciado a muchos profesionales trabajando en centros comerciales o en puestos que son inferiores a su nivel de preparación.

Así también, otras situaciones que están enfrentando las personas mayores de 40 años que buscan trabajo es que puedan estar consideradas dentro de los índices de subempleo, pues según los datos de la encuesta (ENEMDU, 2024) “la tasa de subempleo, en julio de 2021 a nivel nacional fue de 24,6%, a nivel urbano se ubicó en 25% y a nivel rural en 23,2%”. El subempleo podría generar mayores probabilidades, de encontrarse en pobreza o extrema pobreza por el escaso nivel de ingresos económicos a los que se enfrentan.

Cabe mencionar que un porcentaje considerable de esta población son mujeres y grupos que pertenecen a las minorías étnicas que, según datos del (ENEMDU, 2024) consta que “el 11,1% tienen un empleo no remunerado a nivel nacional, el 4.7% está dentro del área urbana y en el área rural es el 23%”, las mujeres en el Ecuador presentan una tasa de empleo no remunerado aproximadamente 3 veces más alta que los hombres, es decir este grupo tiene menor posibilidad de alcanzar a un subempleo y mucho menos a un empleo pleno.

Este problema, para (Quintero, 2018) “resulta ser discriminante por lo que atrae efectos severos a las personas de este grupo etario, afectando directamente a su calidad de vida” señalando también que “el excluir laboralmente a cierto grupo de personas, hace que el trabajo se considere diferencial entre un trabajador con otro”, causando perjuicios para el que no es favorecido. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC] (2018), en uno de sus últimos reportes establece que aumentó el porcentaje de la tasa de desempleo, “ubicándose en un 5,0% con datos del 2022, generada por el principal factor que es la exclusión laboral”, lo que

quiere decir que muchas personas se enfrentan a diferentes barreras para poder acceder al mercado laboral.

En muchas de las ocasiones se ve que gran parte de la población de este grupo están realizando actividades dependientes para el sustento económico, es decir ha optado por un empleo informal, ya que si bien, en datos del (ENEMDU, 2024) muestra que “en el 2022 el sector informal representó el 51,1% del total de la población”, todo como consecuencia de la limitación del acceso laboral ya sea por estereotipos, estrictos requisitos y pruebas y demás limitantes que establecen los empleadores, como bien lo menciona Cisneros C. citado en el (Diario Correo, 2018) “es muy difícil encontrar un trabajo, más cuando no se tiene estudios universitarios”, quien explica que “a sus 50 años de edad solamente trabaja en ciertos trabajos ocasionales por unas cuantas horas al día, sin tener un ingreso económico estable”, es decir, a parte de presentarse el factor de la edad, se trata también de una baja cualificación.

Además, cabe resaltar que, actualmente no se ha dado respuesta a lo que implica este fenómeno de la exclusión laboral hacia las personas mayores de 40 años, tampoco se ha propuesto medidas a favor de este grupo, por el contrario, el acceso a un empleo está siendo favorecido en su mayoría para los jóvenes. A pesar de que, dentro del Plan de Desarrollo (Secretaría Nacional de Planificación, 2024) se habla sobre “el acceso a un empleo digno, de regular los horarios de trabajo, talleres enfocados en una división de responsabilidades y tareas igualitarios”.

En función de lo establecido, se puede decir que, una de las áreas que puede dar aporte a contrarrestar este problema es el área de talento humano, ya que cuenta con la facultad de selección y contrato del personal, para el desarrollo de la empresa o institución. Los funcionarios de este departamento son los que están en contacto directo con las nóminas de la empresa, son los que generan planes y programas de acción, control y seguimiento del personal, hasta capacitación al personal (Saltos, Sumba, & Rodriguez, 2020). Sin dejar de lado a los estándares más altos, como son las gerencias que son esenciales para lograr los cambios esperados, mediante la toma de decisiones sobre el personal.

Es por ello que, el trabajo social y las ciencias sociales son considerados agentes importantes respecto al cuidado, salud y bienestar de las personas. En términos generales, el trabajo social es quien actúa como agente movilizador o intermedio de conocimientos, así como de la participación activa en la sociedad requerida.

En este tipo de problemas abordados el trabajo social va construyendo propuestas de intervención y poniéndolas en marcha conjuntamente con el área de talento humano de las empresas o instituciones, para que conlleven al desarrollo social de personas de diferentes grupos, además de poder hacer conciencia a favor de la inclusión laboral. En definitiva, la intervención del trabajo social es de gran ayuda dentro de las dimensiones individual, familiar y social, con el fin de lograr cambios relevantes en el funcionamiento y relación social.

Es así que, la presente investigación se centraliza en el análisis de la exclusión laboral como causante del desempleo, por lo que, es importante ya que en la sociedad se las personas mayores de 40 años tienden a ser consideradas menos productivas frente a los cambios del entorno laboral. Sin embargo, según lo ya mencionado, este grupo de personas mayores de 40 años representan significativamente al grupo de fuerza laboral, por tanto, el incluir a este grupo etario con su plena participación laboral es clave para la economía nacional inclusiva y justa. Es por ello que, analizar las barreras y oportunidades de este grupo etario no solo puede ayudar a identificar los mecanismos para la mejora al acceso de empleo, sino que también a fomentar de cierta manera una cultura más inclusiva en la que sobresalga el respeto hacia estas personas mayores de 40 años dentro del entorno laboral.

El abordar este tema de investigación, para las personas mayores de 40 años, puede implicar, que sean reconocidos y así se valide su experiencia laboral, así como sus derechos para acceder a un empleo acorde a sus capacidades y aspiraciones. Además, esta investigación también puede implicar un impacto directo en la forma en la que este grupo etario de personas se vean a sí mismos, causando así, motivación para la búsqueda de nuevas oportunidades dentro del mercado laboral y el desarrollo de nuevas habilidades.

En términos generales, la ciudad costera Guayaquil es considerada la ciudad más poblada de Ecuador, según datos del censo de población y vivienda de 2022 (INEC, 2024) “Guayaquil alcanzó los 2.746.403 de personas que habitan en esta”, por tanto, pasó a ser considerado como el cantón con mayor afluencia de personas en los últimos años, incluso con más habitantes

que la ciudad de Quito. De la población total de Guayaquil: “son 924.069 de personas que están en el rango de edad desde 35 a 59 años”. Si bien, esta ciudad es comercial y al mismo tiempo es industrial y gran parte de su población se encuentra en el subempleo, o tiene trabajos en el ámbito informal.

En términos de desempleo, en la ciudad de Guayaquil, según el (INEC, 2024) “el número de desempleados ha ido aumentando en 46.618 actualmente, en comparación de lo que en 2023 era de 43.423 personas, de las cuales el 16,7% pertenece al grupo de 35 a 64 años de edad” en cuanto al subempleo “este grupo etario se encuentra en el 29,7%, dentro del grupo del empleo no pleno, este grupo se encuentra en el 35,3%”. En este sentido, la ciudad de Guayaquil atraviesa estos problemas en cifras significativas, que son de interés, el ser tratadas y estudiadas.

Desde las percepciones empresariales, (INEC, 2024), la sobre calificación y la poca calificación son los determinantes que impide el contrato, mencionando que no están dispuestos a pagar un salario acorde a su perfil académico, prefiriendo personas jóvenes que se moldeen a la solicitud requerida, en otras palabras los empleadores buscan mano de obra barata, lo que deja en gran desventaja a personas profesionales de 40 años en adelante.

Por ende, se entiende que la edad viene a ser un factor que trae problemas como es la exclusión laboral y la presencia de barreras para que estas personas mayores de 40 años ingresen dentro del mercado laboral de Guayaquil. Cabe señalar que, a pesar de que muchas de estas personas tengan buena experiencia o capacidades, estas se enfrentan a obstáculos o

barreras que dificultan el acceso a nuevas oportunidades laborales o también a dificultar su estabilidad dentro de un empleo, debiéndose a diversas percepciones erróneas sobre sus habilidades, resistencia a los cambios tecnológicos, rendimiento, etc.

1.3 Preguntas de investigación

Pregunta general de investigación

¿Cuáles son las Barreras y Oportunidades en el Acceso Laboral de Personas Mayores de 40 años en Guayaquil en 2024, desde las percepciones en trabajadores y personal de talento humano?

Preguntas específicas de investigación

- ¿Cuáles son las principales barreras percibidas por trabajadores mayores de 40 años que limitan el acceso laboral en Guayaquil?
- ¿Cuáles son las oportunidades laborales disponibles en el mercado laboral actual para personas mayores de 40 años?
- ¿Cuáles son las estrategias inclusivas que fomenten la contratación y permanencia laboral de personas mayores de 40 años?

1.4 Objetivos de Investigación

Objetivo general

Analizar las Barreras y Oportunidades en el Acceso Laboral de Personas Mayores de 40 años en Guayaquil en 2024, desde las percepciones de trabajadores y personal de Talento Humano, con el fin de identificar las estrategias que promuevan la inclusión laboral.

Objetivos específicos

- Indagar las principales barreras percibidas por trabajadores mayores de 40 años que limitan el acceso laboral.
- Identificar las oportunidades laborales disponibles en el mercado laboral actual para personas mayores de 40 años.
- Describir las estrategias que fomenten la contratación y permanencia laboral de personas mayores de 40 años.

1.5 Justificación

El problema del desempleo laboral a nivel mundial se ha ido convirtiendo en algo cada vez más preocupante, en donde no siempre las personas mayores de 40 años son tomadas en cuenta por parte de los empleadores y el gobierno, por ello conllevan a tener graves consecuencias que afectan de manera negativa a la salud y bienestar de este grupo etario. Si bien es cierto, el trabajo es una ocupación competitiva, que intervienen diversos factores para el acceso a él, en el que muchas de las veces el empleador prefiere el contrato a personas jóvenes y sin responsabilidades, así como pueden exigir o exagerar las actividades hacia las personas de edad avanzada, convirtiéndose en un tipo de discriminación laboral (Giraldo, 2022).

Este tema es de gran relevancia ya que se enfoca en ayudar a las personas mayores de 40 años a poder encontrar o mantener un trabajo digno, que pueda aportar a la mejora de su calidad de vida por ende al bienestar social. Así mismo a los empleadores y empresas para que puedan tener el beneficio del contrato de personal con experiencia y estabilidad que estas personas se caracterizan, para aportar a las empresas para ser más

competitivas y productivas. Por ello, el poder estudiar las barreras y complejidades que se presenta en este grupo etario a la hora de querer acceder a un trabajo digno es importante ya que de alguna manera se podría prevenir o superar las barreras de exclusión laboral y promover una cultura inclusiva (Quintero, 2018).

Acotando a lo ya mencionado, el analizar este problema de investigación, sus causas y consecuencias que conlleva el poco acceso laboral de las personas mayores de 40 años, es relevante ya que en muchas ocasiones estas personas sufren de exclusión laboral especialmente volviéndose un factor principal su edad, provocando que vayan acarreándoles problemas de salud tanto físicos como mentales, por ello en cierto modo se propone estrategias que contribuyan a la inclusión laboral y social, y de alguna manera ponerle fin al deterioro del autoestima de estas personas promoviendo el bienestar de las personas pertenecientes a este grupo etario, que han estado en la lucha de los estereotipos y prácticas discriminatorias del ámbito laboral (Quintero, 2018). En cierto modo, se pretende iniciar un entorno laboral equitativo, valorando el talento humano de las personas independientemente de sus edades o condiciones sociales.

Así también, desde la perspectiva social, el problema que aborda este grupo etario, se vincula directamente con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), haciendo referencia específicamente al objetivo 8, que se enfoca en promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, dentro del que implica y prevé el crecimiento real de la economía con iguales oportunidades para todos y haciendo frente a la discriminación laboral, tomando en cuenta en todo sentido a la protección de

los derechos laborales de todo el personal de trabajo (Naciones Unidas, 2023).

Dentro de este, sus metas y desafíos se enfocan a contribuir al crecimiento interno de los países, mejorar la inversión para un trabajo decente invirtiendo en educación y formación de calidad, optimizar el acceso a un sistema de protección social y a los servicios básicos, construir economías dinámicas, centradas en el empoderamiento económico de las personas vulnerables (Naciones Unidas, 2023).

De igual manera, en el contexto ecuatoriano este tema hace un vínculo con el Plan de Desarrollo para el nuevo Ecuador, en el eje económico, en el objetivo número 6 que es de incentivar la generación de empleo digno. Haciendo énfasis dentro de sus políticas al fomento de las oportunidades de empleo digno, incentivar el desarrollo sostenible, garantizar la igualdad de remuneración integral, impulsar la generación de empleo con mecanismo de crecimiento y expansión de empresas y desarrollar capacidades para promover la inserción laboral (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

Si bien, dentro de la rama del trabajo social, el abordar este tema de estudio es relevante porque, se sabe que los trabajadores sociales ocupan una posición esencial dentro de una ayuda social, en la que también intervienen en los problemas laborales, en cuanto al apoyo y desarrollo tanto personal como profesional de las personas afectadas. En el fomento de la cohesión social y la mejora de las relaciones dentro del entorno laboral el trabajador social actúa de manera equitativa aplicando sus principios y valores profesionales (Saltos, Sumba, & Rodriguez, 2020). El llegar a identificar y

enfrentar la discriminación laboral en relación a las edades es una tarea que requiere el mayor de los aportes por parte del trabajador social, que se pueda implementar proyectos y programas para promover la inclusión social, así como políticas para la equidad en el empleo.

Para finalizar con la explicación del aporte que este tema de estudio brinda, es factible señalar que es de gran interés no solo para la carrera de trabajo social, sino también para las demás profesiones de la rama de las ciencias sociales, que tengan interés en estudiarlo, o para poder generar más propuestas investigativas. Así también beneficiará a las personas mayores de 40 años que se encuentren en desempleo, o no cuenten con un trabajo digno y que estén atravesando por cualquier tipo de discriminación o exclusión laboral.

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1. Marco teórico

Teoría sistémica

Desde sus inicios, esta teoría fue enfocada a investigar diferentes fenómenos, permitiendo la transferencia de conocimiento, conceptos y resultados entre diferentes ciencias. Tiene su origen en la década de los 40, por el autor Ludwig Von Bertalanffy, y persigue un carácter holístico e integrador, donde su centro de atención son las relaciones entre todas las partes individuales que suman un todo (Peralta, 2016).

Este modelo teórico desde su propio autor se define como un estilo moderno, no una simple ciencia que explica un hecho dividiéndolo en todas sus unidades independientes, sino que lo estudia desde su totalidad, incluyendo todas las interacciones y generando principios que sean válidos para cualquier naturaleza. Lo que busca el autor es la integración de la investigación científica, el que todos vayan alcancen la meta (Bertalanffy, 1989).

Entonces, con estos avances, los autores Arnold y Osorio (1998) pudieron conceptualizar algunos de los elementos nominales de esta teoría:

- Ambiente: son todas las condiciones donde el sistema influye y recibe influencia, ya que pueden suceder diferentes cambios externos que modifican los sistemas abiertos.
- Atributos: son las características de cada uno de los componentes, ya sean funcionales o estructurales.

- Circularidad: es el flujo de causas y efectos que existe entre cada uno de los elementos, es esa retroalimentación continua.
- Complejidad: se da por la cantidad de elementos, de interacciones y de estados posibles que se pueden tomar a través de una variabilidad de tiempo. Prácticamente un sistema puede pasar por una infinidad de estados y variedad.
- Elemento: es cada una de las partes del sistema que conforman la totalidad, se unen siguiendo un modelo.
- Equilibrio: es cuando se toma insumos del exterior, lo transforman en energía y obtienen otros bienes como resultado.
- Equifinalidad: es el principio que establece que cada sistema aun tomando diferentes caminos, llegan a un estado final, aun en diferentes condiciones o tiempos.
- Estructura: son todas las interrelaciones entre las partes, es la continuidad del sistema.
- Organización: es la interdependencia entre sus elementos, son todas las relaciones y estados que se toma un sistema.
- Sinergia: se da por todas las relaciones entre sus componentes, y significa que la totalidad es la suma de todas sus partes.
- Sistema abierto o cerrado: el primero es cuando se toman recursos del ambiente, estableciendo conexiones y relaciones con su ambiente para alcanzar su equilibrio. Y el cerrado es cuando ningún elemento entra o sale del sistema (Arnold & Osorio, 1998).

Entonces, además de brindar una base teórica y conceptual para que diferentes ciencias la utilicen, lo que esta teoría también define es que para comprender un fenómeno o situación se debe analizar como un todo. Su autor establece que el sistema o entidad compleja no puede entenderse dividiendo sus componentes de manera individual, sino que deben ser analizados como un todo interconectado, con todas sus interacciones y funcionamiento. Además de sus elementos, se debe analizar influencias, relaciones, interconexiones entre otros sistemas o el ambiente.

Ahora, se menciona también que esta teoría tiene una amplia acogida en diversos campos de estudio, incluyendo el ámbito organizacional, tratando de explicar su funcionamiento, relaciones y una sinergia entre todas sus unidades. Muchas de otras teorías aplicadas a esta gestión descuidan ciertas dimensiones, pero esta enfoca su atención en la empresa como un todo, que tiene partes y elementos interdependientes (Peralta, 2016).

El analizar una empresa es complejo, porque además de sus elementos, está conformado principalmente por personas. Y las personas son un tipo de sistema vivo, abierto que recibe influencias de otros. Entonces se empieza a hablar de un sistema social, donde se persigue que las organizaciones sean democráticas, multidimensionales, interactivas, que se atiendan las necesidades de las personas y de la empresa. Ya se dejó en el pasado la era de la máquina, y ahora se tiene la era sistémica donde se preocupa por el trabajador y esto a la vez ocasiona mayor valor en la empresa (Nieto, 2013).

Toda organización es un sistema ya que se conforma de diferentes procesos, elementos, sigue una estructura, una sinergia en todo su trabajo, persigue fines y permite satisfacer necesidades. Se lo ve como un sistema abierto que tiene dinámicas e interacciones con su entorno, que trabaja en un ambiente de sinergia, donde el conjunto es más importante que lo individual (Morales, Oaxaca, & Alvarez, 2020). Entonces se comprende que cualquier acción, cambio o forma de trabajo de una de sus partes, afecta a las demás partes y a toda la empresa.

Las organizaciones en la actualidad deben generar una cultura de cambio, deben conocer cómo gestionar su recurso humano, como manejar toda la información, adaptarse al mundo globalizado y comprender toda la complejidad de relaciones e interacciones. Así como también analizar la vida de sus trabajadores, las condiciones en las que viven, considerando que cualquier cambio les puede alterar su funcionamiento en sociedad. Este enfoque sistémico permite ver toda esta complejidad de interacciones, influencias y relaciones de la persona y la organización.

Además, que esta teoría analiza la organización como un sistema, también es interesante que esta modelo se base en el estudio de los trabajadores, considerando todos los factores en sus vidas. En especial los trabajadores mayores a 40 años, donde se deberá tener una perspectiva integral, que analice los contextos sociales, familiares, culturales, políticos, económicos. El ser humano es un sistema vivo, abierto, que todo lo que sucede a su alrededor le influye y tiene un impacto en su vida.

Así como esta teoría permite también conocer con qué barreras se topan estos trabajadores, debido a su edad o género. O las oportunidades que se les puede presentar, debido a sus años de experiencia y conocimiento en ciertas áreas. Entonces con este conocimiento, se puede proponer soluciones integrales que considere todos estos aspectos individuales, sociales, laborales, y a la vez mejorar la dinámica laboral de la empresa, en un nivel total.

Teoría de las relaciones laborales

Este modelo teórico tiene como base de su estudio las relaciones que se generan entre los empleadores y sus trabajadores, donde también se incluye un rol para el Estado, ya que este actor es el que diseña las normas laborales para los distintos ámbitos y sectores de empleo. Esta teoría tiene una base sociológica, ya que comprende que el trabajador es un ser humano, un ser social, el cual debe ser analizado desde toda su cultura, personalidad, valores políticos, sociales y demás (Ribón, 2012).

Entonces esta teoría permite comprender lo que se genera entre la empresa entre sus partes y el Estado. Por este motivo se ha ido desarrollando a lo largo de los años, teniendo el aporte de distintos autores. Primero se menciona a Marx, que involucra el conflicto del trabajo con el capital. O desde Max Weber quien muestra la tendencia hacia la racionalidad y la extensión del capitalismo (Ribón, 2012).

Desde Sidney y Beatrice Webb se integra el concepto del sindicalismo, de lucha por derechos y un mercado laboral más equilibrado. O con el origen

del institucionalismo con el autor John Commons que se centra en las relaciones de poder y un derecho colectivo del trabajo. Desde la Escuela de Oxford, se tiene a Otto Khan y el derecho vivo, también se menciona la negociación, la interacción con organizaciones sindicales, el orden y regulación para los conflictos (Ribón, 2012).

El trabajo de esta manera, se fue considerando el eje de las relaciones sociales entre las personas. Fue el medio para la integración social y la realización personal de cada sujeto. A pesar que en sus inicios se tenía vulneraciones, repartos desiguales, y era visto solo como un desgaste, con el tiempo el trabajo fue ganando valor y se crean las relaciones laborales, como esas normas o instituciones que regula la vida social de la empresa, las interacciones entre trabajadores y su economía (Jiménez M. , 2022).

Entonces se fue teniendo avances, desde un enfoque meramente capitalista, hacia uno de Estado de Bienestar, que no solo se fija en la producción, sino también en las relaciones y en los actores y sus prácticas en la organización. En todo caso, el trabajo se fue convirtiendo en una fuente de cohesión, de un medio de subsistencia, y todo esto se logró con la intervención del Estado, quien con sus legislaciones fue protegiendo al trabajador, ante la producción capitalista (Fernández, 2019).

De esta forma, se fue formalizando lo que es el trabajo, los derechos que contiene, y sus agentes, que básicamente se tiene al trabajador como una persona que presta sus servicios y conocimiento de manera voluntaria a un empleador a cambio de una prestación económica. Al igual que se tiene el rol del empleador, que recibe estos servicios y se compromete a pagar por su

trabajo. Y tercero, se incluye al Estado como un regulador de estas relaciones, por medio de sus poderes ejecutivos, legislativos y judiciales (Fernández, 2019).

Y en la actualidad, también se puede mencionar que estas relaciones laborales han modificado, presentando mayores facilidades y protección, pero también se tiene mayor competitividad, presiones y riesgos. Ahora se tiene un aumento en la flexibilidad, incluso se tiene jornadas y modalidades virtuales por completo. Se habla del ingreso de la mujer al mercado laboral, cambiando ciertas reglas y patrones patriarcales. O el impacto de la tecnología que ahora las personas pueden ingresar a esta economía desde diferentes lugares y plataformas (Fernández, 2019).

Pero estas facilidades también se pueden convertir en un riesgo, ya que ahora se tiene un mayor apego al trabajo y lo digital, impidiendo muchas veces alcanzar esa conciliación familiar y personal. Al igual que las empresas pueden tener más opciones de despedir a sus empleados, por la variedad de oferta que existe en el mercado de personas con más capacidades, conocimientos y experiencia.

La elección de esta teoría a este problema, es porque brinda un marco que permite analizar las percepciones de los trabajadores y expertos de talento humano, sobre todo lo que corresponde a las barreras y oportunidades laborales y como estas influyen en las relaciones de trabajo actuales. De igual manera, se puede mencionar que la ventaja de esta teoría es permitir la exploración de la cooperación, la dinámica, el poder y conflicto del mercado laboral. Con esto se tiene el conocimiento de los elementos estructurales y

culturales que inciden en la situación laboral de las personas mayores a 40 años y su acceso a un empleo.

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Trabajo

Desde la Organización Internacional del Trabajo OIT, se comprende que el trabajo es toda actividad que realiza la persona, por la cual recibe una remuneración, y a la vez da como resultado la producción de bienes y servicios, que satisface a una comunidad y sus necesidades. Así como define Martín (2022) que el trabajo ha sido parte siempre de la historia de la humanidad, que es la forma de ganarse el sustento, de entablar un entorno de relaciones sociales, en sí es todo lo que permite reproducir la vida misma.

El trabajo es lo que permite vincular al individuo con su entorno, con una economía y desarrollo, es permitirle a la persona poder transformar su vida y de la comunidad. Entonces de esta manera, el trabajo adquiere una militancia cultural, es tanto un deber como un derecho, es una actividad, pero también un espacio de relaciones sociales, que permita la misma autorrealización del ser humano (Martín, 2022).

O como menciona Ferrari (2012) que el trabajo es un fenómeno social y complejo, pero también tiene otras aristas y definiciones depende desde la perspectiva que se analice. El trabajo se puede comprender como un trabajo de esfuerzo físico que se realiza para producir bienes y servicios y satisfacer necesidades. O también se entiende como una transformación de la

naturaleza, o como establecer vínculos con otros. A pesar que sea un trabajo solitario o individual, se lo realiza para otras personas. Y este autor comprende que el trabajo tiene una razón de ser, que es lograr un intercambio, dar algo por recibir otra en su lugar.

El trabajo puede asumir diferentes definiciones, por ejemplo, se lo define también como una condición que une al ser humano con su realidad, que justifica su vida en la sociedad, y que a la vez le da satisfacción. Puede ser el camino a la felicidad, aunque para otros también es una versión de castigo y obligación por cumplir una tarea. Es decir, el trabajo no es algo natural o esencial interna del hombre, sino que es una influencia externa que lo fuerza a realizarlo (Ferrari, 2012).

Es así como, a través de la historia, el trabajo ha sido analizado con todos sus elementos, como desde la religión que define el ganarse el pan con el sudor de la frente o desde el francés que se entiende el trabajo como algo que produce una joroba. Incluso lo ven como una penitencia (Ferrari, 2012). Pero se lo puede más allá de una actividad mecánica o de sufrimiento, y por ese motivo en la actualidad se está buscando que este espacio sea digno, con buenas condiciones, incluso, que respete los derechos y libertad de decisión de las personas.

2.2.2. Mercado laboral

De acuerdo con Jiménez (2015) este mercado de trabajo es todo el sistema que reúne personas con empresas para alcanzar mutuamente sus objetivos. En este espacio, como en cualquier tipo de mercado, se compone

de vendedores que serían los trabajadores, compradores que serían las compañías, de productos y servicios que se ofertan, así como los factores de producción requeridos. Adicional, se puede mencionar los salarios, compensaciones de intercambio, las transacciones y regulaciones que también se incluyen para mantener estas relaciones.

El mercado laboral a través de la historia también ha pasado por cambios y crisis. Entre estas se puede mencionar, que la tasa de natalidad ha caído en los últimos años, o que ahora se tiene a la mujer en el mercado de trabajo desde la década de los 90, lo cual ha modificado roles, funciones y políticas. También se puede mencionar la calidad del sistema educativo, o el crecimiento de la demanda, los cambios en las nuevas generaciones de trabajadores, migraciones, necesidades psicosociales del trabajador que exige más de la empresa para conciliar todas sus esferas de vida (Jiménez A. , 2015).

Entonces de esta manera, se comprende que el mercado laboral es un espacio donde convergen empleadores y trabajadores, intercambian esfuerzos por salarios. Es crucial para el desarrollo, crecimiento y se rige por la ley de oferta y demanda, donde se tiene un rol del Estado para regular estas relaciones. Se pueden generar procesos de negociación donde tanto el trabajador como el empleador obtengan sus objetivos y mejoren su calidad de vida (Kiziryan & Ludeña, 2024).

Finalmente, se indica que este mercado laboral se debe ajustar a regulaciones, para controlar tanto sueldos, jornadas, derechos y contratos. También tiene un principio de rigidez por estas mismas condiciones que se

exigen de ambas partes. Pero también se pueden dar factores externos que lo pueden alterar, como una crisis política, social, de salud, por cambios tecnológicos, etc. La lucha constante entre retener al personal, así como formar a los profesionales de acuerdo a las demandas de cada puesto (Kiziryan & Ludeña, 2024).

2.2.3. Grupos etarios

En este concepto, se comprende lo que es el ciclo de vida del ser humano. Para lo cual además de comprender los cambios, recursos, evolución del organismo, en cada etapa se debe analizar las vulnerabilidades, el desarrollo alcanzado, experiencias, oportunidades y toda situación que puede repercutir en su vida (Ministerio de Salud y Protección Social, 2022). El ser humano es diverso, por lo que las etapas de desarrollo que se mencionan, no es algo fijo que se debe cumplir:

- Primera infancia: que se da desde que nace hasta los 5 años.
- Infancia: desde los 6 a los 11 años
- Adolescencia: de los 12 a los 18 años
- Juventud: etapa que se da entre los 14 a 26 años
- Adultez: desde los 27 años, hasta los 59
- Vejez: ocurrida a partir de los 60 años (Ministerio de Salud y Protección Social, 2022)

Entonces, comprendiendo esto, el grupo etario es un rango de edad o momento de este ciclo vital. Este grupo de personas que ocupan cada uno de estos rangos, comparten conductas, características, valores, actividades,

procesos, e intereses similares, y por eso es interesante conocer estas franjas etarias en la población (Secretaría de Cultura Deporte Recreación y Deporte, 2024).

Es así como cada ciclo tiene sus características, por ejemplo, en la infancia se tiene el desarrollo físico, cognitivo, social y emocional, donde se genera el interés superior del niño y la familia los protege. En la juventud en cambio se tiene ese cambio hacia la adultez, toma de mayor conciencia, de búsqueda de la identidad, de la necesidad de apropiarse de su vida. En la adultez se toman decisiones más importantes para el futuro, se ingresa al mercado laboral, son ciudadanos con más deberes, se conforman familias. Y las personas mayores en cambio luchan contra el abandono, aislamiento, inutilidad que sienten por su edad, problemas, riesgos y una lucha constante por un envejecimiento digno (Secretaría de Cultura Deporte Recreación y Deporte, 2024).

2.2.4. Barreras laborales

Las barreras laborales en el mercado de trabajo son diversas y cambian de acuerdo con cada grupo social y etaria. No son las mismas limitantes cuando se trata de mujeres, de personas con discapacidad, personas con orientaciones sexuales diferentes, de pueblos y nacionales, así como para las personas mayores que luchan contra generaciones más jóvenes y habilidades. Estas personas sufren de brechas salariales, no tener la posibilidad de ascender y tener un crecimiento profesional, alcanzar un

bienestar personal, satisfacer necesidades, prejuicios y falta de apoyo de las organizaciones y el Estado.

De acuerdo al presente trabajo de investigación, el enfoque que se quiere comprender de estas barreras es con las personas mayores a los 40 años. Debido a esto, el autor Espinoza (2024) determina que debido a que el mercado laboral es más competitivo, y que ahora tiene avances tecnológicos, los trabajadores de 40 años y más, tienen barreras más significativas para encontrar empleo.

A pesar que tienen experiencia y conocimientos en sus áreas, las empresas presentan prejuicios y estereotipos que los dejan sin oportunidades. Por eso se enlistan las siguientes barreras:

- Cambio organizacional: estos trabajadores pueden ser más complejos de adaptarse a los cambios y nuevas circunstancias, pero hay que reconocer que estas personas también por su periodo de trabajo pueden tomar mejores decisiones por esta capacidad y potencial.
- Reconocimiento y profesión: estos trabajadores no suelen ser promovidos y ascendidos a puestos más altos, sino que son ubicados en puestos con menos responsabilidad, limitando sus carreras y siendo algo desmoralizando para su bienestar integral.
- Brecha tecnológica: son consideradas personas con menos competencias en innovación y tecnología, por lo que las empresas prefieren contratar a más jóvenes.
- Momento de contratación: desde este primer momento de contacto con la empresa, estas personas son discriminadas, ya que sus solicitudes son ignoradas automáticamente, prefiriendo contratar a personal más

joven, con más energía y habilidades tecnológicas (Espinoza M. , 2024).

Entonces, se comprende que, a nivel mundial, muchas empresas no cuentan con políticas que incluyan a estas personas mayores para mantenerlos en sus puestos. Obligándoles en muchos casos a ingresar al mercado laboral informal, emprender y luchar contra estereotipos sobre su capacidad de trabajar y mitos que determinan menor productividad por su edad (Organización Adecco, 2024).

2.2.5. Oportunidades laborales

De manera general, una oportunidad laboral es una posibilidad que permite crecer a nivel profesional. Desde que las personas tengan ofertas de empleo, que les permitan ascender y tener promociones en sus empresas, o que puedan cambiar de carrera, áreas y funciones. Que tengan acceso a educación continua para que adquieren más habilidades y conocimientos. Y eso se complementa con esa personalidad del ser humano, de adaptarse a los cambios, autoevaluarse, tener redes de contacto e invertir en su crecimiento personal y profesional (Méndez, 2022).

Estas oportunidades también variarán en la persona de acuerdo a su edad, género, experiencia en otros campos y trabajos, por su nivel educativo, habilidades y aportes que puedan brindar a la organización. Además, que existen ciertos determinantes del mercado laboral que pueden modificar estas oportunidades o el acceso a ellas. Entonces que el mercado tenga estabilidad, que se tenga niveles adecuado de PIB, políticas del estado que inviertan en

educación y trabajo, el permitir un espacio inclusivo para todos, cambios en tecnología, tasas de empleo adecuado, desempleo e informalidad (Muñoz, Rojas, & Vega, 2024).

Es así que este concepto se puede vincular con la empleabilidad, que de acuerdo a Gómez (2012) es esa capacidad que tienen las personas para cumplir con un perfil profesional, ocupar determinados puestos y facilitar la relación entre trabajador y empleador. Son todos los contextos que influyen en cómo una persona estará en el mercado laboral. O como un mecanismo que brindará protección en el trabajo.

Entonces si el trabajador cumple con sus aptitudes, las oportunidades se presentarán para que mejore su posición laboral. Esto motiva a que las personas aprendan, crezcan, se mantengan activas y que elijan las opciones que en realidad vayan con sus objetivos, con su formación y experiencia.

2.2.6. Desempleo

Este problema social surge cuando el mercado laboral no se encuentra en equilibrio. Entonces cuando las personas que son la demanda del mercado, buscan un trabajo, exceden las ofertas o vacantes disponibles en las empresas, se da este problema. Este desempleo incluye a todas las personas que están en edad para trabajar, que se encuentran buscando trabajo y están disponibles para empezar un empleo (OIT, Hacia el derecho al trabajo. Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores, 2014). Y se reconocen 3 tipos:

- Desempleo estructural, que es el desajuste entre el número de empleos y las personas que aplica por él. Su razón es por el desequilibrio entre patrones de producción, nivel educativo, geografía y otros cambios.
- Desempleo friccional, que es más una situación transitoria, que incluye a las personas que están cambiando de trabajo o a la espera de uno, o incluso que de manera voluntaria renunciaron a sus empleos.
- Desempleo de larga duración, incluye a los trabajadores que llevan sin empleo por un largo periodo de tiempo, teniendo consecuencias graves para estas personas y sus familias.
- Desempleo específico, que afecta a determinados grupos sociales, siendo los más comunes las mujeres, jóvenes, personas de pueblos indígenas, personas con discapacidad y otros (OIT, Hacia el derecho al trabajo. Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores, 2014).

Este problema se agrava además por ciertas condiciones sociales, políticas, económicas y ambientales. Y es un problema que se vive de manera diferenciada de persona a persona, considerando cargas familiares por quien debe responder, tiempo, edad, género. Teniendo graves repercusiones en estos hogares, quienes no pueden acceder a bienes, servicios, viven en condiciones precarias, con muchas necesidades. Estas personas pueden intensificar conflictos, malas relaciones, disfuncionalidad, violencia, reducir sus relaciones sociales e incluso generar trastornos psicológicos (Sumba, Saltos, Rodríguez, & Tumbaco, 2020).

Además, que esta situación también repercute en el desarrollo del país, en su PIB, en conseguir inversiones extranjeras y mantener relaciones internacionales (Sumba, Saltos, Rodríguez, & Tumbaco, 2020).

2.2.7. Trabajo informal

Según Bello, Peña y Fuentes (2021) a pesar de ser un problema que no permite gozar de estabilidad laboral, que las personas que acceden a este empleo no tienen derechos, protección social o un salario digno, se ha convertido en una necesidad o salvación para poder satisfacer necesidades y subsistir.

Es decir, este sector se forma por las mismas limitaciones estructurales que presenta el mercado laboral, teniendo la fuerza de trabajo, tener que generar sus propias oportunidades. Entre las causas que se pueden mencionar de este problema, se tiene que no existe crecimiento económico, que hay mucha oferta laboral, pero poca demanda. Puede haber muchos impuestos o regulaciones como controles. Las personas no cumplen con requisitos académicos, o existen tendencias demográficas y migración de las personas (Arias K. , 2020).

Y entre sus consecuencias, se menciona que se reduce la productividad, que existe informalidad también en los registros de unidades de negocios, que no cuentan con derechos, seguridad social, estabilidad, ingresos suficientes y dignos. No hay impuestos tampoco para que el gobierno continúe con sus obras y servicios (Arias K. , 2020).

Esta informalidad se ha convertido en una realidad que no se puede negar en el mundo, afectando a miles de familias, ya que se conoce que apenas el 20% de la población trabajadora tiene protección social, es decir trabaja de manera formal, dignamente. Este trabajo informal que también es conocido como ilegal o no declarado, se realiza al margen de las regulaciones y controles, siendo un área invisible para el Estado, lo cual dificulta a la vez poder actuar con políticas para mejorar sus condiciones (López J. , 2017).

Se menciona también que este sector informal se remonta a teorías económicas de 1950 cuando se separó del sector tradicional, conformado por los excedentes de trabajadores, considerándolo marginal inclusive. Y a pesar de lo que los expertos pensaban, este sector se fue ampliando, abarcando más sectores del mercado. A pesar que esta informalidad puede ser usada por algunos empresarios para evadir impuestos, para la gran mayoría, es una realidad y la única salida de cumplir con un trabajo para sus familias y necesidades. Se debe observar como una desigualdad y exclusión hacia ciertos trabajadores por los cambios, exigencias y tendencias de los mercados (OIT, 2013).

2.2.8. Inserción laboral

Se dice que este proceso inicia cuando la persona adulta decide buscar un trabajo, es decir cuando se integra al mercado laboral o actividad económica de una región. El cual considera variables desde su nivel educativo, experiencia, y que permite a la vez esa libertad económica e independencia. Es un marco de negociación entre empleabilidad y

ocupabilidad, es decir entre lo que exigen la empresa y lo que cumple el trabajador. Y no finaliza cuando la persona consigue el trabajo, sino que se mantiene en adaptación de acuerdo a los cambios y avances del entorno (Sierra & Velázquez, 2022).

Este concepto va de la mano con la necesidad que tiene el ser humano de encontrar un trabajo, un empleo que le permita su realización. Y se incluye también como un rol importante, lo que logra la universidad para el ser humano, ya que este puede ser el nexo para que el individuo logre ingresar a una empresa. Esta inserción laboral se comprende con tres dimensiones: la tarea desarrollada en su trabajo, las condiciones de empleo en las que ejecuta su jornada, y el nivel de satisfacción que logra en el logro de sus objetivos (Pérez, 2008).

Entonces, se menciona que lo ideal, sería que la persona adquirida sus estudios, ingrese al mercado laboral, con una estabilidad, con un empleo que se ajuste a su formación y habilidades. Aunque esta situación no siempre es lo que ocurre, sino que se puede dar una inserción no satisfactoria, o una trayectoria donde la persona se haya preparado para un sector o actividad en concreto, y termine ejecutando otros trabajos, es decir que se va realizando informalidad o subempleo (Pérez, 2008).

2.2.9. Discriminación por edad

El mercado laboral actual está muy competitivo, por lo que la influencia de muchos factores incide en que las personas tengan acceso a un empleo digno y con las condiciones seguras que merecen. De acuerdo a Gómez

(2013) el incremento en la tasa de esperanza de vida, es justamente la razón que ha visibilizado las barreras y problemas que pasan las personas más adultas. Y la región de América Latina, conocida por su desigualdad social, se observa como una de las zonas con más incremento de personas mayores.

Es así que se requiere de un cambio legal, social y económico que permita un paradigma más integral y que proteja los derechos de este grupo social. Lo que se debe perseguir es superar los estereotipos de edad que tienen una concepción negativa, que pretende hacer creer que las personas mayores tienen menos habilidades, capacidades físicas y mentales, que no tienen autonomía (Gómez J. , 2013).

Si no se toman estas medidas, se estaría colocando a estas personas mayores de 40 años, en una posición de carga familiar, de discriminación y no se le permitiría tener la posibilidad de emplearse, de contar con sus propios ingresos, independencia y libertad. Y estos actos de abuso, se perciben tanto cuando estas personas son empleados, o cuando solicitan empleo, donde sus hojas de vida son ignoradas.

Y de acuerdo a la ONU (2021) se está trabajando la erradicación de esta discriminación por edad, luchando para que gocen de todos los derechos a lo largo de toda la vida. La población tiene percepciones negativas en contra de las personas que consideran mayor, y lo manifiestan a través de prejuicios y de la falsa creencia que estas personas requieren de cuidados y asistencia, más no se pueden valer por ellas mismas.

2.2.10. Estereotipos sobre la edad

Primero, se comprende que un estereotipo es una percepción que muchas veces no se ajusta a la realidad, generando falsas concepciones, que produce valoraciones exageradas, que no tiene base real, que no se fija en lo positivo, que impide el cambio y la inclusión (Yépez, 2019).

Según la misma autora Yépez (2019) la sociedad siempre vive con representaciones sociales erróneas sobre los otros. Por ejemplo, cuando se analiza en género entre hombres y mujeres, o entre los jóvenes y personas mayores, cuando los primeros consideran que llegar a cierta edad es que la vida se acabó, y que siempre están cansados, que no pueden hacer nada. Aquí se puede mencionar el concepto de viejismo, que es una actitud negativa o acciones de discriminación hacia la edad, basado más que todo en mitos.

Entonces en la vejez se tiene varios estereotipos, desde la presencia de mayores enfermedades, de un bajo estado de salud, un deterioro en sus capacidades cognitivas, que se tiene la incapacidad de generar ingresos económicos o que se desvincula de la sociedad. Estas personas pasadas cierta edad empiezan a ser conocidos con adjetivos como regresivo, infantil, vetusto, tradicional, pasivo, conservador, aislado, asexual, pobre, patológico, limitado, enfermizo, inactivo, incompetente, agónico y más. Provocando todo esto una discriminación, el que pierdan oportunidades laborales, académicas, que la sociedad tenga una imagen negativa sobre ellos y que ellos mismos asuman estas creencias como reales en sus capacidades (Yépez, 2019).

Esto también es analizado por López, Salessi y González (2020) quienes mencionan la importancia de analizar cada etapa de la vida de una

manera multidimensional, sin caer en estereotipos que pueden hacer generalizaciones falsas. Y por estos estereotipos que se mantienen en la sociedad, es que las personas mayores tienen que vivir en condiciones de vulnerabilidades, donde los más jóvenes consideran que son personas que no se pueden adaptar a los cambios.

Es complejo vivir en estas condiciones, porque se reconoce que las personas que sufren menos estos estereotipos, son quienes tienen mayores niveles educativos, o quienes mantienen empleos formales y remunerados. Pero esto quiere decir, que, desde la adolescencia, cada ser humano debe siempre evolucionar más para en una edad avanzada no sufrir discriminación. La vida no debería poner en estas presiones al ser humano, ya que, con el paso del tiempo y la frecuencia de estos pensamientos negativos, los adultos mismos asumen como real este declive en su vida (López, Salessi, & González, 2020).

2.2.11. Políticas de inclusión y diversidad

De acuerdo con la Organización Corfi Colombiana (2012) estas políticas se caracterizan por perseguir una igualdad de trato, el respeto hacia los derechos humanos, espacios libres de discriminación, accesibilidad, inclusión, igualdad de oportunidades para toda la diversidad.

Y desde la parte laboral, el compromiso que debe asumir la organización por medio de sus reglamentos es tener una cultura de inclusión, un ambiente de respeto, que desde los momentos de contratación se observe la igualdad de oportunidades. Que se tenga opciones flexibles, que se planes

concretos de acuerdo a cada necesidad, ya sea para mujeres, personas con discapacidad, de diferentes edades y etnias (Compañía CEPESA, 2023).

Entonces se comprende que estas políticas son todos los principios, directrices y compromisos que las organizaciones y personas asumen para que todos gocen de igualdad de oportunidades, de no discriminación. Y en el mercado laboral, estas políticas permiten que se tenga una nómina diversa, pluricultural, que demuestre la inclusión en todo momento.

2.2.12. Preferencias en la contratación

Tal como menciona Cornejo (2011) las empresas consideran varios elementos al momento de contratar nuevo personal. Que de manera objetiva y justa se debe considerar el marco legal, así como las funciones y requisitos que se espera ocupar en cada cargo. Que debe darse por medio de un contrato de trabajo, que debe definir todos los puntos claros de la relación laboral. Pero esta realidad no siempre se cumpla, sino que se tiene varias fracciones y problemas.

Por ejemplo, desde el caso nacional, se analizó las preferencias de contratación, que, a partir de la pandemia, se mostró de parte de los trabajadores que existe más demanda por el trabajo híbrido, donde se le ofrezca flexibilidad, menos costos y más productividad. Y las empresas también emplean sus pruebas psicotécnicas para seleccionar a sus futuros colaboradores (Diario El Comercio, 2023). Entonces desde estos gustos, se va definiendo lo que tanto los trabajadores, como las empresas van buscando para un empleo actual.

Y a través de Sisa (2022) en todo momento de la selección y contratación debe existir inclusión, debe contarse con políticas, eliminando las brechas, protegiendo a los grupos de atención prioritaria, contando para esto con el apoyo del Estado. Aunque el mercado laboral es muy diverso, y para cada sector y puesto existirán ciertas preferencias y factores que se debe aceptar.

Por ejemplo, algunos cargos necesitan de más capacidades digitales, otras de comunicación, liderazgo, de innovar, de ser flexible, de poder trabajar de forma remota, que sigan aprendiendo, etc. Lo que, si se puede compartir como resultados generales, es que las empresas también se han tecnificado y globalizado, por lo que requerirán más especialización en ciertos campos como la tecnología.

2.2.13. Limitaciones en la adaptación a nuevas tecnologías

Se vive actualmente en un momento de transformación digital, que invade todos los campos sociales, incluyendo a las empresas, las cuales no solo deben invertir en equipos, sino en contar con el personal adecuado para la nueva demanda. Un estudio ha revelado que lo se puede hacer en el empleo es capacitar al personal en estas habilidades, intercambiando información, abriendo puertas, siempre y cuando la organización desee seguir con su mismo personal (Del Do, Villagra, & Pandolfi, 2023).

Toda la organización como tal debe luchar contra la resistencia cultural, así como promover la formación en habilidades que requiera su personal, contar con inversión, con infraestructura y con pasos determinados que

faciliten la transición y cambio (Organización Vorecol, 2024). Es decir, que es un trabajo en conjunto que debe asumir tanto la gerencia como cada trabajador. Y que mejor que tomarlo como un desafío compartido por todos, que iniciar con despidos y discriminaciones.

Considerando que se habla de trabajadores mayores de 40 años en este estudio, se puede indicar que estas personas son las más complejas de adaptarse a los cambios, ya que han laborado en un sistema conocido por años. Son personas que pueden mostrar resistencia, que no se capaciten y eso la empresa lo verá como un mayor costo que beneficio, prefiriendo contratar a personas más jóvenes. O simplemente por una falta de visión estratégica que no les permita mejorar su cultura y procesos para incluir a este grupo de trabajadores.

2.2.14. Prejuicios sociales y culturales sobre la adultez

Tal como indica Nazar y Figueroa (2015) la psicología del trabajo analiza exhaustivamente el envejecimiento, ya que en los últimos años se tiene cambios demográficos en las personas y alcanzar las condiciones de bienestar se vuelve más compleja. Es así que la misma fuerza de trabajo cambia y se evidencia más radicalmente la división generacional en las organizaciones.

En este artículo se indica que los trabajadores mayores pueden ser menos adaptables, menos creativos y con menos interés en aprender las nuevas tecnologías. Aunque con otras investigaciones se demuestra que estas ideas solo son creencias, y que se debe profundizar en su complejidad,

en variables psicológicas, sociales, en comprender el impacto de un despido o desempleo en estas personas y su calidad de vida. Es cierto que las empresas mantienen una visión negativa hacia este grupo social, convirtiéndose estos aspectos en barreras que refuerza la precariedad. Y cada vez se hace más difícil el tener iniciativas que atiendan de una manera integral esta concepción de la vejez (Nazar & Figueroa, 2015).

Estos prejuicios se observan tanto en la no contratación, así como en aislamiento, exclusión, con abuso y hechos violentos en su contra. Incluso se ha considerado que este problema es más común que la violencia y discriminación en contra de la mujer o de etnias. Este tema está arraigado en la personalidad, debido al propio miedo que tiene el ser humano a envejecer. Incluso se piensa que, si una persona mayor se mantiene trabajando en una empresa, le está quitando el puesto y la oportunidad a un joven, así como todas las inversiones que realice el gobierno a su favor, será algo que se le está quitando a alguien más capaz y joven, según sus apreciaciones (Velasco, Suárez, Limones, Reyes, & Delgado, 2020).

2.2.15. Experiencia laboral como ventaja competitiva

Cada persona puede aportar sus habilidades, experiencia y conocimiento en un empleo. Así como los jóvenes podrán tener el dominio de las nuevas tecnologías, los trabajadores mayores cuentan con años y años de experiencia. De acuerdo a la Organización Silver LAC (2023) estas personas tienen la ventaja de brindar lealtad, motivación, solo la empresa

debe invertir y reconocer sus potencialidades, contando con programas, capacitación.

Además, se tiene el dato que para el 2030, alrededor de 160 millones de empleos, serán ocupados por este grupo social generacional. Así como se observa en Japón que ya representan el 40% de la población activa empleada (Organización Silver LAC, 2023). O como indica Soler (2024) no se debe subestimar el activo de valor que son estas personas, que, frente a los más jóvenes, ellos poseen experiencia. A través de estos años, fueron ganando conocimiento, estrategias para afrontar desafíos y el valor para tomar las mejores decisiones en crisis. Lo único que se debe mejorar es brindarles esa posibilidad de aprendizaje continuo y el tener una red de contacto sólida.

2.2.16. Edadismo

De acuerdo con el autor Seco (2022) este concepto se emplea para categorizar a las personas de acuerdo a su edad. Desde la OMS se determina que el edadismo es una manera de discriminar a las personas, ya que incluye estereotipos contra cierto grupo de personas. Esto hace que la sociedad tome prácticas de exclusión, actitudes prejuiciosas o prácticas en las mismas instituciones que perpetúen estas creencias negativas.

Al ser un problema mundial, que de acuerdo a informes conduce a la población a un aislamiento, y a una salud más pobre, se solicita acciones para combatirlo. Ortega (2023) determina que se debe cambiar las representaciones del envejecimiento, así como aceptar la realidad de esta etapa de la vida. No se debe asumir que tienen determinados gustos, se debe

dejar que expresen sus opiniones y experiencias personales. Se debe garantizar el goce de sus derechos, así como emplear términos correctos y con respeto, sin lenguaje que los excluyan de la sociedad.

2.3. Marco normativo

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Siguiendo la jerarquía de la pirámide de Kelsen, se presenta en primer lugar, a la Constitución del país. Aquí se menciona primero en el artículo 11, que toda persona tiene acceso y goce a sus derechos, y que nadie podrá ser discriminada, incluyendo a la edad como un criterio de esta distinción o exclusión que se puede dar.

Así como en el artículo 33, define el derecho al trabajo y la seguridad social, como puntos fundamentales del ser humano, y que es responsabilidad del Estado el garantizar su goce. El trabajo se lo reconoce como un deber, derecho y fuente de autorrealización, pero que debe ser ejecutado en espacios y condiciones dignas, con tratos y salarios justos y teniendo libertad de escoger (Asamblea Nacional del Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Uno de los fines de regular el trabajo, es garantizar que para todos y especialmente para las personas vulnerables, se ejecute un trabajo en condiciones de igualdad, de oportunidad y de potenciar capacidades individuales. Como el trabajo es un derecho de libertad, nadie será obligado a realizar tareas forzosas en su contra o que afecte su dignidad. Y el Estado

tiene la obligación de cumplir con sus políticas económicas, de impulsar el pleno empleo, hacer respetar todos los derechos, así como promover las formas de organización productivas para la eficiencia económica y social (Asamblea Nacional del Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Finalmente, en el artículo 66 se indica el tema de los derechos de libertad, donde se incluye que se tenga una vida digna, integridad personal, una vida libre de violencia en todo ámbito y espacio social. Que todos gocen de igualdad, de no discriminación, y de la libertad de escoger su fuente de empleo e ingresos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

2.3.2. Tratados y Convenios Internacionales

Declaración Universal de los Derechos Humanos

De igual forma, a nivel internacional se tiene esta declaración que persigue que toda la humanidad goce de sus derechos humanos sin ningún tipo de discriminación. En su artículo 23 se menciona que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual se debe dar en óptimas condiciones, debe ser libremente escogido y tener estabilidad. Incluye los términos de los salarios, de poder formar sindicatos, de disfrutar de tiempo libre, todo para que asegure una existencia digna tanto para el trabajador como para su familia (Asamblea General ONU, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

Este documento hace hincapié en que las personas merecen tener un nivel de vida adecuado, que puedan satisfacer necesidades, tener acceso a

salud, educación, servicios, recursos. Y en caso de perder sus empleos o jubilarse, tener derecho a un seguro para poder subsistir (Asamblea General ONU, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948). Lo cual se podría relacionar con esta investigación, donde las personas que lleguen a la edad de 40 años o más, tengan una protección, o que puedan mantener sus trabajos sin discriminación.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Los Estados que conforman este acuerdo internacional, se comprometen a asegurar que todos sus ciudadanos gocen de estos derechos, promoviendo el bienestar de toda la sociedad. Y uno de los principales derechos de los que trata este pacto es brindar al ser humano, la posibilidad de trabajar. Todos tienen que ganarse la vida y el trabajo es ese camino efectivo que lo permite (Asamblea General ONU, 1976).

De parte de los gobiernos, se aseguran a brindar recursos y apoyo para que las personas se eduquen, tengan la adecuada formación, y acceso a programas para su desarrollo social, económico y cultural. Tener este apoyo les permitirá tener la libertad de poder escoger el trabajo digno para sus necesidades. El cual debe incluir salarios equitativos, condiciones dignas, seguridad, higiene, iguales oportunidades y tiempo libre para el disfrute (Asamblea General ONU, 1976).

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT

De parte de esta organización, se han elaborado diferentes convenios, declaraciones y resoluciones, con el fin de mejorar las condiciones laborales. Entre algunos que se pueden mencionar se tiene un convenio que regula las horas de trabajo, la jornada que se debe cumplir a la semana, o uno que regula la igualdad de salarios a mismos trabajos. También hay uno que asegura la libertad de sindicación, uno que regula la seguridad y salud, así como eliminar toda forma de discriminación en el trabajo.

De acuerdo al tema tratado, el *Convenio sobre la discriminación de 1958* es el más relacionado, ya que regula para que todas las personas tengan acceso a un empleo digno, sin sufrir de diferencias por ningún motivo. Todas estas formas de exclusión les altera y elimina las oportunidades de trabajo, aceptándose solo que al momento de contratar se califique su educación, experiencia y habilidades (OIT, 1958). Entonces cada estado quedará como responsable de promulgar las leyes correspondientes, de tener disposiciones administrativas, asegurar la aplicabilidad de políticas para obtener estos resultados.

Recomendación N° 162 de la OIT sobre el empleo de los trabajadores mayores de 1980.

Analizando que este grupo de personas que se exponen a mayores dificultades por su edad, deben contar con el apoyo de sus gobiernos para alcanzar esa igualdad tanto de trato como de oportunidades. Que se cuente con programas, servicios de orientación profesional, de empleo libremente

escogido, que tenga acceso a promociones, a buenas condiciones (OIT, 1980).

Deben tener protección durante todas las etapas de su vida, pudiendo adaptar puestos, tareas, corregir condiciones, formas de organización, darles libertad en tiempo para su jornada. Y en un debido momento deben tener acceso a retiro, cumpliendo con lo estipulado en las legislaciones. Al ser un tratado internacional, el documento se ajusta a la realidad de cada país y de las condiciones económicas de la empresa (OIT, 1980).

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial CERD de 1965

A pesar que este documento se concentra más en evitar la discriminación de raza, color, origen étnico, se puede apreciar que en su contenido se señalan importantes principios sobre la igualdad e inclusión en el trabajo. Se habla del derecho al trabajo, a que lo escojan libremente, que gocen de las mismas condiciones, protección, salarios. Y el Estado queda como el principal responsable de que todos se comprometan a todas las medidas, a poner los recursos y la jurisdicción (ONU, 1965).

2.3.3. Leyes Orgánicas y Ordinarias

Código de Trabajo

Por medio de esta normativa se regula todas las relaciones entre los trabajadores y sus respectivos empleadores, controlando desde el momento de la contratación. También comenta sobre la irrenunciabilidad de los

derechos, la protección administrativa y judicial que deben gozar las personas, aplicándolas de manera favorable hacia el trabajador (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

El código en sí no determina las regulaciones de que las empresas deben contratar a correspondientes personas, como en el presente estudio, el enfoque en personas mayores a 40 años. Pero a través de sus artículos lo que sí estipula es que exista igualdad de remuneración, que los procesos sean inclusivos, tanto en el trato, contratación y en las garantías que todos deben gozar en seguridad y estabilidad laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

A través de artículos como el 11, el 48 y el 184, se determina que no puede existir discriminación por ningún motivo hacia los trabajadores. O que todos deben gozar de las mismas condiciones, salarios, así como gozar de seguridad social. Y desde el primer contacto por medio del contrato, se debe estipular todas las cláusulas, y no debe quedar muestras de discriminación por edad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

Ley de Seguridad Social

Como complemento a la ley anterior, se menciona la de seguridad social que debe ir de la mano con todo trabajo. Toda persona que esté bajo relación de dependencia, autónomo o de libre ejercicio podrá ser sujeto de esta protección. Esto incluye tanto los casos de enfermedad, maternidad,

riesgos laborales, cesantías, por muerte, vejez o invalidez. Entonces esta ley brinda un nivel de seguridad para todos los trabajadores, aun en estado de despido como se observa el problema en personas mayores a 40 años (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011).

2.4. Referente Estratégico

2.4.1. Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025

Este primer plan tiene alcance a nivel nacional y diferentes ejes para alcanzar el desarrollo desde todas las dimensiones. Entre uno de sus ejes, se enfoca en lo económico, el mismo que se ha visto afectado por diversas crisis, limitando la economía, paralizando ciertas actividades. Todo esto crea mayores tasas de desempleo, informalidad y despidos. Mientras que las personas con empleo, no gozan de todas las dignas condiciones (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

De acuerdo al problema, el objetivo 6 que busca incentivar la generación de empleo digno para todas las personas, es la meta que se busca para que todos los sujetos gocen de un trabajo. Para esto se tiene políticas como el fomento de oportunidades dignas e inclusivas, el tener más incentivos en las pequeñas y medianas empresas, aportando la igualdad de remuneración y todos los mecanismos que ayuden a la expansión de empresas (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

2.4.2. Agenda de Coordinación Zonal 8

Este documento se crea como una hoja de ruta para que las instituciones de cada sector se ajusten al desarrollo del país, así como a la consecución de los ODS. Concretamente esta zona está conformada por Guayaquil, Samborondón y Durán, desde donde se realiza un diagnóstico de su realidad, y un plan de acción en cada ámbito que permitirá coordinar, manejar espacios y recursos, así como definir prioridades de intervención y proyectos a desarrollarse (Secretaría Nacional de Planificación, Agenda de Coordinación Zonal 8, 2023).

Guayaquil como tal es un punto importante para el progreso de todo el país, por lo que su territorio se conforma de diversas actividades económicas, industriales, de servicios, comerciales y profesionales. Pero a pesar de esto en la zona existe mucha informalidad, el 40% de la PEA no tiene acceso a un empleo digno. Por ese motivo su propuesta se centra en uno de los problemas como es la recuperación del empleo. Para esto incrementan oportunidades y acceso a trabajos, tienen mesas técnicas para solucionar problemas y se comprometen a dar seguimiento a estas decisiones en coordinación tanto con el Ministerio de Trabajo, el MIES, Ministerio de Producción y Comercio y otros (Secretaría Nacional de Planificación, Agenda de Coordinación Zonal 8, 2023).

2.4.3. Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial PDOT

Guayaquil es un cantón importante para el aporte económico y de desarrollo del país, aportando para el 2019 un total del 24% del PIB, desde

áreas como la manufactura, el comercio, la construcción y otras actividades profesionales. Y de acuerdo a su realidad, se recopila que el empleo adecuado es del 51,2%, que es mejor que la media nacional, pero que aún requiere acciones (Municipalidad de Guayaquil, 2021).

De acuerdo a este diagnóstico el cantón busca potenciar su actividad económica, apoyando emprendimientos, la generación de oportunidades, brindando programas de formación, mitigando riesgos y otras estrategias de articulación (Municipalidad de Guayaquil, 2021). Siendo todas estas opciones ideales para mejorar la calidad de vida de la población, aunque directamente no estén enfocadas en que las personas mayores a 40 años tengan menos barreras para mantenerse o acceder a un empleo.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de Investigación

De acuerdo con los objetivos de este trabajo de investigación, se ha optado por trabajar con un enfoque mixto, que de acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014) toma las ventajas tanto de lo cuantitativo, como de lo cualitativo. Se los emplea cuando el fenómeno a estudiar es complejo, y cuando se pretende un análisis más profundo y desde todas sus aristas.

Entonces se obtiene una perspectiva más amplia, se producen resultados más ricos, se puede tener más opciones en el diseño metodológico, se tiene mayor solidez, se pueden explotar los datos, enriquecer la muestra, tener mayor fidelidad y menos sesgos, así como optimizar significados (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

De acuerdo al problema que se pretende analizar, sobre las barreras y oportunidades de trabajo para empleados mayores a 40 años, con este enfoque se obtendrá tanto sus percepciones, se podrá indagar con una muestra más amplia, abordar desde diferentes actores y obtener sus experiencias y significados alrededor del tema.

3.2. Nivel y tipo de Investigación

El nivel de investigación será el exploratorio, mismo que se emplea cuando se analiza un tema poco estudiado. La literatura no ha revelado la información suficiente, y pueden ser espacios desconocidos. Entonces ante un tema no estudiado, el primer paso que se ejecuta es explorar. Su valor

radica en permitir familiarizar al investigador con el fenómeno de interés. Y de su estudio permite obtener tendencias, contextos, situaciones, relaciones, factores, etc. (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

Entonces este nivel exploratorio, en el tema laboral, permite conocer este tipo de discriminaciones, en relación a las oportunidades de acceso laboral. Ya que el trabajo es un campo que tiene muchas variables, sus investigaciones pueden ignorar ciertos problemas. Por ejemplo, la inclusión y no discriminación más se ha enfocado en el género femenino, o personas con discapacidad o de otras etnias. Pero el tema de la edad no se asuma como un problema más grave, hasta que se analiza todo el contexto y se entiende que realmente es una realidad que viven estas personas mayores a 40 años.

Y también se apoya en un nivel descriptivo. El cual se entiende como ese detalle que se realiza sobre todas las características, perfiles y propiedades del fenómeno de estudio, así como de los sujetos que participan. Se recoge información y su valor es que permite descubrir y mostrar con precisión todas las dimensiones del problema, y define desde el inicio todas las variables que se medirán o con quiénes se trabajará (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

Entonces este nivel permitirá que todo el problema que atraviesan los trabajadores mayores de 40 años de algunas empresas en la ciudad de Guayaquil, sea descrito a detalle. Lo cual se conseguirá por medio de algunas técnicas, de un acercamiento con estos participantes y organizaciones.

Así como un tipo de investigación que será aplicada de acuerdo al objeto de estudio, que el fin además de analizar y comprender las barreras y oportunidades que tienen estos trabajadores, también se propondrá

estrategias inclusivas que fomenten la contratación y permanencia laboral de estas personas mayores a 40 años (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). Por ese motivo se escoge el tipo aplicada, porque además de obtener conocimiento, tiene una aplicación directa, que permite resolver el problema real.

3.3. Universo, muestra y muestreo

En este caso se ha considerado una muestra de trabajadores de algunas empresas en Guayaquil, ya que no es posible tener un alcance con todo el universo de empresas y trabajadores de la ciudad. Cuando el universo que es todo el conjunto de sujetos de investigación es muy amplio, se opta por trabajar con una muestra, que es una parte representativa de la población total, obteniendo datos lo más cercanos posibles a la realidad y pudiendo realizar estrategias en base a estos datos (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

En este proceso se ha aplicado un muestreo no probabilístico por conveniencia, que es el procedimiento donde el investigador no aplica formulas y escoge determinadas características que su muestra debe cumplir (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). Es así que la muestra total se ha definido de la siguiente manera:

- 20 trabajadores que se encuentren laborando en la actualidad
- 20 trabajadores que se encuentren desempleados
- 10 personas representantes de Talento Humano de varias empresas privadas de la ciudad

Para los dos grupos de trabajadores se ha definido algunos criterios muestrales de selección, que se indica a continuación:

- Para los trabajadores que se encuentran laborando, se debe considerar a mujeres y hombres, de diferentes etnias, que estén laborando en una misma empresa entre 6 meses a 5 años. Que residan en Guayaquil. Que tengan 40 años, y que deseen participar en la investigación.
- Y para los trabajadores que están desempleados, deben ser personas que se encuentren sin trabajo al menos 6 meses. Que incluya a mujeres y hombres mayores a 40 años de distintas etnias. Que residan en Guayaquil y que muestren interés en participar en la investigación.

3.4. Recolección de la información

Considerando que el enfoque es mixto, se ha considerado dos técnicas, una encuesta que obtendrá los datos cuantitativos, y una entrevista semiestructurada para recolectar la parte cualitativa.

Encuesta

De acuerdo a Ferial, Matilla y Mantecón (2020) es un instrumento que se conforma de preguntas cerradas, con opción múltiple, que permite recolectar datos en base a un tema en concreto. Es más secuencial, recolectando solo la información detallada en las preguntas. Puede seguir muchos objetivos, pero se caracteriza por tener un proceso estandarizado, con iguales condiciones para toda la muestra, sin obtener datos sesgos.

Entrevista semiestructurada

Esta segunda técnica se caracteriza por su aplicación en los estudios cualitativos, al componerse de un cuestionario con preguntas abiertas, que se centra en recolectar la mayor cantidad de información de los participantes. Desde historias, percepciones, experiencias, significados alrededor del fenómeno de estudio. Y en concreto, la entrevista semiestructurada se compone de un cuestionario ya formulado, pero con la apertura a agregar nuevas interrogantes, de acuerdo a nuevas variables que se puedan ir desarrollando (Vargas, 2012).

3.5. Formas de análisis de la información

Ya obtenida la información de ambas técnicas, se procede a su análisis. Considerando que se tiene dos fuentes, primero se hará el análisis estadístico obtenido de las respuestas de las encuestas. Seguido de un análisis temático de las entrevistas para identificar patrones y temas relevantes. Es decir, se tiene una triangulación de datos de estas dos fuentes, y respondiendo a los objetivos del estudio, y relacionándolo con el marco teórico anteriormente investigado.

Con estos resultados, se generará también una codificación axial, que de acuerdo a Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014) se entiende como un proceso donde se obtienen categorías de los datos recolectados. Cada una con sus subcategorías, sus propiedades y dimensiones de estudio. Esto lo que permite realizar es un análisis sistemático, identificar relaciones, comparaciones, para concretar los datos de mejor manera.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

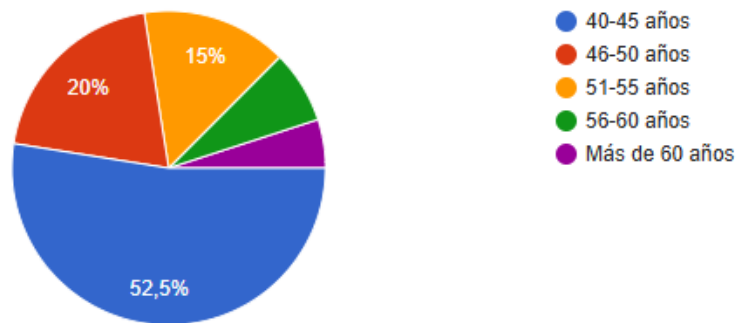
En este apartado se presentan los datos obtenidos con el fin de analizar las barreras y oportunidades en el acceso laboral de personas mayores de 40 años en Guayaquil. Para esto se diseñó una metodología para aplicar encuestas a trabajadores de estas edades para conocer sus percepciones, así como se realizaron entrevistas a personal de Talento Humano, con el fin de identificar las estrategias que promuevan la inclusión laboral.

Objetivo específico 1: Indagar las principales barreras percibidas por trabajadores mayores de 40 años que limitan el acceso laboral.

Como primer punto que se tiene en este apartado, es conocer la muestra con la que se trabajó. Que fueron un total de 20 trabajadores empleados y 20 desempleados. De acuerdo a sus datos demográficos, se ha podido recopilar que el 52,5% de estas personas se encuentran en el rango de 40 a 45 años. Así como un 20% refirió estar entre los 46 a 50 años.

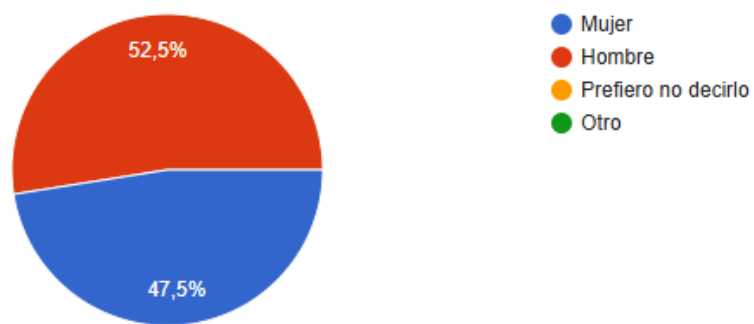
Fueron un total de 21 hombres (52,5%) y 19 mujeres (47,5). Su nivel educativo en un 40% es de educación universitaria o superior, seguido de un 22,5% que tiene educación secundaria. Y solo un 17,5% tiene una maestría o doctorado. Finalmente, sobre su estado civil, mencionan en un 47,5% que son casados o en unión libre, así como un 32,5% se encuentran solteros. Todos estos datos se evidencian en los siguientes gráficos:

Ilustración 1 Edad de los trabajadores



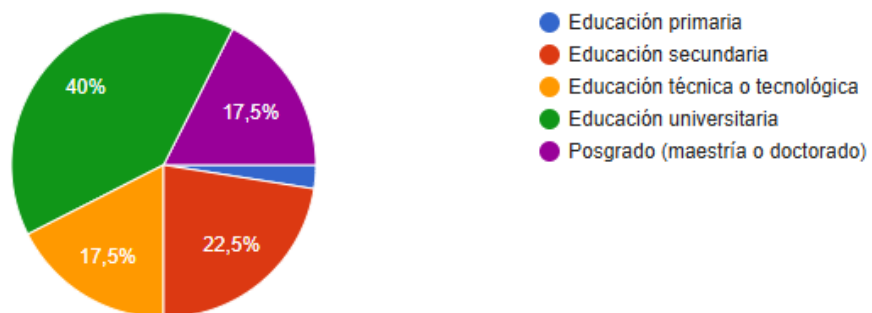
Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Ilustración 2 Género de los trabajadores



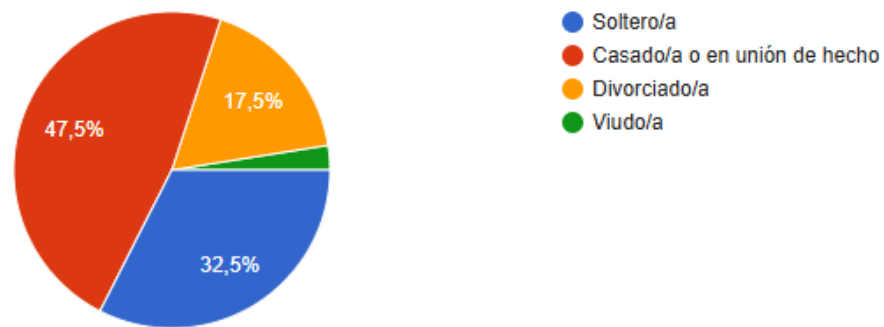
Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Ilustración 3 Nivel educativo de los trabajadores



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

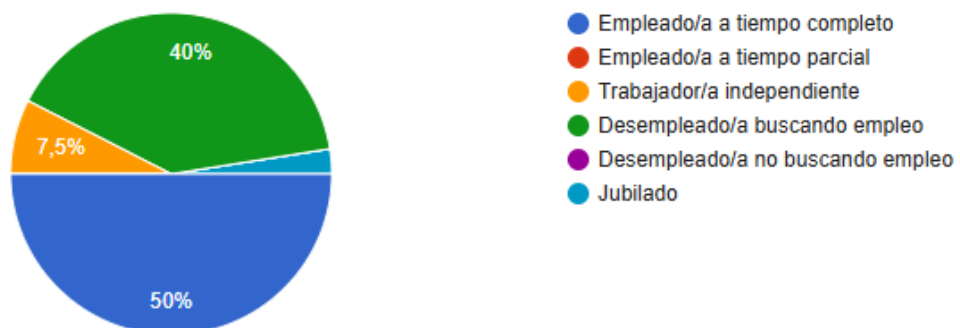
Ilustración 4 Estado civil de los trabajadores



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Tal como se indicó, la muestra fue dividida entre personas empleadas y desempleadas. Queriendo conocer cuál es exactamente su situación laboral actual. De acuerdo a los gráficos siguientes, se muestra que el 50% son empleados a tiempo completo, es decir las 20 personas que cuentan con trabajo en la actualidad. Y entre los que no laboran, 16 son desempleados que se encuentran buscando un trabajo, 3 son trabajadores independientes y 1 es una persona jubilada.

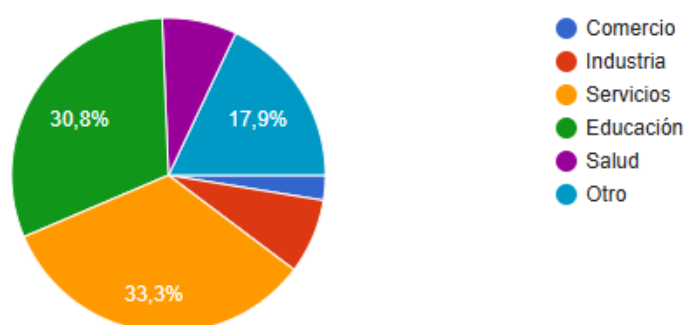
Ilustración 5 Situación laboral actual



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

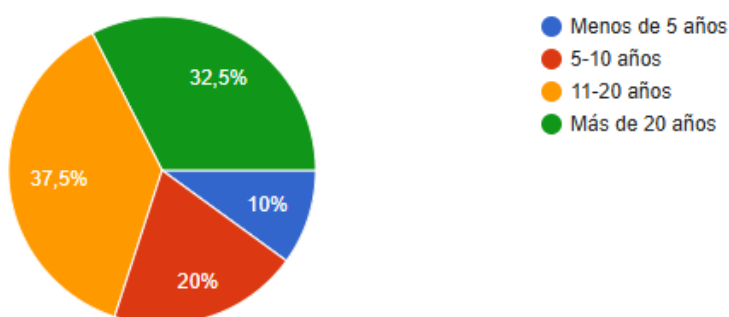
Se quiso conocer de igual manera, el sector laboral en el que han tenido experiencia en su vida laboral. indicando el 33,3% que ha sido en el mercado de servicios, seguido de un 30,8% que se dedica a la educación y un 17,9% a otros sectores. Esto se complementa con sus años de experiencia, donde se recopiló que el 37,5% tiene entre 11 a 20 años trabajando, así como un 32,5% tiene más de 20 años de experiencia. Y un 20% menciona que tiene entre 5 a 10 años.

Ilustración 6 Sector laboral



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Ilustración 7 Años de experiencia laboral

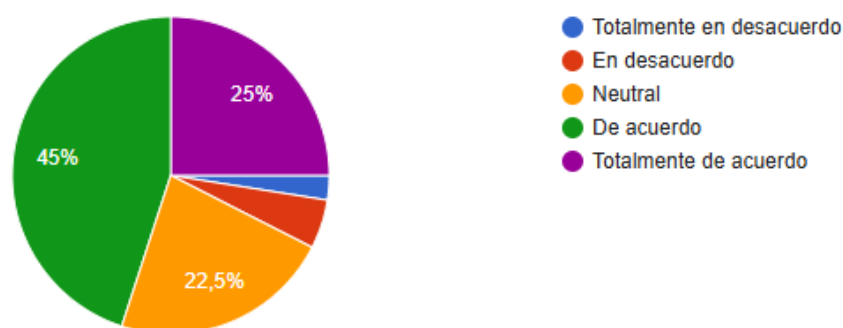


Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Barreras laborales percibidas

Teniendo una primera imagen del grupo de trabajadores participantes, se analizan a continuación las preguntas. Iniciando con determinar la discriminación por edad que sufren estos trabajadores mayores de 40 años. Desde su propia percepción, el 70% de estas personas mencionan que, si están de acuerdo y totalmente de acuerdo, en que su edad es un factor que limita sus oportunidades laborales.

Ilustración 8 ¿Cree que su edad ha sido un factor que ha limitado sus oportunidades laborales?



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

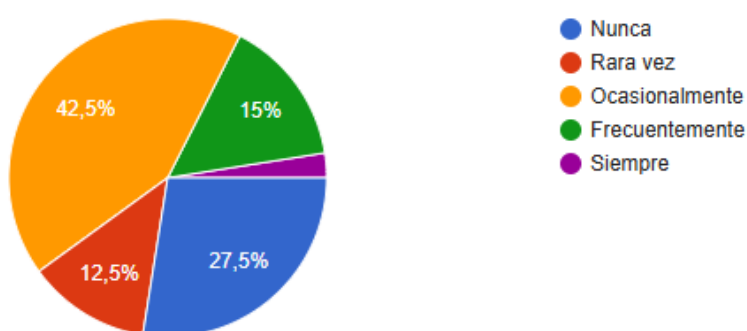
Desde la misma OMS (2021), se reconoce que este problema se denomina edadismo, que es vivir con estereotipos en el grupo de personas mayores, y que tiene un grave impacto en su salud, en tener peor economía y provocar mayor aislamiento en la sociedad actual, que de por sí vive del individualismo. Y este problema ha llegado a ser más persistente que el racismo o sexismo en el mundo.

Entonces, esta forma de pensar y de dividir a las personas, les causa desventajas e injusticias en su vida. Que más bien debería de comprenderse

y aceptarse como una etapa más de la vida, reconociendo su diversidad y aportes que estos trabajadores mayores de 40 años, pueden dar a las empresas.

Y para confirmar que esta discriminación es persistente en sus vidas, se les preguntó sobre si han recibido comentarios negativos sobre su edad, al momento de pasar un proceso de selección para un puesto. El 42,5% indicó que ocasionalmente lo sufren, así como un 15% menciona que es muy frecuente.

Ilustración 9 ¿Alguna vez ha recibido comentarios negativos sobre su edad en un proceso de selección o en el trabajo?



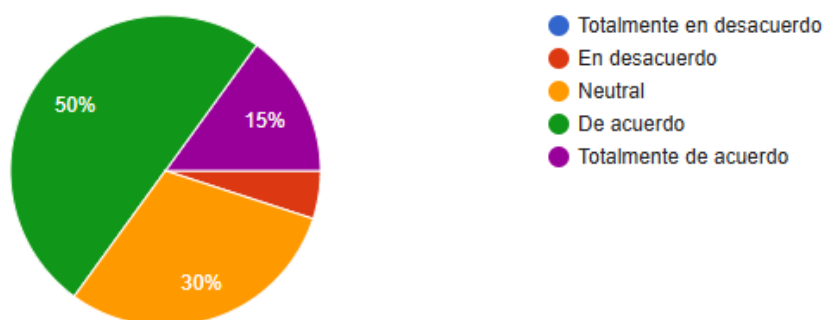
Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Estos porcentajes confirman que persiste una barrera laboral para estas personas, que de acuerdo a Espinoza (2024) se puede por el alza de competitividad en el mercado, o por los avances tecnológicos que ahora son tan necesarios en el trabajo. Así como se confirma por informes de la CEPAL (2018) que este grupo etario atraviesa problemas de desempleo, de exclusión, que las empresas o piensan que están desactualizados o que están sobre cualificados.

Esta discriminación que las personas mayores sufren, influye en sus perspectivas, en su autoestima y valoración. La sociedad se sigue llenando de representaciones negativas, y causa en la humanidad, una ansiedad y pesimismo, por el solo hecho de envejecer. Y el trabajo ha demostrado ser un pilar que debe estar presente en toda etapa de la vida, para sentirse realizado y cumplir sus proyectos personales y profesionales.

A continuación, se les preguntó sobre su experiencia laboral, primero se les ha cuestionado sobre si los requisitos que exigen las organizaciones, les parece poco realistas para su perfil profesional. Esto de acuerdo al primer gráfico, demuestra que un total del 65% están de acuerdo y totalmente de acuerdo sobre esta idea.

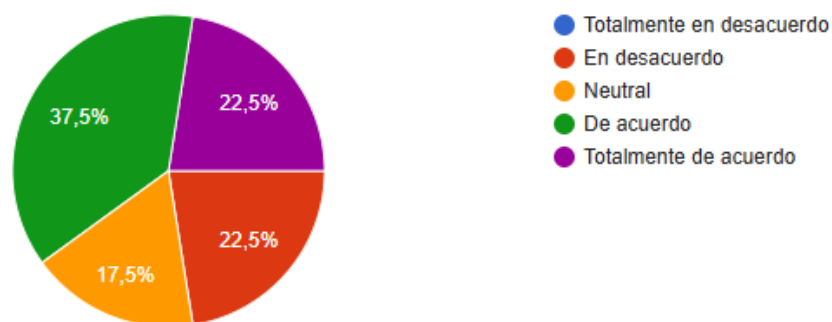
Ilustración 10 ¿Considera que los requisitos de experiencia laboral solicitados en los empleos suelen ser poco realistas para su perfil?



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

De la mano, en el siguiente gráfico estas personas responden sobre si consideran que su experiencia laboral es valorada adecuadamente. Respondiendo en un 60% que si están de acuerdo con esta afirmación. Esto considerando que son trabajadores mayores, y que su experiencia es una fortaleza que debe jugar a su favor.

Ilustración 11 ¿Cree que su experiencia laboral previa es valorada adecuadamente en los procesos de selección?



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Esto es tal como reafirma la Organización Silver LAC (2023) que cada persona aporta su conocimiento, su experiencia, y que, así como los jóvenes pueden aportar el dominio en las tecnologías; los adultos mayores cuentan con más años de experiencia. Esto debe demostrar lealtad, y que las empresas deben reconocer estas potencialidades, ya que, a largo plazo, se tiene cada vez más a personas mayores laborando.

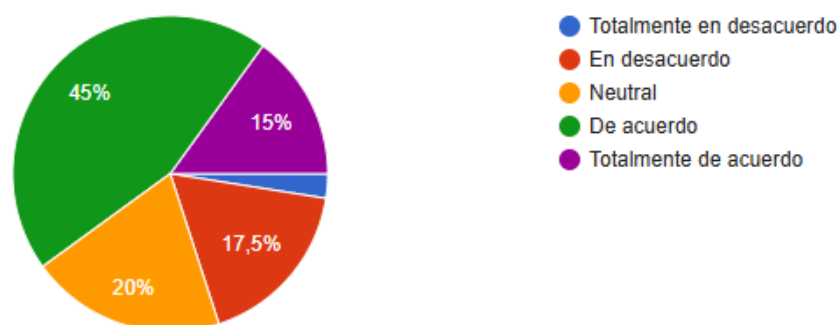
Esto se reafirma con la explicación del autor Chiavenato (2000), que este proceso de contratación y selección del personal, es una de las actividades clave de la organización. Aquí lo que debe tomarse en cuenta, es que los candidatos cumplen con los requisitos del puesto y que tengan las habilidades necesarias. Además, indica que este proceso debe ser objetivo, ajustado a las necesidades reales de la empresa y que se evalúe constantemente para su efectividad.

Entonces con el aporte de estos autores, se define que en este proceso no debe existir discriminación alguna, y que más bien se debe contar con personal diverso en las empresas, tomando en cuenta sus competencias,

experiencia y capacitación obtenida a lo largo de los años, donde estos trabajadores mayores de 40 años, serían una ventaja al contratarlos.

Pero dentro del mismo mercado, no solo basta con la experiencia, sino con que las personas actualicen sus habilidades. Confirmando un total del 60% que están totalmente de acuerdo en que deben estar adquiriendo nuevos conocimientos para poder acceder a mejores oportunidades.

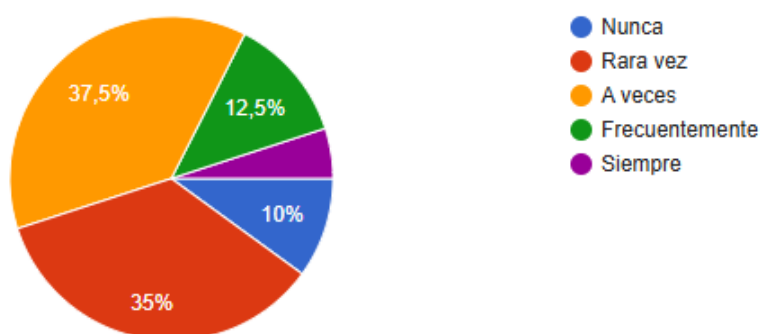
Ilustración 12 ¿Cree que necesita adquirir nuevas habilidades o conocimientos para acceder a mejores oportunidades laborales?



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Lo cual se complementa con un siguiente gráfico, que define el hecho de que estas personas requieren tener acceso a capacitaciones que se ajusten a las exigencias del mercado actual. Respondiendo el 37,5% que a veces adquieren estas capacitaciones, así como un 35% indica que rara vez lo hace.

Ilustración 13 ¿Ha tenido acceso a capacitaciones relacionadas con las exigencias del mercado laboral actual?



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Esto es tal como menciona Arias (2022) que estas personas mayores, en algunas ocasiones han pasado por alto, el hecho de actualizar sus conocimientos. Y que esto es una barrera que las organizaciones consideran al momento de contratar, que estos grupos etarios no se actualizan, especialmente en lo que respecta a las tecnologías de información y comunicación.

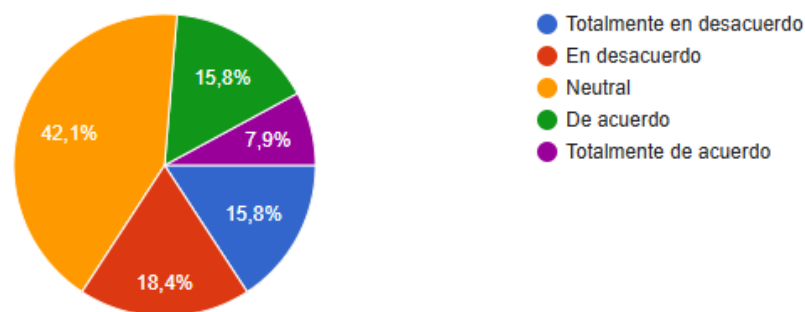
Esto se confirma con el dato del cambio demográfico y los avances en tecnología sin precedentes, donde toda la humanidad ha tenido que acoplarse a esta era digital. Para los jóvenes podrá ser más sencillo, pero las personas mayores, no son nativos de la tecnología, sino que son inmigrantes en este campo, por lo que deben capacitarse y aprender más a manejar estas herramientas (Fundación Fepropaz, 2024).

Con todos estos ajustes, se puede considerar necesario que todos adquieran conocimiento en estas herramientas tecnológicas y tendencias del campo laboral. Se debe observar como un facilitador para el bienestar, para cubrir necesidades y mejorar la calidad de vida con estas nuevas tecnologías.

Barreras organizacionales

Ahora, dejando el aspecto personal de cada trabajador, se va a indagar en los componentes organizacionales. Incluyendo primero la percepción que tienen estas personas sobre la falta de desarrollo organizacional, es decir, la falta de oportunidades de desarrollo profesionales específicas para su edad. Donde el 34,2% en total dice no estar de acuerdo en que las empresas les ofrecen esta oportunidad.

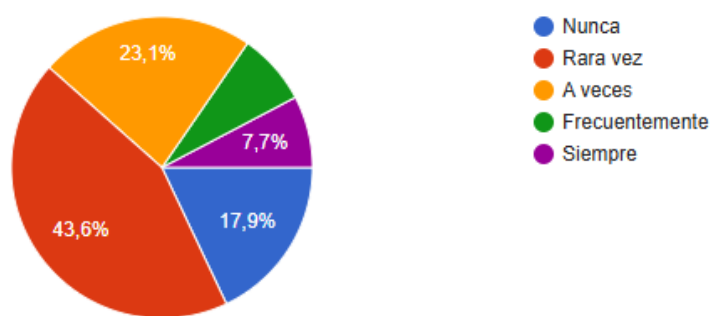
Ilustración 14 ¿Considera que su empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional específicas para trabajadores mayores de 40 años?



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Lo mismo que se complementa con el siguiente gráfico que determina el 43,6% que rara vez la organización les da programas concretos de formación y desarrollo. Y un 17,9% incluso dice que esto nunca sucede en su lugar de trabajo.

Ilustración 15 ¿Existen programas de formación y desarrollo profesional accesibles para usted en su lugar de trabajo?



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

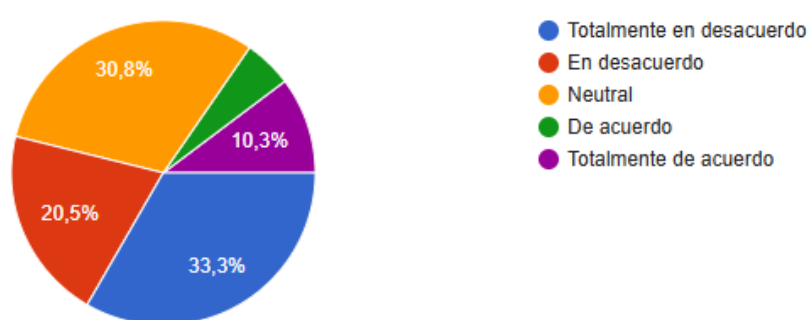
Estas personas mayores de 40 años, merecen tener esta posibilidad de crecer profesionalmente. Tal como indica Méndez (2022) esto incluye desde ascensos, promociones, tener educación continua, conocimientos y habilidades. Esto también depende mucho del trabajador, ya que de él depende el tener redes de apoyo, contactos, el invertir en su crecimiento personal, por su cuenta, y no esperar que la organización lo realice.

O como aporta Muñoz, Rojas y Vega (2024), que en la actualidad se cuenta con una gran variedad de opciones. Estas oportunidades también pueden cambiar de acuerdo a la estabilidad del mercado, a la situación del gobierno, tasas de empleo y otras variables.

Todo esto que se menciona, se comprueba en todas las opciones que las personas y trabajadores pueden acceder en la actualidad. Tienen plataformas virtuales (e-learning), o si desean tomar cursos más presenciales. Hay talleres de desarrollo, cursos que se ajustan a sus tiempos. Los hay de manera privada, o los brindados por los gobiernos que pueden ser gratuitos.

Otra variable que se analiza, es la falta de incentivos que se da en los lugares de trabajo. Por lo cual se les preguntó a estas personas sobre si reciben incentivos económicos suficientes para sentirse motivados. Refiriendo el 53,8% en total que están totalmente de acuerdo en la satisfacción que tienen al momento.

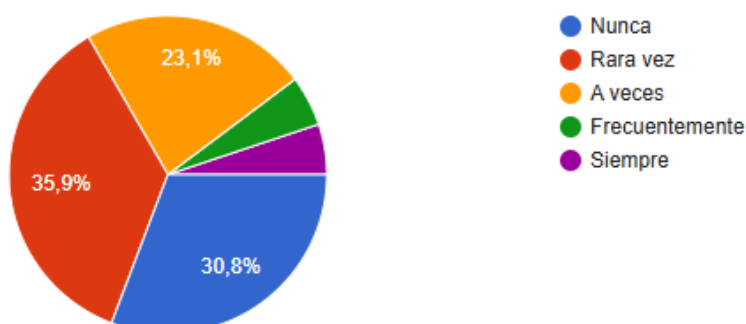
Ilustración 16 ¿Considera que su empresa ofrece incentivos económicos suficientes para motivar a los trabajadores?



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Aunque en el siguiente gráfico se indica que estas personas no sienten que su trabajo sea valorado, más allá de recibir una comisión económica. El 30,8% menciona que nunca se les da un reconocimiento emocional, de motivación, así como un 35,9% menciona que rara vez lo hacen.

Ilustración 17 ¿Siente que su trabajo es valorado por la empresa a través de reconocimientos no económicos?



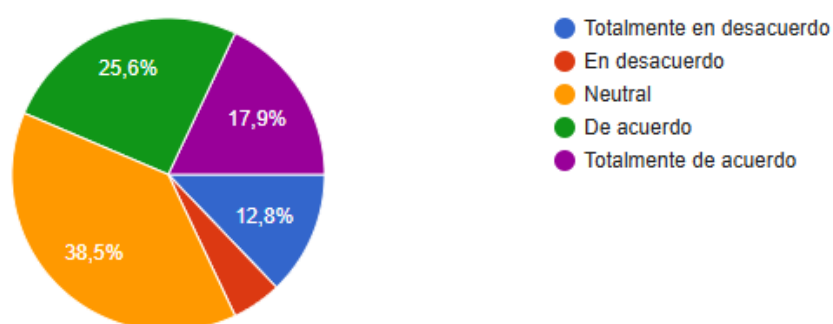
Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Estos resultados pueden ir mostrando ciertos prejuicios de los que sufren este grupo de trabajadores. De acuerdo a Nazar y Figueroa (2015) se debe dejar de lado las creencias, y profundizar en las competencias y habilidades reales de cada persona. Este problema es tan común que ahora se hace más prioritario que la violencia o discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral.

Además, aquí se puede añadir que los trabajadores en la actualidad, ya no solo se motivan por salarios económicos, sino que esperan un reconocimiento adicional a su trabajo, así como una valoración del aporte que dan a la empresa. Todos estos elementos son los que deben ser considerados en una organización en la actualidad.

Y para finalizar estas barreras, se analiza la falta de motivación en el trabajo, donde se les cuestionó sobre si su actual trabajo les resulta motivador y desafiante, a lo que el 43,5% en total dicen estar de acuerdo con esta afirmación.

Ilustración 18 ¿Su trabajo actual le resulta motivador y desafiante?

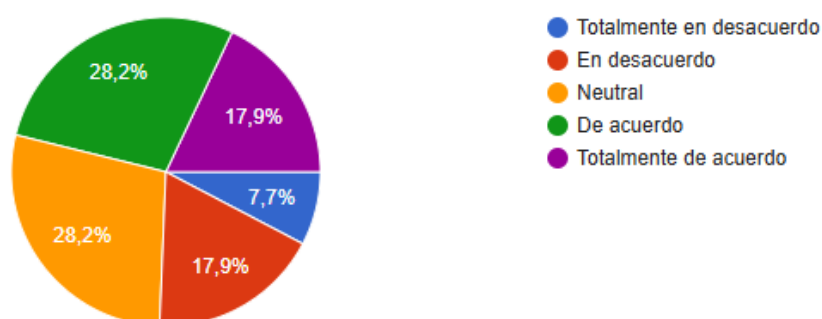


Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Tal como señala Salazar (2019) la satisfacción es una percepción que puede ser comprendida desde cada trabajador de manera diferente. La importancia de que las organizaciones logren tener a sus trabajadores motivados, ha provocado que este tema tome bastante relevancia en la actualidad. Que, de acuerdo con cada empresa, podrá ir desde reconocimientos, mejora en el clima laboral, desarrollo profesional en su carrera, equilibrio entre su vida laboral y personal, generar condiciones más agradables y escuchar sus aportes, entre otros.

La respuesta anterior, va de la mano con la siguiente, que trata sobre el clima laboral que gozan estos trabajadores. Indicando el 46,1% en total que están de acuerdo en que su clima laboral es positivo y motivador. A diferencia de un 25,6% que menciona no estar de acuerdo con este punto, lo cual se puede relacionar a estereotipos o malas relaciones en el trabajo.

Ilustración 19 ¿Considera que el clima laboral en su lugar de trabajo es positivo y motivador?



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

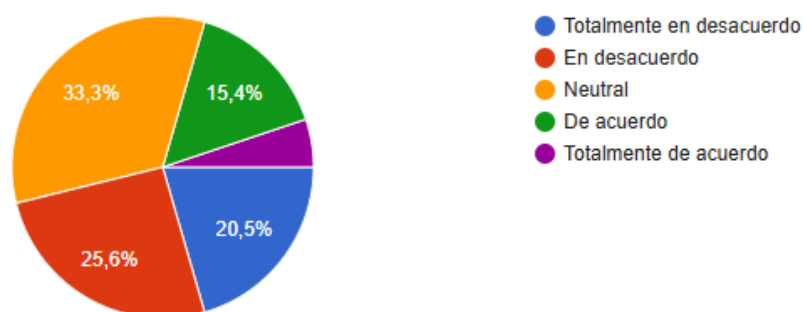
Una de las condiciones que se debe considerar en la organización, es cuidar el clima laboral que se comparte entre todos los colaboradores. Tal como confirma la autora Garbuglia (2013) que este clima es el conjunto de

cualidades de un trabajo que se percibe por cada persona. Que se muestra en todas las interacciones y la estructura de la empresa, en la forma de liderazgo, de tomar decisiones, de motivar, y participar.

Considerando este punto en el grupo de trabajadores mayores de 40 años, se debe cuidar el entorno en el que se insertan. Ya que la inclusión que se espera para estas personas, no solo es el momento de ser contratados, sino que todo el entorno sea positivo, respetuoso e inclusivo para ellos. Así como de su parte, también se espera que se esfuercen por generar ese sentido de pertenencia y ajustarse a las nuevas tendencias del trabajo.

Y esto va de la mano, con la creencia que tienen los trabajadores, sobre la posibilidad de poder crecer profesionalmente y hacer carrera en su puesto actual. Respondiendo el 46,1% en total que no están de acuerdo, que no tienen la posibilidad de ascender, de recibir promociones o desarrollarse más como profesionales.

Ilustración 20 ¿Cree que tiene posibilidades de desarrollo profesional en su puesto actual?



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Si tal como indican las respuestas de estas personas, no se cumple, se estaría yendo contra las legislaciones vigentes, que, tanto a nivel mundial,

como nacional, buscan que toda persona goce de este derecho al trabajo, de seguridad social y todas las condiciones dignas de aquello (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Así como se tiene leyes concretas que protegen a las personas mayores, a tener el apoyo de los gobiernos, a igualdad en el trato y en las oportunidades. En toda etapa de la vida, deben tener protección y así como gozan de un empleo, deben gozar de un retiro digno (OIT, 1980).

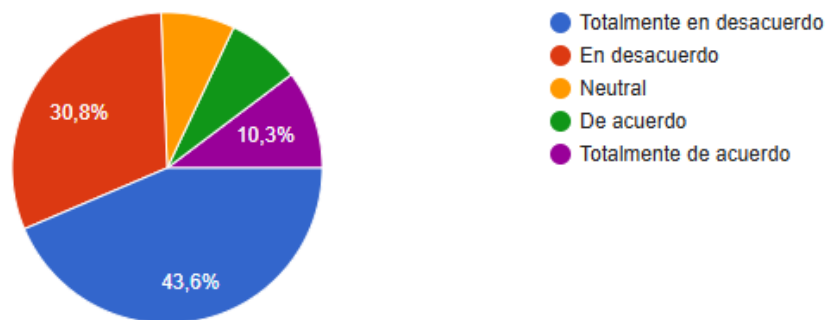
Y aparte de las leyes que motivan este crecimiento, tal como opina Brizuela (2019), este desarrollo profesional es una estrategia empresarial que las organizaciones pueden usar para ser más competitivas en el mercado y tener ventajas sobre otras. Si esto se logra, se optimizará los resultados, se tendrá al personal capacitado y se tendrá una mejor fuerza laboral.

Entonces, desde este análisis, se puede mencionar que todo trabajador necesita de motivación, de laborar en un ambiente positivo y saludable. Esto brindará resultados positivos, tanto para la satisfacción personal, como para el éxito organizacional. Se tendrá mejor productividad, se podrá retener al talento humano, motivar la innovación y creatividad.

Barreras estructurales

En este apartado, se comienza conociendo la variable del funcionamiento del mercado laboral actual, respecto a este grupo de trabajadores. La pregunta concreta fue si consideran que existen suficientes oportunidades de trabajo para su grupo etario, indicando un total del 74,4% que no están de acuerdo, es decir que no cuentan con este acceso a empleos.

Ilustración 21 ¿Considera que existen suficientes oportunidades laborales para personas mayores de 40 años en Guayaquil?



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Esta situación primero se evidencia a nivel mundial, donde la CEPAL (2018) menciona las barreras que tienen estas personas para acceder a un empleo en todos los países. O como indica Larsen y Pedersen (2017) el contar con un empleo en esta edad, les permite sentirse satisfechos con sus vidas, conformes, y con menos complicaciones en su estado de salud.

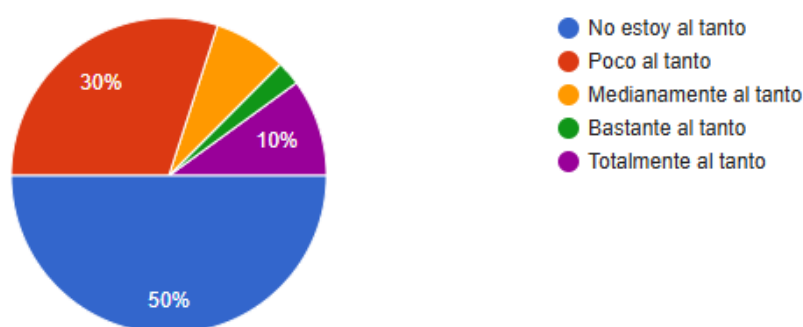
Y cuanto esto no es posible, se indica que este grupo etario opta mejor por emprender, ya que en este modo no les exigen requisitos que no pueden cumplir (INEC, 2024). Aunque también esto genera el trabajo informal, donde no gozan de estabilidad, salarios dignos, limitaciones en su crecimiento, no gozan de derechos o protección alguna (Bello, Peña, & Fuentes, 2021).

Siguiendo en el ambiente nacional, se reconoce que la pirámide laboral en el país se ha modificado, en especial cuando se observa el alza en la tasa de envejecimiento. También se menciona desafíos ya que estas personas se enfrentan a casos de discriminación, prejuicios, por problemas de salud. O en el sistema de jubilación y seguridad social, donde no todas las personas pueden satisfacer sus necesidades, luego de dejar de trabajar.

A pesar de ciertos avances en leyes, no se puede afrontar la exclusión o pobreza que este grupo padece. En contra de todos los programas inclusivos, de apoyo por medio de políticas, o empresas que reconocen el aporte de estas personas; se sigue teniendo dificultad para que todas las personas en edad de emplearse, lo logren debida y dignamente.

Pero aquí es necesario que las personas tengan conocimiento de lo que sucede realmente en el mercado. Por eso la siguiente variable de estudio, son las políticas de inclusión. Preguntándoles sobre si están informados de estos programas o acciones que promueven la inclusión laboral para personas de su edad. El 50% indica totalmente que no están al tanto para nada, y un 30% indicó que apenas conocen un poco.

Ilustración 22 ¿Está informado/a sobre políticas o programas que promuevan la inclusión laboral para mayores de 40 años?



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Por ejemplo, en el país se cuenta con planes nacionales de desarrollo, donde se busca generar empleo digno para todos, asegurando oportunidades dignas, igualdad en remuneración y expansiones en empresas (Secretaría Nacional de Planificación, 2024). Y concretamente en la zona de Guayaquil, se menciona que es un punto económico importante en el país, por lo que

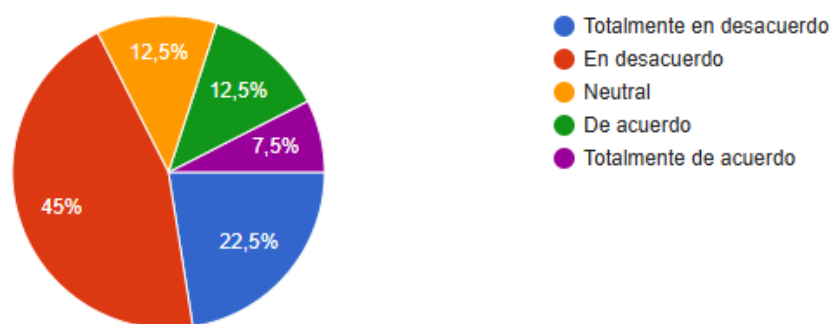
debe trabajarse el tema de mejores oportunidades y acceso a empleo (Secretaría Nacional de Planificación, 2023).

Esto es como determina Soto (2024) que, al tener a estas personas empleadas, se requerirá de menos programas de ayuda o de salud. Ya que en su estudio demuestra que una persona laborando reducirá una muerte prematura, disminuirá la probabilidad de adquirir una enfermedad crónica, tendrán una mejor calidad de vida, podrán participar en diferentes sectores sociales y tendrán menos gastos en programas y atención sanitaria.

Es de esta manera, que se puede concretar que, con la inclusión de estas personas en empleos, se podrá contribuir a la diversidad, a la inclusión. Se podrá mejorar la productividad y el desempeño en las empresas, al tener trabajadores mejor capacitados. Estos programas también permitirán que se estas personas se adapten a las nuevas demandas laborales, los cuales se podrán complementar entre lo que hace el gobierno, y lo que ejecuta internamente cada empresa.

Y la otra variable de estudio es la cultura organizacional de las empresas. Queriendo conocer si estas personas consideran que las organizaciones de la ciudad de Guayaquil, son inclusivas con su edad. Obteniendo como resultados que el 57,5% están en total desacuerdo con esta afirmación, indicando que las empresas prefieren contratar a personas más jóvenes.

Ilustración 23 ¿Considera que las empresas en Guayaquil son inclusivas con personas mayores de 40 años?



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Esto es también un ejemplo de edadismo, el cual se comprende como una forma de discriminar, de crear estereotipos, de que la sociedad fomente práctica de exclusión y prejuiciosas (Seco, 2022). Es algo que se debe reformular, porque provoca que las personas vivan aisladas, más pobres, que no gocen de sus derechos. En general, hay que modificar lo que representa la vejez.

Por ejemplo, en Ecuador a nivel nacional, se tiene nuevos proyectos para aportar a esta inclusión, tal como el proyecto de ley de reforma al Código de Trabajo. Donde se plantea la obligación de tener contratada al menos a una persona adulta mayor, cuando se tenga más de 50 trabajadores (Diario Expreso, 2024). Aunque este tema, según los empresarios, requiere de más análisis, ya que se debe considerar tanto la diversidad y especificidad de cada condición de trabajo, en el que realmente se pueda insertar el adulto mayor.

Al seguir con estas barreras, se fomenta que estas personas no cuenten con una calidad de vida adecuada, que no se satisfaga necesidades básicas. Y que, en muchos de los casos, se llegue a la informalidad, en busca

de tener un ingreso. A pesar de tener más de 65 años, se dice que las personas siguen buscando trabajo, y de estas personas más del 80% se insertan en la economía informal (OIT, 2024).

Solo en Ecuador, se dice que más del 40% de personas mayores no reciben ningún ingreso, ni tampoco una pensión para su vejez. Y aunque la informalidad tampoco es la solución, es la única salida a la que pueden acceder estas personas, para tener en un sentido, una cierta seguridad económica para esta etapa de sus vidas (OIT, 2024).

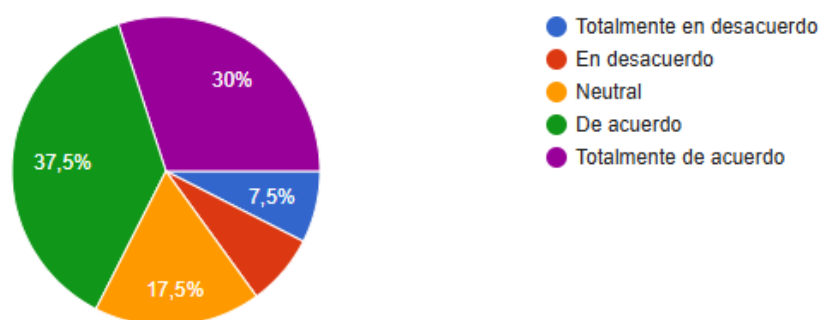
Con todo esto, se puede confirmar que a nivel nacional y en Guayaquil, aún existen muchos retos por cumplir. Que se requiere de mayores controles, seguimiento, de tener políticas formales y programas sociales. Aunque también hay que reconocer que otras industrias si están rompiendo estas barreras y han empezado a fomentar una contratación para este grupo de personas, invirtiendo en programas de actualización, para que personal mayor de 40 años, se ajuste a los nuevos cambios.

Esto se puede ver hasta como una estrategia organizacional, donde se debe analizar los costos de despedir una persona mayor, o contratar una más joven, si es más rentable inducir a nuevo personal o capacitar al actual, para ocupar nuevos cargos.

Barreras personales

Finalizando este primer objetivo se profundizó en la variable personal, preguntando primero sobre su percepción de autoeficacia personal. La pregunta concreta fue qué tanta seguridad siente sobre sus habilidades para acceder a un trabajo. Refiriendo un total del 67,5% que están de acuerdo en que cuentan con lo debido para gozar de este derecho al trabajo digno y pleno.

Ilustración 24 ¿Qué tan seguro/a se siente de contar con las habilidades necesarias para acceder a un empleo?



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Dentro de lo que se refiere estas habilidades laborales, existen una infinidad, dependiendo del área de trabajo. De acuerdo a la autora Castrillo (2022) estas habilidades tendrán que irse actualizando de acuerdo a los cambios en las industrias, y seguir el mismo ritmo de las nuevas tendencias.

Por ejemplo, ahora se debe considerar variables como la economía digital, la flexibilidad en jornadas, la globalización, la longevidad de la población activa laboralmente, etc. Se debe reconocer si hay ocupaciones que se podrán automatizar, o si en cambio, en otras áreas se podrá crear nuevos empleos. Por ejemplo, considerando las habilidades cognitivas, las

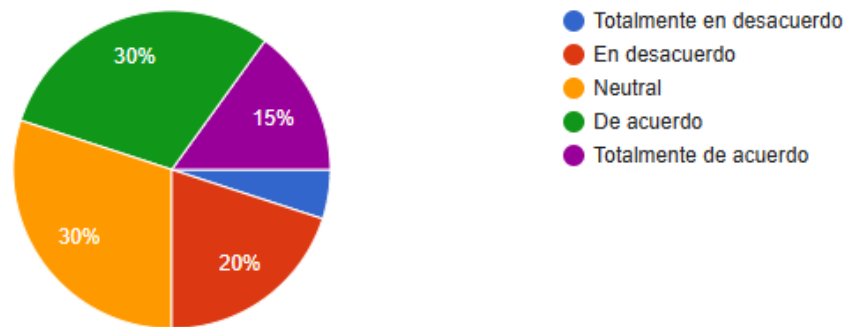
socioemocionales o blandas, las técnicas, las digitales, de marketing, y demás (Castrillo, 2022).

De acuerdo a lo mencionado, se puede confirmar este hecho, ya que, con la tecnología y su avance desenfrenado, muchos empleos antiguos han desaparecido, o han sido cubiertos por alguna aplicación tecnológica gratuita. Es por esto, que se requiere una actualización en los conocimientos y habilidades de estos trabajadores mayores de 40 años. Y en general de toda la población económicamente activa, porque cada vez el mercado se vuelve más competitivo para todos.

Además, aquí también se puede indagar en barreras internas de cada persona mayor de 40 años. Aquí se puede incorporar el tema emocional, el miedo al cambio en las empresas, tener baja autoestima, incluso el vivir con prejuicios sobre su edad. El que no pueda actualizar conocimientos, el tener limitaciones por su salud, o el tener que cumplir con responsabilidades familiares o personales en otros ámbitos. Incluso, son personas que pueden vivir con resentimiento hacia las nuevas culturas corporativas.

Y una última pregunta sobre la variable personal, de sus redes de apoyo. Cuestionando directamente sobre la existencia de contactos o redes que tienen estas personas, para que les ayuden a encontrar empleo. Ante esto, solo el 45% indica que sí cuentan con esta ayuda, pero la diferencia del 55% indican entre negativa y neutral, que no lo hacen.

Ilustración 25 ¿Cuenta con contactos o redes que le ayuden a encontrar oportunidades laborales?



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Aquí se puede hacer mención de la teoría sistémica, que permite en todo fenómeno, comprender de una manera integral todos sus componentes y las relaciones entre sus partes (Bertalanffy, 1989). Entonces con esta integración se logra analizar todo lo que sucede en la vida de un trabajador mayor de 40 años, desde sus años educativos, experiencia, trabajos, redes de apoyo, familia, oportunidades, fracasos, etc.

Por ejemplo, si se analiza esta situación desde la teoría sistémica, se comprende que una persona no actúa de manera aislada, sino que interactúa con otros sistemas y requiere de apoyarse en redes familiares, de amigos, compañeros de trabajo, etc. O también apoyarse en redes más formales como plataformas de búsqueda de empleo. Sin olvidar que el trabajador debe adaptarse a los nuevos cambios de trabajo, a actualizar conocimientos y optimizar estas redes desde cada uno.

Esto se complementa con la idea, de que estas acciones o redes que puedan existir, no deben ir solo en una dirección. Sino que son un conjunto

de acciones y cambios que el trabajador puede implementar en su vida, para romper estas barreras personales.

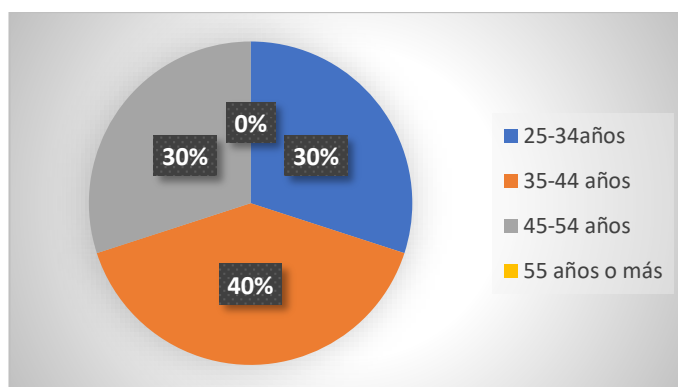
Si esto no se cumple, esto provoca una caída en la calidad de vida y bienestar que puedan alcanzar. Por ejemplo, solo en Ecuador se habla que son personas que no reciben ingresos, que se exponen a inseguridad, que apenas sobreviven, que optan por ir a la informalidad, cuando ya no pueden hallar un empleo más digno y pleno (OIT, 2024). Además, son personas que no alcanzan los años de aportaciones en la seguridad social, lo que quiere decir, que en su vejez tendrá carencias y necesidades.

Objetivo específico 2: Identificar las oportunidades laborales disponibles en el mercado laboral actual para personas mayores de 40 años.

En este objetivo se obtuvo respuestas del personal de talento humano de diversas empresas en la ciudad de Guayaquil. Dentro de una muestra de 10 personas trabajadores del área de talento humano que dieron sus opiniones sobre las oportunidades laborales para este grupo de personas mayores de 40 años, a través de una entrevista cualitativa.

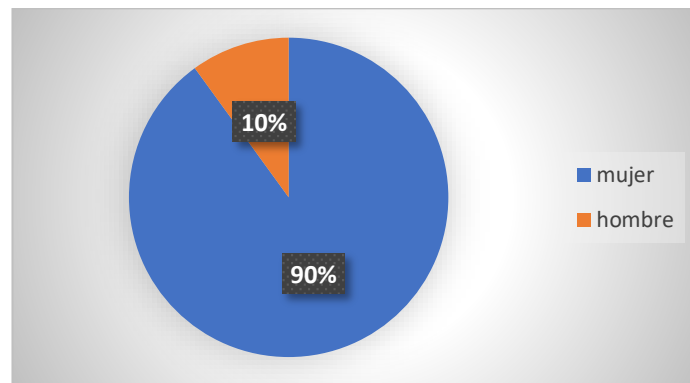
El primer punto, fue caracterizar a este personal de talento humano. Pudiendo mostrar de manera gráfica que son profesionales que un 40% está en el rango de edad entre los 35 a 44 años, al igual que en un 30% pertenecen de los 25 a 34 años, y de los 45 a 54 años. Sobre el género de este personal, se indica que el 90% son mujeres. Así como en un 60% han alcanzado un nivel educativo de licenciatura, y otro 40% se divide de manera igual tanto para tecnólogos y posgrado.

Ilustración 26 Rangos de edad de personal de talento humano



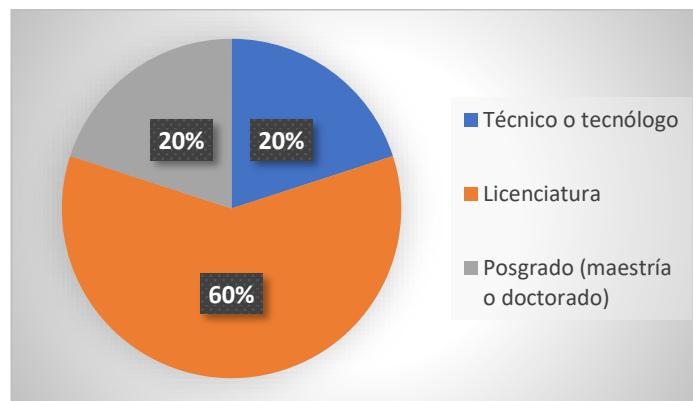
Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Ilustración 27 Género del personal de talento humano



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

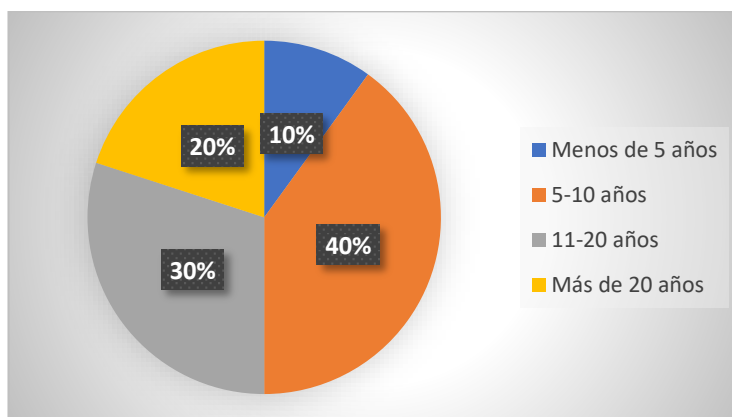
Ilustración 28 Nivel educativo del personal de talento humano



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

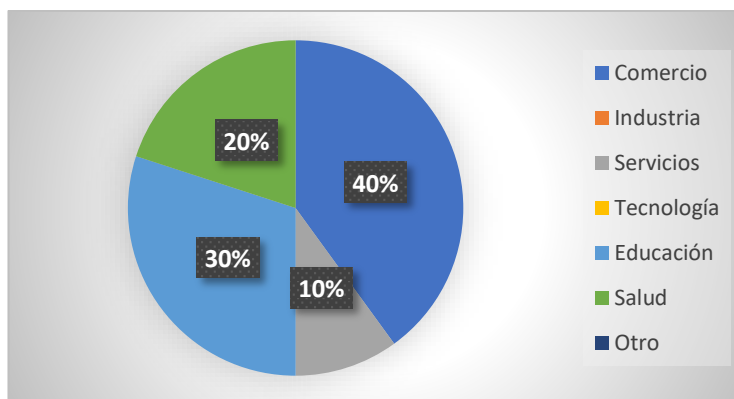
Dentro del personal de talento humano, se ha distinguido que el 40% tiene entre 5 a 10 años de experiencia, un 30% tiene entre 11 a 20 años, incluso un 20% tiene más de 20 años de experiencia en este campo. En cuanto al sector económico donde laboran, el 40% están en el sector de comercio, seguido de un 30% en el área de educación.

Ilustración 29 Años de experiencia del personal de talento humano



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

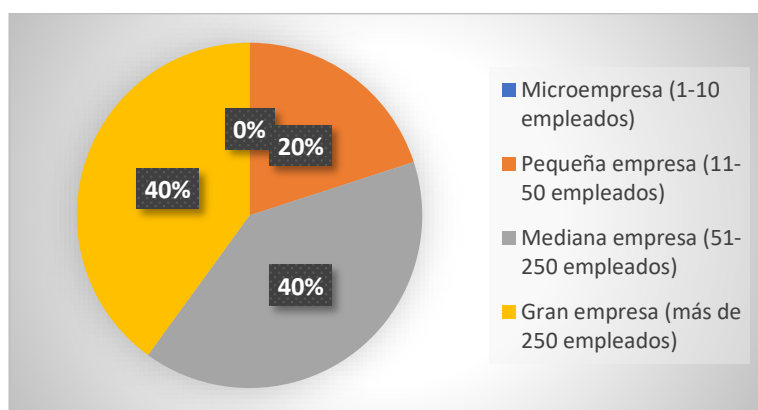
Ilustración 30 Sector económico de trabajo del personal de talento humano



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

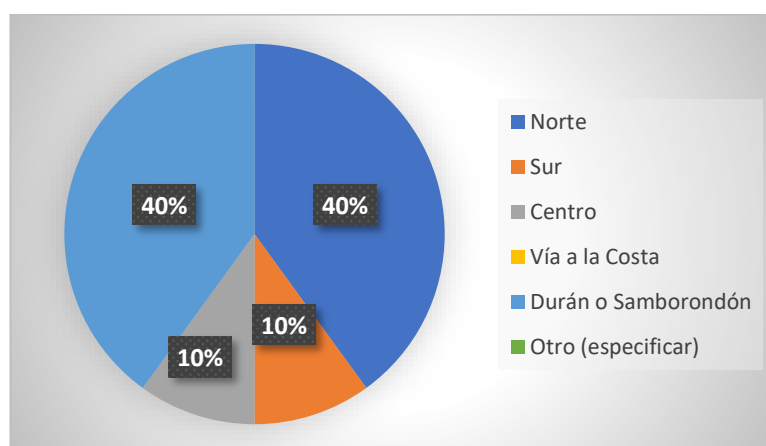
También se ha determinado que estos trabajadores laboran en un 40% en medianas empresas y en grandes empresas, y solo el 20% restante en pequeñas. Son todo personal de empresas en la zona de Guayaquil, pero específicamente son más concentrados en la zona norte y en Durán o Samborondón, siendo 40% en ambos casos.

Ilustración 31 Tamaño de empresa donde trabaja el personal de talento humano



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Ilustración 32 Zona de Guayaquil donde labora

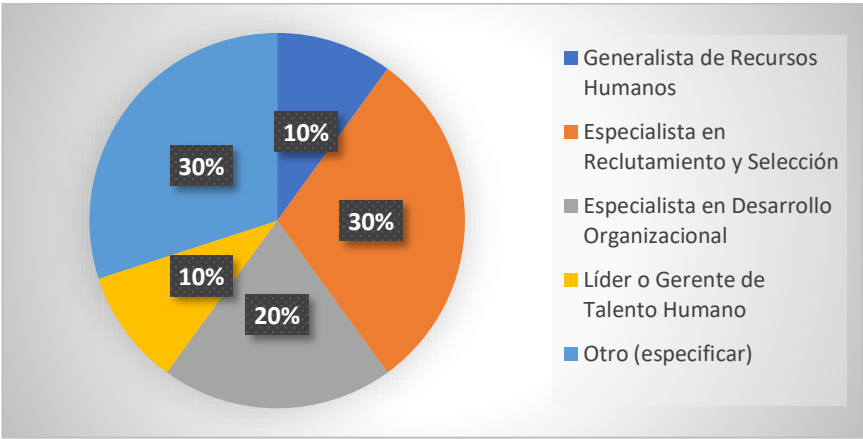


Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Por último, se menciona que estas personas ejecutan diversos roles en el área de talento humano de sus empresas. En su mayoría, que son el 30% son asistentes, y otro 30% son especialistas en reclutamiento y selección. Así como un 20% son especialistas en desarrollo organizacional. También mencionan 8 de las 10 personas, que si cuentan con experiencia en políticas de inclusión social en el trabajo. Así como se encuentran familiarizados con

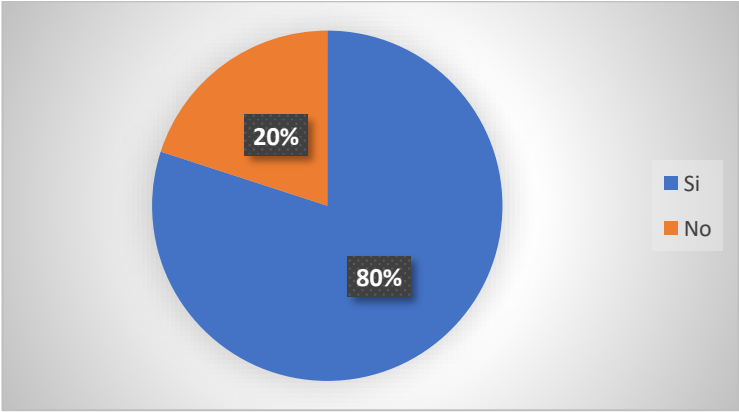
implementar estas políticas para personas mayores de 40 años en un gran porcentaje.

Ilustración 33 Rol en el área de talento humano



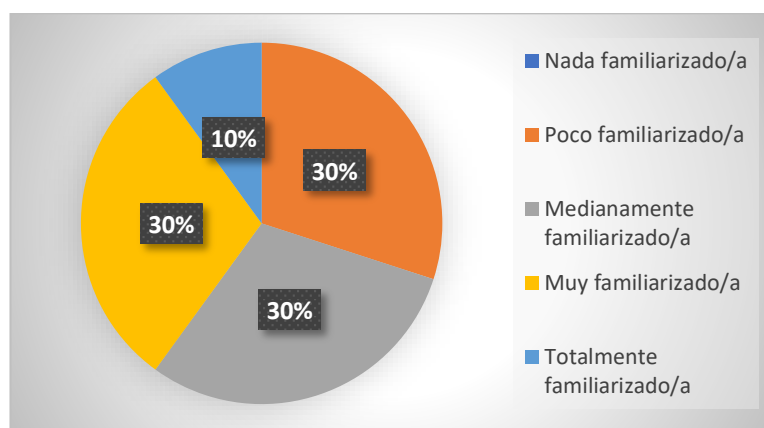
Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Ilustración 34 Experiencia en implementar políticas de inclusión social



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Ilustración 35 Familiarizado con políticas de inclusión social



Elaborado por: Herrera y Mosquera, 2025

Oportunidades laborales

Después de caracterizar al personal de talento humano, que es el área principal que vincula a estas personas mayores de 40 años a las empresas, el primer punto que se quiso conocer es la variable de oportunidades laborales. La primera pregunta fue sobre los sectores con mayor oferta laboral para este grupo de trabajadores, a lo que indicaron:

📌 “...empresas donde valoran la calidad, servicio...” (PTH1, 2025)

📌 “...empresas donde toman como peso relevante la experiencia y conocimientos específicos, como en salud, educación, financieras y cargos directivos, donde la habilidad de liderazgo es altamente valorada...” (PTH4, 2025)

📌 “...en servicios, educación, salud, donde valoran la experiencia y estabilidad...” (PTH7, 2025)

🌈 “...en servicios, comercio, salud, educación, administración. En consultoría y emprendimiento, donde valoran la experiencia...” (PTH9, 2025)

Tal como indican en las respuestas, las razones porque contratan a este personal, es porque valoran sus habilidades interpersonales, su experiencia, su capacidad de tomar decisiones estratégicas, porque pueden dirigir equipos, tienen una vasta experiencia y estabilidad que los más jóvenes no. Aquí se valora el mentoring, el networking, así como la madurez emocional que es un tema muy recurrente en la organización actual.

Tal como indican Saltos, Sumba y Rodríguez (2020) el área de mayor relevancia en este tema, es el de talento humano, desde donde se canaliza este problema, ya que son ellos quienes tienen algunas potestades al momento de contratar a los trabajadores, de hacer cumplir con sus procesos inclusivos y no discriminatorios. Son quienes están en primera línea en contacto con los candidatos a los puestos, quienes pueden ejecutar planes y programas de protección y bienestar.

En el tema de Ecuador, se menciona, que tanto los jóvenes que recién se gradúan, como los adultos mayores, son dos de los grupos con mayores problemas en acceder a un empleo formal. Por ejemplo, en el país se reconoce que estas personas se insertan más en la agricultura o en la administración pública. Además, se indican los sectores de ganadería, de comercio, de manufactura, transporte, servicios, construcción y otras actividades profesionales (Escobar, 2023).

Comprendiendo estas razones, se indagó sobre el tipo de empleo que estas personas son requeridas más en la actualidad:

📌 “...se orientan más a trabajos permanentes, con estabilidad, oportunidad de crecer a largo plazo...” (PTH1, 2025)

📌 “...por la situación que pasa el país, es común el contrato emergente que dura un año, y luego se podría convertir en indefinido...” (PTH3, 2025)

📌 “...los que suelen utilizar son los contratos indefinidos o a medio tiempo...” (PTH8, 2025)

📌 “...en las empresas que he estado, es común el contrato temporal, para proyectos concretos...” (PTH9, 2025)

La decisión de optar por una u otra forma, es debido a la estabilidad o seguridad financiera que estos trabajadores pueden buscar. Si quieren asumir grandes o pequeños compromisos, a corto o largo plazo. Si cuentan con el estado de salud o energía para asumir trabajos de mayor exigencia. Si tal vez a esta edad buscan redefinir nuevas áreas de trabajo, de acuerdo a sus necesidades.

Se tiene una gran diferencia en las respuestas, indicando tanto lo temporal, lo permanente o lo específico para proyectos concretos. Entendiendo que los factores que inciden en esta decisión, son las siguientes de acuerdo a su experiencia:

- ✚ “...estas personas mayores de 40, prefieren empleos permanentes por estabilidad financiera, con beneficios a largo plazo y un equilibrio para su vida familiar...” (PTH1, 2025)
- ✚ “...la experiencia, el compromiso y la lealtad que dan estas personas...” (PTH3, 2025)
- ✚ “...la estabilidad financiera, experiencia, conocimientos, expectativas de desarrollo...” (PTH4, 2025)
- ✚ “...puede ser la flexibilidad laboral, equilibrio con su vida personal, por eso buscan temporal...” (PTH9, 2025)
- ✚ “...la estabilidad económica, la experiencia que garantice un desarrollo adecuado y menor rotación de personal...” (PTH10, 2025)

Sea cual sea el tipo de contrato generado, se estaría gozando de los derechos laborales al poder ser parte del mercado laboral. Y los trabajadores mayores de 40 años merecen gozar de este derecho, de tener un trabajo, el cual les permita tener una autorrealización, satisfacción, justificar su vida en sociedad (Ferrari, 2012). Ejecutando estas experiencias laborales, se logra un derecho, mejorar condiciones de vida y demostrar su libertad de decisión en el ser humano.

También el envejecimiento puede relacionarse con ciertas áreas de trabajo, como indica la Organización Mexicana de Paz Mental (2024), se pueden insertar en actividades de consultoría o asesoría, de trabajar como profesores o docentes en instituciones de formación. Pueden ofrecer servicios de cuidado, o en el campo de artes, incluso si tienen las herramientas pueden laborar desde trabajo remotos, desde la comodidad de sus hogares.

Esto se puede lograr, siempre y cuando el trabajador mantenga actualizado sus habilidades, que cuente con redes de apoyo, que busque ayuda en plataformas de empleo, que conozca de sectores más idóneos para su edad, como de educación, salud y comercio.

Otra variable que se analiza son los cargos disponibles, con los que cuentan las empresas para este grupo etario. Donde se tiene las respuestas del personal sobre los roles o cargos que estas personas mayores de 40 ocupan:

🚦 “...estas personas tienen una gran variedad de opciones, porque han acumulado una valiosa experiencia laboral que les hace ideales para posiciones de liderazgo, gestión gerentes, directores de proyectos, áreas de especialización...” (PTH1, 2025)

🚦 “...jornaleros, limpiadores, peladores y afines...” (PTH2, 2025)

🚦 “...suelen ocupar roles de gerentes, consultores, especialistas...” (PTH7, 2025)

🚦 “...tienen perfiles de docentes, capacitadores, técnicos especializados...” (PTH9, 2025)

Aquí se menciona la importancia de la experiencia laboral como una ventaja competitiva, que no debe subestimarse este valor en las personas. A través de cada año, estos trabajadores fueron ganando conocimientos, estrategias para saber tomar decisiones y afrontar desafíos y crisis. Solo debe permitírsele la oportunidad de acceder a un empleo (Soler, 2024).

Tal como indica el autor, es esencial que las organizaciones aprovechen de las habilidades y experiencia que estas personas pueden aportar a las empresas. Esto por lo general, se puede asociar a puestos de liderazgo, de consultor, de supervisor o asesor, ser mentores o docentes. Si desean otros campos, pueden probar con emprender de manera independiente, ya sea que inicien con negocios pequeños o invertir en grandes marcas.

Pero adicional a la experiencia para ocupar estos cargos, es necesario que estas personas cuenten también con otras habilidades especiales, tal como este personal indica:

🌈 “...comunicación efectiva, trabajo en equipo, toma de decisiones, liderazgo, mentoría...” (PTH1, 2025)

🌈 “...manejo de personal, conocimiento técnico, adaptación y aprendizaje continuo...” (PTH4, 2025)

🌈 “...manejo específico de herramientas del sector, liderazgo, gestión de equipos, proactividad, buena vibra, armonía en el trabajo, resolución de problemas...” (PTH9, 2025)

Tal como indican los autores Gontero y Novella (2021) desde la CEPAL, al hablar de habilidades se considera tanto las cualificaciones, su nivel educativo, aprendizaje, habilidades básicas, técnicas, genéricas y competencias. Estas pueden ir desde capacidad para solucionar problemas, ser creativos, ser social, amable, tener estabilidad, autorregularse, destreza manual, habilidades con una ocupación concreta, etc. Todas estas se podrán

ir adquiriendo y formando a través de los años, desde la infancia, la educación formal y el empleo.

Considerando estas habilidades mencionadas en las respuestas, se entiende que su nivel de responsabilidad asumido es alto. Como toman cargos importantes, de igual manera tienen que tener capacidad de respuesta para diversas situaciones y riesgos. Tendrán que tomar decisiones importantes para la empresa, ya que las empresas confían en sus habilidades y experiencia.

Solo cabe recalcar, que, así como asumen cargos importantes, sus habilidades y conocimientos deberán ajustarse a la necesidad del empleo, a las nuevas tendencias, a los cambios tecnológicos. Cuidando en este aspecto, que no existe desajustes o brechas de desigualdad entre lo que quiere una empresa y lo que aporta cada persona.

Aunque también hay que considerar que pueden existir factores que faciliten el acceso a estos roles, como, por ejemplo:

🚦 “...la falta de adaptabilidad a los nuevos procesos, la resistencia al cambio...” (PTH1, 2025)

🚦 “...el nivel educativo...” (PTH2, 2025)

🚦 “...no estar actualizado con las nuevas tecnologías...” (PTH3, 2025)

🚦 “...los prejuicios relacionados con la edad, que son menos adaptables, que están cerca de la jubilación, que no invierten en su aprendizaje y que quedan atrás de las nuevas generaciones...” (PTH4, 2025)

🚦 “...la edad, las enfermedades o facilidad de adaptarse...” (PTH8, 2025)

Solo no hay que caer en prejuicios sociales y culturales, debido a la edad de estas personas. No hay que compartir esa visión negativa que tienen las empresas y que solo refuerzan las barreras para el goce de un derecho humano fundamental (Nazar & Figueroa, 2015). Esto se vive desde el primer momento en que solicitan un empleo, hasta cuando son contratados, pero viven en un ambiente de discriminación.

Esto es común de percibir en las organizaciones, que solo por cumplir con una normativa, contratan a determinados grupos de personas. Pero la cuestión es posterior, cuando se tiene que mantener este nivel de inclusión y participación por igual para todos los trabajadores.

Requisitos laborales

Entre otra categoría que se analiza, son los requisitos laborales para estas personas. La primera variable es comprender la experiencia previa de las personas mayores de 40 años:

📌 “...conocimientos, compromiso, responsabilidad, experiencia...”

(PTH1, 2025)

📌 “...que hayan colaborado anteriormente con empresas similares...”

(PTH2, 2025)

📌 “...gestión de equipos, liderazgo, conocimiento especializado en el sector, dominio de herramientas, coaching y adaptación a las nuevas culturas empresariales...” (PTH4, 2025)

🌈 “...valoran la experiencia, gestión de equipos, resolución de conflictos, conocimiento especializado, y yo considero las habilidades que demuestran en las entrevistas...” (PTH9, 2025)

🌈 “...experiencia en roles similares, conocimientos en el sector, manejo de equipos y trayectoria estable...” (PTH10, 2024)

Si se analiza que este grupo de personas mayores, aporta concretamente sus años de experiencia, podría afectar mucho si no cuentan con este factor que es característico en ellos. Si a esto se le suma que no actualicen conocimientos, que no tengan relación con cargos anteriores similares, etc. Y cuando esto pasa las empresas no los contratan, ya que no siempre están dispuestas a enseñar desde cero, o las personas aceptan trabajos mal remunerados o en malas condiciones.

En este grupo concreto de personas, la experiencia es un factor clave que puede ser una ventaja frente a otro trabajador. Es como indica Romero y Franco (2022) que esto determina también el nivel de empleabilidad y el tener un mejor desempeño laboral. Este componente incluso puede ir mucho más allá de tener un título profesional, y es fuertemente valorada en las empresas.

Entonces, además de la experiencia se debe reconocer las habilidades y competencias que pueden aportar estas personas. Esta es otra variable de estudio que permitió conocer en primer lugar, las habilidades que demandan las empresas a estas personas:

🌈 “...las habilidades blandas, carisma, servicio al cliente...” (PTH1, 2025)

- ✚ “...conocimientos en software, análisis de datos, gestión de proyectos, herramientas digitales...” (PTH3, 2025)
- ✚ “...conocimiento en Big Data, gestión de proyectos, competencias actualizadas que demuestren que siguen siendo competitivos y valiosos...” (PTH4, 2025)
- ✚ “...manejo de reuniones, manejo de personal y liderazgo...” (PTH8, 2025)
- ✚ “...por ejemplo, yo contrato cuando conocen habilidades de análisis de datos, conocimiento en tecnología y software especializado...” (PTH9, 2025)

Esto se evidencia en un estudio realizado por Sierra y Velázquez (2022), quienes mencionan que, en el proceso de inserción laboral, es normal que se estudie sus años de experiencia, su nivel educativo, sus competencias, la empleabilidad que presente cada sujeto. Entonces esto se convierte en una oportunidad laboral, cuando la persona cumple con el perfil profesional y aporta estos elementos que el mercado laboral necesita (Gómez M. , 2012).

Estas respuestas indican que para ser accesible en un empleo, la persona debe contemplar una serie de factores, debe ser una totalidad, combinando tanto experiencia, pero también habilidades, conocimientos y cualidades personales. Esto incluye desde habilidades blandas, técnicas, profesionales, conocimientos, certificados. Todo lo que le permita validar su trabajo y su selección para un empleo con iguales oportunidades que otros.

Concretamente entre las competencias blandas que este grupo de trabajadores deben poseer para ser valoradas, es esa empatía, escucha activa, el que gestionen tiempo, la inteligencia emocional, su adaptabilidad, el trabajo en equipo, que se adapten a cambios en el entorno laboral, la capacidad de negociación.

 “...las habilidades blandas son fundamentales en cualquier etapa profesional, y las empresas valoran especialmente estas habilidades en personas mayores de 40 años debido a su capacidad para integrar experiencia y conocimientos técnicos con habilidades sociales y emocionales que favorecen un ambiente de trabajo productivo y armónico, destacaría como las más importantes: Liderazgo, Comunicación efectiva y asertiva, Resolución de conflictos, Adaptabilidad y flexibilidad y Gestión del tiempo...” (PTH4, 2025)

Se puede considerar, que las habilidades blandas solo se aprenden con el tiempo, con la experiencia. Porque esas se ganan con las relaciones humanas, sociales, desde los valores, el poder compaginar con otros, poder motivar, tener paciencia, poder persuadir a otros. Incluso, se menciona la importancia de la inteligencia emocional en este aspecto, el tener pensamiento crítico y ser ético en su profesión.

Y algo que se evidencia en toda organización, y no solo para este grupo de trabajadores, sino para todo el personal, es el manejo tecnológico. De acuerdo a estas personas del área de talento humano, se menciona:

🌈 “...vivimos en una era de desarrollo continuo, por tanto, diría que el nivel de manejo tecnológico que se espera, va a depender del sector y del rol que desempeñen, pero se espera que los profesionales de este grupo etario cuenten con una base sólida de habilidades digitales, pero sobre todo con disposición para seguir aprendiendo y adaptándose a nuevas herramientas. A medida que la tecnología se ha integrado en casi todas las áreas de trabajo, las empresas valoran cada vez más las competencias digitales, independientemente de la edad...” (PTH4, 2025)

🌈 “...se espera que las personas mayores de 40 años tengan un nivel básico a intermedio de manejo tecnológico, dependiendo del sector en el que se desempeñen...” (PTH7, 2025)

🌈 “...para cualquier persona hoy en día se espera un nivel intermedio-avanzado. Como ejemplo, el manejo de software o aplicativos de gestión, plataformas educativas, herramientas colaborativas como Google Drive y Teams...” (PTH10, 2025)

Ya se reconoce que se vive en tiempos tecnológicos, por lo que ahora es necesario que los trabajadores se capaciten en habilidades tecnológicas. Este factor puede rebasar a la humanidad constantemente, surgiendo nuevas tecnológicas emergentes y con un nuevo enfoque de aprendizaje en la vida. Se vive en un mundo globalizado, con una cantidad masiva de información y una rapidez que tienen que adaptarse todas las personas (Gutiérrez, Alvarez, & Hernández, 2023).

Entonces con estas respuestas, se confirma que las habilidades tecnológicas son necesarias en todo trabajo para toda persona. Todos deben poder adaptarse a esta transformación digital, de reconocer que se puede ser más productivo con estas habilidades y conocimientos. Poder compartir más, llegar a más negociaciones, ser más eficientes, colaborativos, tener mejores oportunidades y acceso a nuevas áreas de especialización.

Y considerando que es algo totalmente necesario, de acuerdo al personal de talento humano, se mencionan las estrategias que les podrían ayudar a mejorar estas habilidades:

- 📌 “...*capacitación individual, cursos de actualización...*” (PTH1, 2025)
- 📌 “...*cursos online, practicar tutoriales, pedir mentoría, ver videos en YouTube...*” (PTH3, 2025)
- 📌 “...*acceso a plataformas de aprendizaje y fomentar la mentalidad de aprendizaje continuo...*” (PTH4, 2025)
- 📌 “...*incluir a estas personas junto a jóvenes que tengan conocimientos en tecnología, así compartirían conocimientos, siendo beneficioso para ambas partes...*” (PTH8, 2025)

Tal como indica los autores Del Do, Villagra y Pandolfi (2023) todos viven en una transformación digital, que invade todo espacio social, por lo que el personal debe cubrir esta demanda. Y la organización cumple un rol esencial en este ajuste, ya que debe fomentar estas habilidades en su personal, debe invertir, tener infraestructura y contemplar los pasos que facilite esta transición para todos.

El lograr esta inclusión y convergencia entre la empresa y el empleado, se da como parte de la teoría de las relaciones laborales. Reconociendo que el ser humano necesita del trabajo, que es el eje de las relaciones sociales. Que es a través de la historia, cómo el empleo ha ido pasando de vulneraciones y desigualdades, a un estado que persigue el bienestar y que tiene derechos, que se da en un ámbito de facilidades y protección (Fernández, 2019).

Parece interesante el lograr que las empresas en la actualidad, logren una mayor diversidad en sus espacios. De esta manera, se estaría aprovechando conocimientos y habilidades compartidas entre todos los grupos sociales, de género, etarios y demás. Además, que mejor que las organizaciones reconozcan el valor de sus empleados y que inviertan en retenerlos y hacerles crecer personal y profesionalmente.

Políticas y programas inclusivos

Dentro de esta otra categoría que se ha considerado, se preguntó sobre una primera variable que son todas las políticas de inclusión laboral que han implementado las empresas para este grupo etario:

🌈 “...*algunas empresas han implementado políticas de diversidad etaria, creando entornos laborales que fomenten la inclusión de empleados mayores...*” (PTH3, 2025)

🌈 “...*hay programas de contratación inclusiva para personas mayores de 40 años, fortaleciendo la equidad de género y diversidad etaria.*”

Políticas de no discriminación por edad, o programas de mentoring donde los mayores son mentores para los jóvenes...” (PTH4, 2025)

🌈 *“...en ciertas empresas implementan programas de diversidad etaria, capacitaciones específicas para este grupo y flexibilidad laboral...” (PTH9, 2025)*

Según la OIT (2021) las empresas se pueden transformar, cuando en sus espacios son más diversas e inclusivas. Pero esto supera solo el hecho de contratar, sino que todo el espacio debe ser de respeto y participación. Desde esta organización mundial, se reconoce que una experiencia de inclusión va desde tener apoyo, poder desarrollarse profesionalmente, sentir bienestar, respeto, generar ese sentido de pertenencia, asumir compromiso, colaboración, ser productivo y sentirse parte de un todo.

Con esto se reconoce que el mundo actual, está cada vez más diverso, que todo esta interconectado, y que el entorno laboral debe también permitir este derecho. Lo cual puede ir desde un reclutamiento más inclusivo, tener programas para sus empleados, que todos se puedan adaptar a sus espacios de trabajo, que se tenga una comunicación abierta, que se sensibilice sobre el tema y que todos asuman el compromiso para esta viabilidad.

El impacto que se ha logrado con estas políticas, es que se mejore el acceso a estas personas, aumentando su representación en la fuerza laboral y promoviendo ambientes más inclusivos. En sus propias palabras mencionan:

- 🌈 “...permitir que personas mayores de 40 años se adapten mejor al entorno profesional. Han facilitado la integración de estos trabajadores en equipos multidisciplinarios, promoviendo una cultura de respeto y colaboración entre generaciones...” (PTH3, 2025)
- 🌈 “...cabe señalar que estas políticas son propias en cada empresa, por lo que la inclusión a nivel país falta enfatizar, y no se observa un impacto significativo...” (PTH4, 2025)
- 🌈 “...ha incrementado la confianza para la contratación de este personal calificado y con experiencia...” (PTH8, 2025)
- 🌈 “...han mejorado la percepción de las empresas hacia este grupo y han reducido los prejuicios por edad...” (PTH9, 2025)

Esto es como menciona la Organización Corfi Colombiana (2012) que el contar con estas políticas, permite una igualdad en el trato, en respetar los derechos humanos, en trabajar en espacios libres de discriminación, con inclusión y equidad en oportunidades. Esto se evidencia también en el compromiso que asume cada organización, a través de reglas, cultura y reglamentos para tener un ambiente de respeto.

Cuando estas políticas se cumplen en las organizaciones, no solo se cumple una legislación, sino que se mejora la imagen y reputación de la empresa. Y lo más importante es que el personal contratado tiene un entorno saludable para trabajar. Por eso, es importante reconocer estos logros se inclusión, celebrar la diversidad y asumir esta nueva filosofía de trabajo.

Tal como se indica en una de las respuestas, estas políticas se analizan, pero desde el área privada de cada organización. Ahora falta

comprender las iniciativas gubernamentales que existen en Ecuador concretamente.

🇪🇺 “...conozco de incentivos fiscales, subsidios para empresas que contratan a personas mayores de 40 años, programas de formación financiados por el gobierno...” (PTH1, 2025)

🇪🇺 “...el programa REINSERCIÓN DE SENIORS EN EL MERCADO DE TRABAJO...” (PTH2, 2025)

🇪🇺 “...la ley de inclusión la fomenta el Código de Trabajo, la Asamblea Nacional creó una ley orgánica para reformas en la contratación...” (PTH8, 2025)

Sobre estas acciones ejecutadas por el gobierno, se puede indicar que, si han sido eficientes, pero aún falta cambiar muchas percepciones en los empresarios. Además, estos programas no siempre son difundidos, a pesar que les exoneran de pagos o subsidios, pero no conocen o no existen los recursos suficientes para su implementación. Así como velar por el cumplimiento de las leyes, planes y agendas que existen en Ecuador, mismos que persiguen una igualdad y respeto por los trabajadores en toda su diversidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

Tal como se ha mencionado, el cumplimiento de estas leyes, no solo es al momento de contratar a una persona, sino que debe trascender este momento y mantenerse en todo el momento que esa persona labora en esa empresa. Además, estas leyes que se mencionan, si existen, pero falta un trabajo más integral y de seguimiento, para comprobar que se cumpla a cabalidad lo que esta escrito en un documento.

Barreras para aprovechar oportunidades

Continuando con esta nueva categoría se analiza todas las limitaciones que son percibidas por este grupo de trabajadores mayores de 40 años. Desde el personal de talento humano, se han reconocido las siguientes:

🚦 “...el salario, la adaptación tecnológica, al cambio y la capacitación...”

(PTH2, 2025)

🚦 “...el estigma que los trabajadores mayores pueden ser menos productivos o más costosos, y las empresas prefieren contratar a personas más jóvenes por su energía...” (PTH3, 2025)

🚦 “...adaptabilidad al momento de ejercer sus funciones y la actualización en las tecnologías...” (PTH6, 2025)

🚦 “...prejuicios sobre la obsolescencia de habilidades...” (PTH7, 2025)

Tal como fundamenta Espinoza (2024) que estas barreras pueden ir desde cambios organizaciones provocando que los trabajadores no se ajusten a los cambios. O barreras como no tener el suficiente reconocimiento y motivación. El sufrir de brechas tecnológicas, de considerar que las personas mayores tienen menos competencias, y ser discriminadas desde el primer momento de buscar una contratación.

Se puede considerar que el conseguir empleo, o tener un nivel de empleabilidad alto en la persona, no siempre es sencillo. Que existen muchas barreras y limitantes para su logro, y mucho más cuando se analiza desde ciertos grupos sociales que son discriminados o que son minoritarios.

Aquí es importante incluir la teoría sistémica, la cual permite conocer estas limitaciones también desde la perspectiva de cada persona. Por ejemplo, si se analiza sus factores personales, el estado de salud, sus motivaciones. O desde lo social, si se analiza los prejuicios que tiene la sociedad o ese desajuste de edad con otras generaciones. O en lo económico, si ese trabajador es competente, si puede automatizar su trabajo. Desde la organización, si existen políticas inclusivas, si tienen flexibilidad, etc.

Con el fin de luchar contra estas limitaciones, se ha preguntado sobre las estrategias que se pueden implementar para superar estas barreras, especialmente desde sus áreas de talento humano, que se enfocan en los trabajadores:

🌈 “...implementar campañas de sensibilización, ofrecer información continua, ajustar los procesos de selección, enfocándose en otras habilidades y su experiencia...” (PTH1, 2025)

🌈 “...ofrecer capacitación continua en tecnologías emergentes, promover una cultura inclusiva y flexible, combatir prejuicios, ofrecer beneficios de acuerdo a sus necesidades...” (PTH3, 2025)

🌈 “...se requiere de un enfoque integral y proactivo. Abordando desde los estereotipos de edad, la necesidad de capacitar en las nuevas dinámicas del mercado. Hay que tener programas de sensibilización y formación en diversidad etaria...” (PTH4, 2025)

🌈 “...campañas de sensibilización, programas de formación continua para demostrar su adaptación...” (PTH7, 2025)

🌈 “...en mi caso, yo doy capacitaciones tecnológicas, campañas de sensibilización y flexibilidad en procesos de contratación...” (PTH9, 2025)

Aquí también se evidencia la teoría sistémica, como en una de sus respuestas indica, que se requiere de un enfoque integral. Ya que, al estudiar a la organización, se debe ver todas sus interacciones, dinámicas, se debe comprender que un cambio en una parte o proceso, afecta a todos. Y que la organización se conforma de personas, que son un sistema vivo, y que viven con influencias, necesidades, interacciones y emociones propias, es decir que se debe analizar también a cada persona por separado (Nieto, 2013).

Entonces con estos cambios se puede hacer ajustes en la percepción que tienen las empresas. Ya que estas aun ven a este grupo como complejas de adaptarse a las nuevas tecnologías, a los nuevos roles, las tendencias modernas de las organizaciones. Todo esto influye en la reticencia de contratarlos, jugando aun con prejuicios en su contra y quedando rezagados, no pudiendo mostrar de lo que son capaces. Por lo que se debe trabajar con los empresarios, para que si un área no es apta para este grupo de trabajadores, se puedan incluir en otros espacios, siempre y cuando haya la disposición de aprendizaje.

Para culminar con esta variable, se le ha solicitado al personal de talento humano, que desde su experiencia y cargo que ocupan, brinden ejemplos concretos de personas que se han logrado adaptar con éxito a estas nuevas tendencias y mercados:

- 🌈 “...muchas personas mayores han optado por la reorientación de carrera, con formación en nuevas tecnologías, programación o ciberseguridad. Algunos han optado por ser freelance, por gestionar proyectos, ser consultores o migrar a otras áreas más afines, incluso emprender...” (PTH2, 2025)
- 🌈 “...en el día a día, siempre he tenido jefes mayores de 40 años, y aunque lleve un poco más de tiempo adaptarse, lo han logrado, con predisposición e interés, la persona aprende y es flexible en su visión...” (PTH4, 2025)
- 🌈 “...siempre recalco los profesionales que han aprendido nuevas tecnologías o cambiado de sector laboral con éxito, tras recibir capacitación...” (PTH9, 2025)
- 🌈 “...los ejemplos más comunes, son los docentes y supervisores que implementan nuevos sistemas de gestión modernizados...” (PTH10, 2025)

Estas respuestas ponen en descubierto, que esto es un trabajo integral. Que depende de todos los actores sociales involucrados. Para tener éxito en esta inclusión, se debe contar tanto con las ganas, motivación y habilidades del trabajador. Así como también de la apertura y cambio de mentalidad de los empresarios. Y el apoyo de parte del Estado, por medio de sus leyes y políticas inclusivas.

Características del mercado laboral

En este objetivo se tiene esta última categoría de análisis. Dentro de la cual, la primera variable es la demanda laboral. Aquí se pretendió conocer la diferencia de demanda que existe entre los diversos grupos etarios, en el ámbito laboral. Para comprender de mejor manera, se les cuestionó sobre los factores que explican estas diferencias:

- 🌈 “...se debe a estereotipos, adaptabilidad y preferencia de las empresas por candidatos más jóvenes...” (PTH1, 2025)
- 🌈 “...por las percepciones en habilidades tecnológicas, por la cultura empresarial, la discriminación por edad, se subestima su capacidad de trabajo...” (PTH2, 2025)
- 🌈 “...la preferencia por la agilidad y familiaridad con la tecnología...” (PTH6, 2025)
- 🌈 “...el principal factor es el riesgo de salud de estas personas que es más alto...” (PTH8, 2025)

Con estas respuestas se evidencia la discriminación por edad. Se reconoce que el mercado laboral es muy competitivo, que se requiere de un paradigma con enfoque en derechos humanos. Pero este grupo sufre de muchos estereotipos, que, si sufre de su salud, que no tienen suficientes capacidades cognitivas, tecnológicas, que no pueden generar ingresos económicos. Se les adjudica adjetivos como vetusto, pasivo, aislado, patológico, enfermizo, inactivo, incompetente. Causando todo esto, una discriminación e imagen negativa (Yépez, 2019).

Entre todas las respuestas se indica que las personas mayores de 40 años tienen menos demanda que los más jóvenes. Las empresas siempre tratan de priorizar perfiles más jóvenes, con conocimiento en tecnologías y metodologías más ágiles. Y muchas veces, prefieren despedir sus empleados antiguos, por buscar nuevo personal. Pero se debe analizar, si esto es lo más certero. Si la experiencia y conocimiento que aporta sus actuales colaboradores, no podrían superar las expectativas de tener a otros más jóvenes.

Y cuando este grupo de trabajadores mayores, ya logra insertarse en las organizaciones, se debe analizar las condiciones laborales que les ofrecen. Una pregunta se enfocó en el tipo de salarios y beneficios les ofrecen a estas personas:

- 📌 *“...los salarios van de acuerdo a su cargo, gozan de los beneficios tradicionales, como pensiones, vacaciones, y seguridad en el empleo, como estabilidad...” (PTH2, 2025)*
- 📌 *“...esto varía de acuerdo a la industria, la ubicación, puesto, experiencia. Entre los beneficios se tiene seguro de salud, planes de jubilación, bonificaciones por antigüedad, acuerdos contractuales para largo plazo...” (PTH4, 2025)*
- 📌 *“...los salarios y beneficios suelen ser similares a otros grupos etarios, y depende de la experiencia y sector...” (PTH7, 2025)*
- 📌 *“...tienen salarios competitivos, porque ocupan cargos que las personas de 20 años no les ofrecen, así como seguro médico y planes de retiro...” (PTH10, 2025)*

De acuerdo a las respuestas, se considera que las condiciones son similares para los diferentes grupos etarios. Más bien el salario depende mucho del puesto, de la experiencia, educación, incluso se reconoce que las personas mayores tienen condiciones más generosas. Por ejemplo, los más jóvenes empezarán en puestos más bajos, hasta que puedan ir escalando. Esto dependerá del sector también, ya que cada empresa podrá valorar más a los jóvenes o a las personas mayores.

Este tema puede ser muy conflictivo entre trabajadores mayores y jóvenes. Ya que los más jóvenes no tienen experiencia, competencias y habilidades, por lo cual iniciarían en la mayoría de casos en posiciones bajas. Pero aquí también las personas mayores sufren de discriminación, de que otros más jóvenes los pueden reemplazar, o que no se actualicen en conocimientos. Dependerá más de cada sector y empresa, y lo que considere en sus reglamentos para designar los salarios.

Otro beneficio del que se puede comentar, es la flexibilidad de la que disponen en los horarios laborales. Según sus experiencias han comentado:

 *“...este es uno de los beneficios que se podría observar para este grupo etario, se podría decir que tienden a disfrutar de mayor flexibilidad en sus horarios laborales, especialmente en puestos de liderazgo o roles que requieren un alto nivel de autonomía. La flexibilidad se adapta a sus necesidades personales, como responsabilidades familiares o de salud, y se les ofrece más opciones de trabajo remoto o híbrido, en comparación con los grupos más jóvenes...” (PTH4, 2025)*

✚ *“...dependiendo del rol, la flexibilidad puede ser mayor, especialmente en puestos de liderazgo...” (PTH6, 2025)*

✚ *“...dependiendo del tipo de contrato firmado por el colaborador, pero los horarios son los establecidos en la ley y todo dependerá del cargo en el que se encuentre porque si son de un grupo de confianza con la empresa, seguramente tendrán más beneficios...” (PTH8, 2025)*

Aquí se podría estar yendo en beneficio de los trabajadores más jóvenes, ya que son ellos quienes podrán adaptarse de mejor manera a trabajos remotos, a cambiar de horarios y completar sus tareas desde casa. En cambio, por la trayectoria que tienen los trabajadores mayores, se podría creer que estas personas prefieren mantener un horario de oficina o el asistir a un lugar compartido con sus compañeros. Sin caer en estereotipos, simplemente analizando las características de cada generación.

Culminando esta variable, se preguntó sobre los desafíos que enfrentan las empresas cuando se ofrece esta flexibilidad en los horarios.

✚ *“...en coordinación del equipo, compromiso de los empleados mayores...” (PTH1, 2025)*

✚ *“...la gestión de equipos, las expectativas de trabajo, coordinación de horarios e interacción con otros...” (PTH3, 2025)*

✚ *“...algunas empresas piensan que esto puede afectar la productividad, o que serán personas que no se adaptan a las nuevas tecnologías, como usar herramientas de videoconferencia, las plataformas colaborativas y otros sistemas en línea...” (PTH4, 2025)*

🌈 "...la necesidad de cumplir los plazos específicos..." (PTH7, 2025)

🌈 "...yo no me enfocaría a la flexibilidad, más bien hablo acerca de la responsabilidad que ellos ejercen en sus funciones, porque una persona en la cual le tenemos la confianza necesaria y sabemos que va a cumplir a cabalidad sus actividades requeridas, se podría ser flexible en ciertos aspectos..." (PTH8, 2025)

🌈 "...ajustar la equidad entre otros colaboradores..." (PTH10, 2025)

Este tipo de situaciones son las que hacen dudar a los empresarios al momento de contratar, y empiezan a reflejar las preferencias para cada grupo etario. Esto variaría de acuerdo a cada sector y tipo de trabajo, pero se considera el trabajo híbrido que ahora es más común, el cual puede generar menos costos y tener más flexibilidad (Diario El Comercio, 2023). Pero ante todo, se debe gozar de políticas de inclusión y de eliminar brechas de desigualdad.

Este punto más bien le corresponde a cada empresa, analizar si es pertinente aplicar, en qué forma y en qué áreas hacerlo. Siempre y cuando se cumplan con los objetivos, y que se atiendan los derechos laborales de todos sus trabajadores. Mientras que para algunos se inclinarán por mantener un espacio de comunicación compartida presencialmente, o de tener ese sentido de trabajo en equipo, otros podrán sentir que son más productivos en otros espacios fuera de la oficina.

Y la última variable de este objetivo, es el tema de los programas de formación y actualización. Queriendo conocer cuáles de estos están

disponibles para este grupo de trabajadores, donde se pudo recopilar que existen programas en habilidades digitales, en liderazgo, en gestión de proyectos, y en otras herramientas diversas.

Todas estas opciones son una realidad, que permiten a la vez gozar de un empleo, que permite tener una vida digna, cubrir necesidades, y tener un medio para la familia (Giraldo, 2022). Aunque se reconoce que, en tiempos actuales, se ha vuelto cada vez más complejo el poder tener un trabajo, ya que cada grupo poblacional sufre de diferentes barreras.

Y a pesar de que estos trabajadores mayores se puedan preparar o estar sobrecalificados para ciertos puestos, estos mismos se convierten en determinantes para no ser contratados. Las empresas muchas veces buscan abaratar costos y buscan mano de obra barata, con otro perfil y personas jóvenes (INEC, 2024).

Lo positivo, es que estas opciones están de manera gratuita o pagada, en manera presencial o en línea. Se ajusta a la necesidad y disponibilidad del trabajador, al propio ritmo de cada uno, incluso hay cursos diferenciados por edad. Por lo que depende también de cada trabajador, el poder seguir actualizando sus conocimientos y habilidades.

Objetivo específico 3: Describir las estrategias que fomenten la contratación y permanencia laboral de personas mayores de 40 años.

En este último objetivo, se consideran las estrategias que se deben aplicar tanto de parte de las organizaciones, del Estado y de los mismos trabajadores mayores de 40 años. Esto con el fin de que sean contratados, que no sean perjudicados por barreras debido a su edad, a su vejez, y que puedan permanecer en su empleo con dignidad.

Todas las estrategias que se recopilaron se fueron analizando de las respuestas de las entrevistas, encuestas y de la revisión bibliográfica que se ha realizado. Fue contenido obtenido a través de todo el proceso de recolección de información. De esta manera se ha podido recopilar las siguientes estrategias desde cada actor social involucrado en este problema:

Desde el trabajador

-  Fomentar las habilidades blandas en su perfil profesional, ya que esto puede hacerles más demandables.
-  Seguirse capacitando, recibiendo formación continua, aprovechando las opciones gratuitas y en línea que existen ahora.
-  Seguir aprendiendo las habilidades en nuevas tecnologías, no ignorar este campo.
-  Reconocer sus ventajas competitivas, sus habilidades personales, para saber la demanda a la que pueden acceder, como es la mentoría.
-  Y desarrollar planes de carrera que se adapten a sus necesidades.

- ✚ Contar con una red de contactos para tener acceso a nuevas oportunidades y mercados que mejoren su visión y proyectos.

Tal como determina Guerra, Acosta y Guerra (2021) el poder hacer mejor uso de sus habilidades, permitan que estas personas mayores tengan una mejor calidad de vida y una vida digna. Esto les permita una inserción plena en la sociedad, y combatir las clásicas imágenes sociales de incapacidad que les persigue.

Esto forma parte de la empleabilidad de cada persona, que va desde tener la correcta actitud, demostrar competencias, tener experiencia, etc. Considerando que el mundo del empleo es muy competitivo y hay cientos de miles de personas compitiendo, es responsabilidad de cada uno, el tener una ventaja sobre los demás, en poder sobresalir de todo este entorno hostil de buscar un trabajo. Estas actitudes y aptitudes deben ir en conjugación de los cambios en el entorno y de las necesidades empresariales (Observatorio Ocupacional UMH, 2011).

Entonces estas estrategias, se ajustarán de acuerdo a la necesidad de la persona, al empleo o sector al que se apunte. Se deberá desarrollar determinadas habilidades concretas, o ajustar el currículum en base al cargo que se busca. Tener una mejor red de contacto, fomentar el autoconocimiento, estar actualizado, ser proactivo, y mantener una visión a largo plazo. Tal como mencionan estas personas, hay que reconocer sus fortalezas para impulsarlas y tener mejores oportunidades laborales.

O como confirman las autoras González y Gil (2024) al escoger el mejor candidato a un trabajo, el área de talento humano considera tanto las habilidades blandas, como las competencias técnicas de la persona. Dentro de estas cualidades, se debe considerar la comunidad, el nivel de liderazgo, el que pueda resolver problemas, que demuestren compromiso, flexibilidad, que puedan trabajar en equipo y gestionar las presiones, el estrés y los plazos establecidos.

En definitiva, si estas acciones se cumplen, se permite que estas personas mayores de 40 años, tengan un mejor estado de salud, de bienestar, que tengan un envejecimiento activo, que tengan autocuidado, que sigan en un proceso de crecimiento y aprendizaje. Las hace sentirse valoradas en sus entornos, familias y sociedad, reduciendo incluso tasas de depresión en esta etapa de sus vidas.

Desde la organización

-  Combinar en las empresas, en todas las áreas, contando con personal mayor y joven, permitiendo que compartan experiencias y habilidades entre ambos.
-  Llegar a acuerdos entre organizaciones y gobierno para designar los tipos de contrato y empleos que son mejores para este grupo social.
-  Antes de que las empresas inicien procesos de contratación externas, pueden apoyarse en su personal disponible actual, incluyendo a este grupo etario para cubrir puestos.

- ✚ Cumplir con las normativas vigentes para la no discriminación y la igualdad en estas personas.
- ✚ Contar con la participación de los empresarios en campañas de sensibilización, de cambio de mentalidad. Este cambio debe iniciar desde la alta gerencia y debe contar con el compromiso de todos.
- ✚ Fomentar una cultura inclusiva y de respeto para todas las personas en las empresas.
- ✚ Incluir al trabajador social como un profesional que intervenga en la organización para mejorar el ambiente, los procesos de selección de manera equitativa.

La autora Lacasa (2024) habla sobre la importancia de tener una diversidad en personas en las empresas. Ya sea para emprendimientos, para organizaciones que recién inician o que tienen experiencia en el mercado. Este grupo de trabajadores mayores de 40 años, les aporta su madurez, sus conocimientos, quienes tienen un amplio recorrido profesional y empírico en sus campos de especialización. Y esta experiencia que tienen sale mucho menos costosa que la creencia que tienen las empresas en que contratarlos es más caro.

O como indica el Nagusi Intelligence Center (2023) las empresas en la actualidad muestran más preocupación por este grupo etario de personas, fomentando su incorporación a sus empresas, el empleo a estas personas que desean aun estar activas laboralmente. De parte de algunos gobiernos, se tiene programas subvencionados, con múltiples beneficios a estas personas y a las empresas que las contratan.

Las empresas deben reconocer el gran aporte que estas personas dan a sus empresas. Que les pueden enseñar a superar retos y crisis, pueden aumentar sus carteras de clientes, contactos, pueden ser mentores de los más jóvenes. Pueden aportar a una mejor filosofía y cultura organizacional. Son personas que cumplen con los objetivos, que se ajustan a los reglamentos y reglas, que tienen alto compromiso.

Todas estas acciones pueden no solo aplicarse para este grupo etario de 40 años en adelante, sino que también una empresa inclusiva se refleja, cuando permite que la mujer ingrese a su mercado laboral, o con personas con discapacidad. Todo el entorno laboral debe ser inclusiva y rescatar la diversidad del ser humano. Este ambiente de trabajo positivo, incidirá directamente en sus resultados, en mejores objetivos y productividad.

Desde el Estado

-  Si es necesario, emprender para estas personas, tener el apoyo del Estado con políticas, fuentes de financiamiento, mercado, subsidios, etc.
-  Identificar los sectores económicos más idóneos para este grupo etario, para que se enfoquen en buscar empleo en este mercado, con el fomento de políticas de apoyo.
-  En todo momento se aconseja implementar un enfoque integral, que analice todos los entornos, relaciones y componentes.

- ✚ Contar con un equipo de profesionales interdisciplinarios enfocados en este sector, para que generen programas específicos para sus necesidades.
- ✚ Aportar más a las empresas que cumplan con la contratación de trabajadores de este grupo etario.
- ✚ Fomentar la educación y preparación de estas personas mayores, con subsidios y programas especiales.
- ✚ Y realizar campañas de sensibilización que tome conciencia sobre el valor de este grupo de trabajadores.

Esto se fundamenta desde cada ley internacional y local que se ha indagado en este estudio. Desde reglamentos concretos que buscan la integración de estas personas en el campo laboral (OIT, 1980). O leyes más generales que promueven la inclusión, la no discriminación y una serie de políticas que generan oportunidades laborales para toda la población.

Se debe reconocer la importancia del rol del Estado, en promocionar que estas personas mayores de 40 años, puedan ser contratadas y que permanezcan en espacios inclusivos. Tal como se ha indicado, el Estado puede dar incentivos, subvenciones, programas creados directamente para que se enfoquen en estos grupos etarios. Que se cuente con leyes anti discriminación, o que se aporte a la creación de emprendimientos, cuando ya no se pueda acceder a un empleo formal.

Por ejemplo, en Ecuador, se tiene una coordinación del Ministerio del Trabajo (2024), que es concretamente para la reinserción de senior en el

mercado de trabajo. Se basa en la Constitución, en convenciones interamericana, en leyes específicas del adulto mayor. Lo importante es que estas leyes nazcan desde la realidad de cada comunidad, de cada región, que se considere el panorama general, que se reconozca los factores que influyen en estas tasas de participación laboral.

Además, en toda América Latina, también hay programas concretos que buscan la empleabilidad de estas personas mayores. Desde Colombia, Argentina, Chile, Costa Rica y otros. El punto es que este grupo goce de sus derechos, que tenga espacios educativos y formales, que se fortalezcan alianzas entre instituciones, que se les brinde orientación vocacional. Y una serie de políticas que desarrollen sus capacidades y mejore su calidad de vida (Ministerio del Trabajo, 2024).

Este es uno de los agentes más importantes en lograr que esta inclusión de personas mayores de 40 años, se logre en cada país. Y Ecuador en específico, debe aprovechar que cuenta con un gobierno descentralizado, donde se puede tener ese acercamiento con cada comunidad y grupos de personas, para reconocer sus necesidades y generar soluciones desde sus propuestas y realidad.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se concluye este de investigación, determinando que se han cumplido con sus objetivos planificados. Que se ha identificado las barreras y las oportunidades laborales de este grupo etario en la ciudad de Guayaquil. Se obtuvo las percepciones tanto de los trabajadores mayores de 40 años, en estado desempleados y empleados, así como del personal del área de talento humano, que es el área más vinculada con estos procesos de contratación y de vincular a estas personas en las organizaciones.

De acuerdo al primer objetivo, se obtuvo que las barreras que estos trabajadores perciben. De acuerdo a sus percepciones, reconoce que su edad es el principal factor que les limita las oportunidades laborales, y esto les ha hecho vivir discriminados y con estereotipos. A pesar que aportan con muchos años de experiencia, algunas empresas lo perciben como un sobre costo y sobrecalificado. Son personas que ven en la formación continua un camino para seguir siendo elegibles en este mercado.

Sobre las barreras organizacionales, se reconoce que las empresas no dan las mismas oportunidades de desarrollo profesional a todos los grupos etarios, que prefieren vincular y promocionar a los más jóvenes. Estas personas mayores no gozan de capacitaciones diferenciadas, o de incentivos económicos o reconocimientos adicionales por valorar su trabajo realizado. Esto les hace vivir en un ambiente laboral negativo y no saludable.

Y las barreras estructurales se han reconocido que no siempre existen políticas o programas específicas para lograr la inclusión laboral de estas

personas. Y eso no solo se vive en Guayaquil, sino en el país y todo el mundo. Esto se complementa con las barreras personales, que se vinculan con si cuentan con las habilidades necesarias o con los contactos o redes de apoyo suficientes que les permita acceder a un empleo.

Según el segundo objetivo, se enfoca en las percepciones que tiene el personal de talento humano, el cual, a diferencia de las respuestas de los trabajadores, mencionan que este grupo si tiene oportunidades laborales. Que varios sectores como la salud, educación, servicios, financieros, recurren a estas personas debido a su experiencia, a su habilidad de liderazgo, a gestionar problemas, decisiones, ser estables, entre otros.

Se menciona que este grupo espera conseguir un trabajo permanente, estable, ya sea en posiciones de liderazgo, debido al cumulo de experiencia laboral que han obtenido. Además, que aportan con habilidades blandas como la comunicación afectiva, trabajo en equipo, adaptación, proactividad, buena vibra, etc.

De la mano, se concluyen que los requisitos laborales de estas personas que deben cumplir, van desde gestionar proyectos, poder liderar equipos, dominar herramientas que sean necesarias en cada sector. Esta trayectoria estable que puedan mostrar, debe fomentarse con más habilidades y competencias actualizadas, incluyendo el tema tecnológico. Esto es posible de mejorar, ya que en la actualidad se tiene plataformas, cursos, videos y capacitaciones en distintas versiones que se ajustan a sus necesidades y tiempos.

También se menciona que tanto el país como cada empresa debe contar con políticas y programas inclusivas para este grupo etario. Estas acciones

deben derribar cualquier barrera como estigmas de la vejez, prejuicios y la adaptación tecnológica obsoleta. Por eso el mercado laboral se ha teñido de ciertas preferencias de contratación en ciertos grupos y edades, incluso mencionan que la salud o la agilidad que presentan los jóvenes es más idóneo y menos costoso. Además, luego de ser contratados, se debe asegurar que se mantengan las condiciones dignas, que no exista brecha salarial o beneficios que no gocen por su edad.

Para finalizar con el tercer objetivo se describen algunas estrategias que pueden fomentar la contratación y permanencia de estas personas mayores de 40 años. Se habla desde reconocer sus ventajas competitivas, experiencias, habilidades. Que estas personas no dejen de aprender, de formarse continuamente, ya sea en la empresa o por su cuenta. Contar con el apoyo del Estado en el cumplimiento de las políticas, así como que las empresas permitan explorar su valor. Y que en todo momento se cumpla con una cultura de respeto e inclusión para todos los trabajadores.

Recomendaciones

Se recomienda que se eliminen las barreras de todo tipo que existen en el mercado laboral para este grupo etario. Ya que estas personas mayores de 40 años, aportan sus experiencias, conocimientos, liderazgo, habilidades que otros pueden desconocer.

Se recomienda a la organización eliminar estereotipos, prejuicios, y discriminación, dando la oportunidad de acuerdo al perfil profesional, más que solo buscar un número en la persona.

Se recomienda que el personal de talento humano sea inclusivo, respetuoso, que, al ser los primeros en la línea de contratación, sigan los protocolos y políticas.

Que, desde el rol del área de talento humano, se generen programas de inclusión para apoyar a estas personas, que se mantenga el ambiente de respeto e inclusión. Que se atienda sus necesidades y demandas, así como planificar atenciones diferenciadas para cada grupo.

Se recomienda también que en este proceso se puede incluir a profesionales como el trabajador social, para intervenir de manera justa y con un enfoque de derechos humanos en todo momento. Este profesional es un pilar del área de talento humano y de la empresa, que desde su enfoque sistémico se logrará percibir la totalidad de este problema.

Se recomienda que estas estrategias planteadas desde las empresas y el Estado, se definan con indicadores, que se tengan planes de acción y seguimiento, que se ajusten de acuerdo a sus avances.

Se recomienda que se mantenga seguimiento a este grupo de trabajadores, así como a futuro poder intervenir de una manera práctica, creando propuestas de la mano con cada una de estas empresas investigadas.

Se recomienda que el Estado tome un rol activo en este problema, ya que se reconoce la existencia de leyes, pero no todas se cumplen a cabalidad y no se da seguimiento. Además de leyes, se debe dar seguimiento, generar programas concretos para este grupo etario, así como tener recursos dispuestos para su ayuda.

A nivel académico, se recomienda que se de seguimiento a este grupo de trabajadores, así como también que se realicen propuestas y planes de intervención a partir de estos resultados obtenidos.

Referencias

- Amber, D. (2016). *Mayores de 45 años en desempleo. Historias silenciadas y desafíos de la formación*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=55807>
- Amber, D. (2017). *Desempleo en mayores de 45 años. ¿Un bucle sin salida?* Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v18n2/07.pdf>
- Arguello, L. (2021). *Solo una de cada tres de personas mayores de 40 años tiene empleo formal en el Ecuador*. Obtenido de <https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/solo-una-cada-tres-personas-mayores-40-anos-tiene-empleo-formal-el-ecuador>
- Arias, K. (2020). *Empleo informal y plataformas digitales en el Ecuador*. Quito.
- Arias, M. (2022). *¿Por qué después de los 40 años, las empresas ya no te quieren contratar?* Obtenido de <https://es.quora.com/Por-qu%C3%A9-despu%C3%A9s-de-los-40-a%C3%B1os-las-empresas-ya-no-te-quieren-contratar#:~:text=Hay%20varias%20razones%20por%20las,caras%20que%20alguien%20m%C3%A1s%20joven>.
- Arnold, M., & Osorio, F. (1998). Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas. *Cinta de Moebio*, 1-12.
- Asamblea General ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Ginebra.
- Asamblea General ONU. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Ginebra.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). *Ley de Seguridad Social*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Código de Trabajo*. Quito.
- Bello, D., Peña, J., & Fuentes, G. (2021). El trabajo informal: una aproximación teórica en la plaza de mercado Villa de San Diego del Municipio de Ubaté. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 87-94.
- Bertalanffy, L. (1989). *Teoría General de los Sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Brizuela, T. (2019). Desarrollo profesional: una herramienta efectiva para el crecimiento integral de los profesionales en inglés en la UNED. *Revista Espiga*.
- Brundell. (2017). Deterioro de la salud en Adultos.
- Burgos, E. (2020). *Prevalencia en sintomatologías de ansiedad en los adultos mayores de 40 años de escasos recursos, como resultado del desempleo*. Obtenido de https://glifos.upana.edu.gt/library/images/e/e6/Ebert_Gabriel_Burgos_Guzm%C3%A1n.pdf
- Cambray, J. (2023). *La Discriminación Laboral hacia Personas Mayores de 40 Años: Un Problema Global*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/la-discriminaci%C3%B3n-laboral-hacia-personas-mayores-de-40-cambray/>
- Castrillo, V. (2022). *Habilidades para el trabajo: ¿Qué son y cuáles son las más demandadas?* Obtenido de https://campusvirtual.icap.ac.cr/pluginfile.php/214384/mod_resource/content/1/ARTICULO%20Habilidades%20para%20el%20trabajo.%20BID%202022.pdf
- CEPAL. (2018). *La inserción laboral de las personas mayores en América Latina*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/enfoques/la-insercion-laboral-personas-mayores-america-latina>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Compañía CEPESA. (2023). *Política de diversidad e inclusión*.
- Cornejo, C. (2011). Algunas consideraciones sobre la contratación laboral. *Derecho y Sociedad*, 138-150.
- Del Do, A., Villagra, A., & Pandolfi, D. (2023). Desafíos de la Transformación Digital en las PYMES . *ICT UNPA*, 200-229.
- Diario Correo. (2018). *Encontrar empleo es más difícil para mayores de 40 años*. Obtenido de <https://www.diariocorreo.com.ec/13581/ciudad/encontrar-empleo-es-mas-dificil-para-mayores-de-40-anos>
- Diario El Comercio. (2023). *Estas fueron las preferencias al buscar empleo en Ecuador en 2022*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/tendencias-preferencias-empleo-ecuador-2022.html>

- Diario Expreso. (2024). *La obligación de contratar a adultos mayores preocupa a sectores productivos*. Obtenido de <https://www.expreso.ec/actualidad/economia/ecuador-obligacion-laboral-personas-adultas-mayores-sectores-productivos-223379.html>
- ENEMDU. (2024). *Informe de Composición de la población nacional - Indicadores laborales*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Enero/202401_Mercado_Laboral.pdf
- Escobar, M. (2023). *El mercado laboral para los jóvenes y los adultos mayores es complejo en Ecuador*. Obtenido de <https://revistagestion.ec/analisis-economia-y-finanzas/el-mercado-laboral-para-los-jovenes-y-los-adultos-mayores-es-complejo/>
- Espinoza, M. (2017). *Discriminación laboral en Ecuador*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
- Espinoza, M. (2024). *Desafiando la Edad: Las Barreras Laborales para Personas Mayores de 40 años*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/desafiando-la-edad-las-barreras-laborales-para-de-40-a%C3%B1os-rqime>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta. Métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didascalía: Didáctica y Educación*, 62-79.
- Fernández, A. (2019). *Relaciones Laborales*. España: Universidad Oberta de Cataluña.
- Ferrari, R. (2012). *La importancia del trabajo para la vida humana y el flagelo de la desocupación*. Argentina: VII Jornadas de Sociología de la UNLP.
- Fundación Fepropaz. (2024). *El Impacto de la tecnología en la Calidad de Vida de los Adultos Mayores*. Obtenido de <https://fepropaz.com/adultos-mayores-y-tech/>
- Garbuglia, S. (2013). *Clima laboral en un organismo público*. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.
- García, J., Lara, B., & Bernal, R. (2016). *Desocupación en la frontera norte de México. Consecuencias en las personas mayores de cuarenta años*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-45572016000200305&script=sci_arttext
- Giraldo, L. (2022). *El concepto de trabajo: perspectiva histórica*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-03482022000100105#:~:text=As%C3%AD%2C%20el%20trabajo%20

considerado%20como,sus%20necesidades%20de%20car%C3%A1cter%20material.

- Gómez, J. (2013). Discriminación por razón de edad, perspectiva de género y protección de los derechos colectivos laborales para adultos mayores, una visión mexicana. *Anales de la Facultad de Derecho*, 89-102.
- Gómez, M. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*, 63-83.
- Gontero, S., & Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. Santiago: CEPAL.
- González, O., & Gil, E. (2024). *7 cualidades que debe tener el candidato ideal para un puesto de trabajo*. Obtenido de <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/candidato-ideal-para-un-puesto-de-trabajo>
- Guasch, J. (2016). *ANÁLISIS DE ROLES DE TRABAJO EN EQUIPO: UN ENFOQUE CENTRADO EN COMPORTAMIENTOS*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>
- Guerra, S., Acosta, D., & Guerra, R. (2021). Formación continua y calidad de vida de los adultos mayores. *Educación Médica Superior*.
- Guevara, S. (2022). *El sueño americano: realidad laboral de las mujeres inmigrantes irregulares salvadoreñas entre los 20 y 40 años de edad en cuanto al acceso a empleos en Estados Unidos en el periodo de 2015 a 2019*. Obtenido de <https://oldri.ues.edu.sv/id/eprint/32488/>
- Gutiérrez, E., Alvarez, J., & Hernández, M. (2023). La importancia de la capacitación tecnológica para la actividad docente cuando no es posible la presencialidad. *RILCO Desarrollo sustentable, negocios, emprendimiento y educación*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- INEC. (2024). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>
- Jiménez, A. (2015). Mercado laboral: situación, perspectivas y tendencias. *People Matters*, 48-58.
- Jiménez, M. (2022). *Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales* . España: Universidad de La Laguna.

- Kiziryan, M., & Ludeña, J. (2024). *Mercado laboral: qué es y cómo funciona*. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html#google_vignette
- Lacasa, A. (2024). *Estrategias para fomentar la inclusión de personas mayores en startups*. Obtenido de <https://www.todostartups.com/3/186245/estrategias-para-fomentar-inclusion-personas-mayores-startups>
- López, J. (2017). Trabajo informal y protección social: análisis del marco jurídico internacional. *Estudios Latinos*, 61-79.
- López, V., Salessi, S., & González, K. (2020). Estereotipos sobre el envejecimiento, temores y percepción sobre la felicidad: un análisis sociodemográfico. *Revista de Investigación en Psicología*, 43-56.
- Marchan, F. (2023). *Estudio sobre el acceso al mercado laboral para profesionales de grupos etarios mayor a 40 años*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/21837>
- Martín, J. (2022). *El trabajo: un concepto discutible dentro de una discusión que no termina*. Frierich Ebert Stiftung.
- Méndez, D. (2022). *¿Qué son las oportunidades laborales?* Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/oportunidades-laborales.html#:~:text=Las%20oportunidades%20laborales%20abarcan%20una,m%C3%A1s%20comunes%20de%20oportunidades%20lab>orales.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). *Ciclo de Vida*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/cicloVida.aspx>
- Ministerio del Trabajo. (2024). *Reinserción de seniors en el mercado de trabajo*. Quito.
- Morales, J., Oaxaca, A., & Alvarez, J. (2020). La teoría de sistemas y las repercusiones del poder en las organizaciones. *revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional RILCO*, 1-11.
- Municipalidad de Guayaquil. (2021). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial PDOT 2019-2023*. Guayaquil.
- Muñoz, A., Rojas, V., & Vega, A. (2024). Oportunidades laborales en Ecuador: factores determinantes y tendencias del empleo 2013-2022. *Revista INVECOM Estudios transdisciplinarios en comunicación y sociedad*, 1-9.

- Naciones Unidas. (2023). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Nagusi Intelligence Center. (2023). *¿Cómo desarrollar modelos inclusivos con las personas mayores en el ámbito laboral?* Barcelona.
- Nazar, G., & Figueroa, C. (2015). Creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de trabajadores mayores en Chile. *Psicoperspectivas*, 114-125.
- Nieto, C. (2013). Enfoque sistémico en los procesos de gestión humana. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 120-136.
- Nuvaez, J. (2019). *La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062693>
- Observatorio Ocupacional UMH. (2011). *Qué debes saber para mejorar tu empleabilidad?* España.
- OIT. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*.
- OIT. (1980). *Recomendación N° 162 de la OIT sobre el empleo de los trabajadores mayores de 1980*.
- OIT. (2013). *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad*. Ginebra.
- OIT. (2014). *Hacia el derecho al trabajo. Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores*. Ginebra.
- OIT. (2021). *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*. Ginebra.
- OIT. (2023). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de <https://www.ilo.org/ess/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>
- OIT. (2024). *Casi la mitad de las personas mayores de 65 años en Ecuador no recibe ingresos laborales ni pensión*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-la-mitad-de-las-personas-mayores-de-65-anos-en-ecuador-no-recibe>
- OIT. (2024). *Casi la mitad de las personas mayores de 65 años en Ecuador no recibe ingresos laborales ni pensión*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-la-mitad-de-las-personas-mayores-de-65-anos-en-ecuador-no-recibe>

- OMS. (2021). *El edadismo es un problema mundial - Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un>
- ONU. (1965). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial CERD de 1965*. Ginebra.
- ONU. (2021). *Eliminemos el edadismo y la discriminación por edad, afirma experto de las Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/stories/2021/10/eliminate-ageism-and-age-discrimination-says-un-expert#:~:text=Seg%C3%BAn%20Mahler%2C%20el%20edadismo%20se,una%20persona%20es%20%E2%80%9Cmayor%E2%80%9D>
- Organización Adecco. (2024). *Desafíos y barreras laborales que enfrentan las personas +55*. Obtenido de *Desafíos y barreras laborales que enfrentan las personas +55*
- Organización Corfi Colombiana. (2012). *Política de diversidad e inclusión*. Colombia.
- Organización Mexicana Paz Mental. (2024). *En qué puede trabajar un adulto mayor en México*. Obtenido de <https://www.pazmental.mx/blog/en-que-puede-trabajar-un-adulto-mayor-en-mexico#:~:text=Trabajos%20remotos%20o%20freelance%3A%20Con,la%20comodidad%20de%20su%20hogar>
- Organización Silver LAC. (2023). *Lealtad y preparación: las ventajas de los adultos mayores para las empresas*. Obtenido de <https://www.silverlac.co/lealtad-y-preparacion-las-ventajas-de-los-adultos-mayores-para-las-empresas/>
- Organización Vorecol. (2024). *¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las empresas al adoptar tecnologías disruptivas y cómo pueden superarlas?* Obtenido de <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-cuales-son-las-principales-barreras-que-enfrentan-las-empresas-al-adoptar-tecnologias-disruptivas-y-como-pueden-superarlas-110617>
- Ortega, C. (2023). *¿Qué es el edadismo y cómo combatirlo?* México.
- Ortiz, H. (2016). *LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL SECTOR*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4776/477653290005/477653290005.pdf>

- Parra, C., & Viera, C. (2020). *Los derechos humanos laborales de las personas adultas mayores en*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7570/1/T3288-MDC-Viera-Los%20derechos.pdf>
- Peralta, E. (2016). Teoría general de los sistemas aplicada a modelos de gestión. *AGLALA*, 122-146.
- Pérez, S. (2008). Inserción al mercado laboral: conceptos relacionados y modelos de transición. *Papeles Salmantinos de Educación*, 139-161.
- Pomiedo, V. (2023). *Dificultades en el acceso al empleo de las personas mayores de 45 años. Las actitudes hacia el empleo como variables determinantes de la empleabilidad y las políticas activas de empleo como medio de inserción laboral*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10366/152287>
- Quintero, N. (2018). *DISCRIMINACIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE DESEMPLEO EN PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/11/discriminacion-laboral-mayores.html>
- Ribón, M. (2012). *Teoría de las relaciones laborales. Aproximación didáctica desde la Sociología*. España: Universidad de Cádiz.
- Rivera, M. (2024). *Factores que influyen en la contratación de personas adultas en empresas del sector camaronero de la zona 8*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/28012/1/UPS-GT005467.pdf>
- Romero, G., & Franco, M. (2022). Experiencia laboral como factor clave en la calidad educativa de carreras técnicas y tecnológicas relacionadas con el campo administrativo. *Cultura, Educación y Sociedad*, 233-248.
- Salazar, L. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Salazar, M. (2018). *DISCRIMINACIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE DESEMPLEO EN PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/11/discriminacion-laboral-mayores.html>
- Saltos, G., Sumba, R., & Rodríguez, C. (2020). *El desempleo en el Ecuador causas y consecuencias*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7659441.pdf>
- Sánchez, M., Cruz, M., & Sánchez, F. (2018). *Relación entre sobrecualificación y satisfacción laboral durante la crisis española de*

2008. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422018000200012&script=sci_arttext
- Seco, L. (2022). Edadismo: la barrera invisible . *Enfermería Nefrológica*, 7-9.
- Secretaría de Cultura Deporte Recreación y Deporte. (2024). *Grupos etarios*. Obtenido de <https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/es/areas-de-trabajo/practicas-culturales/grupos-etarios>
- Secretaría Nacional de Planificación. (2023). *Agenda de Coordinación Zonal 8*. Quito.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2024). *Plan de Desarrollo para el nuevo Ecuador 2024 - 2025*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/PND2024-2025.pdf>
- Secretaría Nacional de Planificación. (2024). *PLAN DE DESARROLLO PARA EL NUEVO ECUADOR 2024 - 2025*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/PND2024-2025.pdf>
- Secretaría Nacional de Planificación. (2024). *Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025*. Quito.
- Sierra, V., & Velázquez, R. (2022). Inserción laboral y desarrollo profesional de los graduados universitarios en la carrera de fisioterapia. *Societas Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 11-23.
- Sisa, G. (2022). *Propuestas para mejorar la contratación e inclusión de las pequeñas y medianas empresas en el sistema de contratación pública del Ecuador* . Quito: Universidad Andina Simón Bolívar .
- Sola, X., & Monells. (2016). *La imposición de límites máximos de edad en el acceso al empleo*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2016/168432/ius_a2016n3asola.pdf
- Soler, A. (2024). *Cómo convertir tu experiencia laboral en una ventaja competitiva sin importar la edad*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-convertir-tu-experiencia-laboral-en-una-ventaja-sin-soler-p0wjf>
- Soto, M. (2024). *Inserción laboral de personas mayores de 50 años: análisis de causas y efectos*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Sumba, R., Saltos, G., Rodríguez, C., & Tumbaco, Z. (2020). El desempleo en el ecuador: causas y consecuencias . *Polo del Conocimiento*, 774-797.

- Valdez, F., & Tapia, N. (2020). *La edad como factor limitante en la insercion laboral desde la perspectiva empresarial*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7383247.pdf>
- Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad en la Educación Superior* , 119-139.
- Velasco, V., Suárez, G., Limones, M., Reyes, H., & Delgado, V. (2020). Creencias, estereotipos y prejuicios del adulto mayor hacia el envejecimiento. *European Journal of Health Research*, 85-96.
- Yépez, C. (2019). *Estereotipos sobre la vejez según diferentes grupos etarios de residentes en la parroquia Monay Febrero-Diciembre 2018*. Cuenca: Universidad del Azuay.
- Zapata, J., & Quishpe, J. (2020). *LA DEONTOLOGÍA EN EL EMPLEO DE LAS PERSONAS ADULTAS*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2020/04/deontologia-empleo-personas.html>

ANEXOS



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENTREVISTA

El fin de realizar esta investigación es analizar las barreras y oportunidades en el acceso laboral de personas mayores de 40 años en Guayaquil en 2024, desde las percepciones de trabajadores y expertos en Talento Humano, con el fin de identificar las estrategias inclusivas que promuevan la inclusión laboral.

Todos los datos recolectados serán con fines académicos y se mantendrá toda la información confidencial.

Información personal:

1. ¿Cuál es su rango de edad?

- 25-34años
- 35-44 años
- 45-54 años
- 55 años o más

2. ¿Con qué género se identifica?

- Mujer
- Hombre
- Prefiero no decirlo
- Otro (especificar)

3. ¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado?

- Técnico o tecnólogo
- Licenciatura
- Posgrado (maestría o doctorado)

4. ¿Cuántos años de experiencia tiene en el área de talento humano?

- Menos de 5 años
- 5-10 años

11-20 años
Más de 20 años

5. ¿En qué sector económico se desempeña su empresa?

Comercio
Industria
Servicios
Tecnología
Educación
Salud
Otro (especificar)

6. ¿Cuál es el tamaño de la empresa en la que trabaja?

Microempresa (1-10 empleados)
Pequeña empresa (11-50 empleados)
Mediana empresa (51-250 empleados)
Gran empresa (más de 250 empleados)

7. ¿En qué zona de Guayaquil está ubicada la empresa donde trabaja?

Norte
Sur
Centro
Vía a la Costa
Durán o Samborondón
Otro (especificar)

8. ¿Qué rol desempeña dentro del área de talento humano?

Generalista de Recursos Humanos
Especialista en Reclutamiento y Selección
Especialista en Desarrollo Organizacional
Líder o Gerente de Talento Humano
Otro (especificar)

9. ¿Ha trabajado previamente en la implementación de políticas o estrategias de inclusión social?

Si
No

10. ¿Qué tan familiarizado/a está con las políticas o estrategias específicas para la inclusión laboral de personas mayores de 40 años?

Nada familiarizado/a
Poco familiarizado/a

Medianamente familiarizado/a

Muy familiarizado/a

Totalmente familiarizado/a

Preguntas:

1. ¿Qué sectores económicos suelen contratar a personas mayores de 40 años?
2. ¿Por qué cree que estos sectores tienen mayor demanda de este grupo etario?
3. ¿Qué tipo de empleo (temporal, permanente, por contrato) es más común para personas mayores de 40 años?
4. ¿Qué factores determinan esta preferencia?
5. ¿Qué roles o cargos suelen ocupar las personas mayores de 40 años?
6. ¿Qué habilidades específicas son necesarias para desempeñar estos roles?
7. ¿Qué nivel de responsabilidad tienen los puestos ofrecidos a este grupo?
8. ¿Qué factores limitan o facilitan el acceso a roles de mayor responsabilidad?
9. ¿Qué tipo de experiencia previa valoran más las empresas al contratar personas mayores de 40 años?
10. ¿Cómo afecta la falta de experiencia específica a este grupo?
11. ¿Qué habilidades técnicas son más demandadas por las empresas para este grupo?
12. ¿Qué competencias blandas son igualmente valoradas y por qué?
13. ¿Qué nivel de manejo tecnológico se espera de las personas mayores de 40 años?
14. ¿Qué estrategias podrían ayudar a este grupo a mejorar sus habilidades tecnológicas?
15. ¿Qué políticas inclusivas han implementado las empresas para contratar a personas mayores de 40 años?
16. ¿Qué impacto han tenido estas políticas en el acceso laboral?

17. ¿Qué programas gubernamentales o incentivos conoce que fomenten la contratación de este grupo?
18. ¿Cómo evalúa su efectividad en el mercado laboral actual?
19. ¿Qué barreras enfrentan las empresas al contratar personas mayores de 40 años?
20. ¿Qué estrategias podrían implementarse para superar estas barreras?
21. ¿Cómo perciben las empresas la capacidad de adaptación de las personas mayores de 40 años?
22. ¿Qué ejemplos concretos ha observado de personas adaptándose con éxito?
23. ¿Cómo describiría la demanda laboral actual para personas mayores de 40 años en comparación con otros grupos etarios?
24. ¿Qué factores explican estas diferencias?
25. ¿Qué tipo de salarios y beneficios suelen ofrecerse a personas mayores de 40 años?
26. ¿Cómo se comparan estas condiciones con las ofrecidas a otros grupos etarios?
27. ¿Qué tan flexibles son los horarios laborales ofrecidos a este grupo?
28. ¿Qué desafíos enfrentan las empresas al ofrecer flexibilidad a este grupo?
29. ¿Qué programas de formación o actualización están disponibles para personas mayores de 40 años?
30. ¿Qué tan accesibles son estos programas para este grupo?



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENCUESTA

El fin de realizar esta investigación es analizar las barreras y oportunidades en el acceso laboral de personas mayores de 40 años en Guayaquil en 2024, desde las percepciones de trabajadores y expertos en Talento Humano, con el fin de identificar las estrategias inclusivas que promuevan la inclusión laboral.

Todos los datos recolectados serán con fines académicos y se mantendrá toda la información confidencial.

Información general:

11. Edad

- 40-45 años
- 46-50 años
- 51-55 años
- 56-60 años
- Más de 50 años

12. Género

- Mujer
- Hombre
- Prefiero no decirlo
- Otro (especificar)

13. Nivel educativo

- Educación primaria
- Educación secundaria
- Educación técnica o tecnológica
- Educación universitaria
- Posgrado (maestría o doctorado)

14. Estado civil

- Soltero/a
- Casado/a o en unión de hecho
- Divorciado/a
- Viudo/a

15. Situación laboral actual

Empleado/a a tiempo completo
Empleado/a a tiempo parcial
Trabajador/a independiente
Desempleado/a buscando empleo
Desempleado/a no buscando empleo
Jubilado

16. Sector laboral:

Comercio
Industria
Servicios
Educación
Salud
Otro (especificar)

17. Años de experiencia laboral:

Menos de 5 años
5-10 años
11-20 años
Más de 20 años

Preguntas:

1. ¿Cree que su edad ha sido un factor que ha limitado sus oportunidades laborales?

Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Neutral
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

2. ¿Alguna vez ha recibido comentarios negativos sobre su edad en un proceso de selección o en el trabajo?

Nunca
Rara vez
Ocasionalmente
Frecuentemente
Siempre

3. ¿Considera que los requisitos de experiencia laboral solicitados en los empleos suelden ser poco realistas para su perfil?

Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo

Neutral
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

4. ¿Cree que su experiencia laboral previa es valorada adecuadamente en los procesos de selección?

Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Neutral
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

5. ¿Cree que necesita adquirir nuevas habilidades o conocimientos para acceder a mejores oportunidades laborales?

Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Neutral
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

6. ¿Ha tenido acceso a capacitaciones relacionadas con las exigencias del mercado laboral actual?

Nunca
Rara vez
A veces
Frecuentemente
Siempre

7. ¿Considera que su empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional específicas para trabajadores mayores de 40 años?

Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Neutral
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

8. ¿Existen programas de formación y desarrollo profesional accesibles para usted en su lugar de trabajo?

Nunca
Rara vez
A veces
Frecuentemente
Siempre

9. ¿Considera que su empresa ofrece incentivos económicos suficientes para motivar a los trabajadores?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

10. ¿Siente que su trabajo es valorado por la empresa a través de reconocimientos no económicos?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

11. ¿Su trabajo actual le resulta motivador y desafiante?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

12. ¿Considera que el clima laboral en su lugar de trabajo es positivo y motivador?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

13. ¿Cree que tiene posibilidades de desarrollo profesional en su puesto actual?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

14. ¿Considera que existen suficientes oportunidades laborales para personas mayores de 40 años en Guayaquil?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral

De acuerdo
Totalmente de acuerdo

15. ¿Está informado/a sobre políticas o programas que promuevan la inclusión laboral para mayores de 40 años?

No estoy al tanto
Poco al tanto
Medianamente al tanto
Bastante al tanto
Totalmente al tanto

16. ¿Considera que las empresas en Guayaquil son inclusivas con personas mayores de 40 años?

Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Neutral
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

17. ¿Qué tan seguro/a se siente de contar con las habilidades necesarias para acceder a un empleo?

Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Neutral
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

18. ¿Cuenta con contactos o redes que le ayuden a encontrar oportunidades laborales?

Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Neutral
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo	Categoría	Variable	Indicador	Pregunta	Fuente
Indagar las principales barreras percibidas por trabajadores mayores de 40 años y expertos en talento humano que limitan el acceso laboral en Guayaquil	Barreras laborales percibidas	Discriminación por edad	- Percepción de rechazo en procesos de selección por edad.	¿Ha sentido que su edad ha sido un factor determinante para no ser contratado/a?	Encuesta
			- Experiencias de comentarios o actitudes negativas relacionadas con la edad.	¿Alguna vez ha recibido comentarios negativos sobre su edad en un proceso de selección o en el trabajo?	
		Experiencia laboral	- Requerimientos de experiencia excesiva o insuficiente.	¿Considera que los empleadores solicitan experiencia laboral incompatible con su perfil?	
			- Reconocimiento de la experiencia previa.	¿Cree que su experiencia laboral previa es valorada adecuadamente en los procesos de selección?	
		Actualización de habilidades	- Percepción sobre la necesidad de nuevas habilidades.	¿Considera que necesita adquirir nuevas habilidades para acceder a mejores oportunidades laborales?	
			- Acceso a capacitaciones.	¿Ha tenido acceso a capacitaciones relacionadas con las exigencias del mercado laboral actual?	
	Barreras organizacionales	Falta de desarrollo organizacional	- Oportunidades limitadas de crecimiento profesional.	¿Considera que la empresa donde trabaja brinda oportunidades de crecimiento profesional para trabajadores mayores de 40 años?	
			- Ausencia de programas de formación y desarrollo profesional.	¿Existen programas de formación y desarrollo profesional para mejorar sus competencias laborales?	

		Falta de incentivos	- Ausencia de incentivos económicos (bonificaciones, premios, aumentos salariales).	¿Cree que la empresa ofrece incentivos económicos adecuados para motivar a los trabajadores?	
			- Ausencia de incentivos no económicos (reconocimiento, flexibilidad laboral, beneficios adicionales).	¿La empresa reconoce y valora su trabajo de maneras no económicas, como reconocimiento público o beneficios adicionales?	
		Falta de motivación en el trabajo	- Percepción de monotonía o falta de desafíos laborales.	¿Siente que su trabajo actual le motiva y le presenta desafíos interesantes?	
			- Clima laboral poco favorable.	¿Considera que el clima laboral en su lugar de trabajo es positivo y motivador?	
			- Sentimiento de estancamiento profesional.	¿Siente que tiene oportunidades de crecimiento profesional en su puesto actual?	
		Barreras estructurales	Mercado laboral	- Percepción de la oferta laboral para mayores de 40 años.	
			Políticas de inclusión	- Conocimiento de políticas laborales inclusivas.	
			Cultura organizacional	- Percepción sobre la apertura de las empresas hacia trabajadores mayores.	
	Barreras personales	Percepción de autoeficacia	- Confianza en sus propias habilidades para encontrar empleo.	¿Qué tan seguro/a se siente de tener las habilidades necesarias para acceder a un empleo?	

		Redes de apoyo laboral	- Disponibilidad de contactos o redes que faciliten el acceso laboral.	¿Cuenta con contactos o redes que le ayuden a encontrar oportunidades laborales?	
Identificar las oportunidades laborales disponibles en el mercado laboral actual para personas mayores de 40 años, a partir de informes y entrevistas con expertos en recursos humanos	Oportunidades laborales	Sectores con mayor oferta laboral	- Sectores económicos que demandan trabajadores mayores de 40 años.	1. ¿Qué sectores económicos suelen contratar a personas mayores de 40 años?	Entrevista
				2. ¿Por qué cree que estos sectores tienen mayor demanda de este grupo etario?	
			- Tipos de empleo disponibles (temporal, permanente, por contrato).	3. ¿Qué tipo de empleo (temporal, permanente, por contrato) es más común para personas mayores de 40 años?	
				4. ¿Qué factores determinan esta preferencia?	
		Cargos disponibles	- Principales roles o cargos ofrecidos a personas mayores de 40 años.	5. ¿Qué roles o cargos suelen ocupar las personas mayores de 40 años?	
				6. ¿Qué habilidades específicas son necesarias para desempeñar estos roles?	
			- Nivel de responsabilidad de los cargos disponibles.	7. ¿Qué nivel de responsabilidad tienen los puestos ofrecidos a este grupo?	
				8. ¿Qué factores limitan o facilitan el acceso a roles de mayor responsabilidad?	
	Requisitos laborales	Experiencia previa	- Experiencia requerida para acceder a las oportunidades laborales.	9. ¿Qué tipo de experiencia previa valoran más las empresas al contratar personas mayores de 40 años?	
				10. ¿Cómo afecta la falta de experiencia específica a este grupo?	
		Habilidades y competencias	- Competencias técnicas o blandas más solicitadas.	11. ¿Qué habilidades técnicas son más demandadas por las empresas para este grupo?	
				12. ¿Qué competencias blandas son igualmente valoradas y por qué?	

			- Nivel de actualización tecnológica requerido.	13. ¿Qué nivel de manejo tecnológico se espera de las personas mayores de 40 años?	
				14. ¿Qué estrategias podrían ayudar a este grupo a mejorar sus habilidades tecnológicas?	
	Políticas y programas inclusivos	Políticas de inclusión laboral	- Existencia de políticas internas que promuevan la contratación de personas mayores de 40 años.	15. ¿Qué políticas inclusivas han implementado las empresas para contratar a personas mayores de 40 años?	
				16. ¿Qué impacto han tenido estas políticas en el acceso laboral?	
		Iniciativas gubernamentales	- Programas o incentivos del gobierno para empresas que contratan a personas mayores de 40 años.	17. ¿Qué programas gubernamentales o incentivos conoce que fomenten la contratación de este grupo?	
				18. ¿Cómo evalúa su efectividad en el mercado laboral actual?	
	Barreras para aprovechar oportunidades	Limitaciones percibidas	- Principales barreras enfrentadas por las empresas para contratar a personas mayores de 40 años.	19. ¿Qué barreras enfrentan las empresas al contratar personas mayores de 40 años?	
				20. ¿Qué estrategias podrían implementarse para superar estas barreras?	
			- Percepción sobre la capacidad de adaptación de este grupo.	21. ¿Cómo perciben las empresas la capacidad de adaptación de las personas mayores de 40 años?	
				22. ¿Qué ejemplos concretos ha observado de personas adaptándose con éxito?	
	Características del mercado laboral	Demanda laboral	- Nivel de demanda de personas mayores de 40 años en comparación con otros grupos etarios.	23. ¿Cómo describiría la demanda laboral actual para personas mayores de 40 años en comparación con otros grupos etarios?	
				24. ¿Qué factores explican estas diferencias?	

		Condiciones laborales ofrecidas	- Salarios y beneficios comunes para este grupo.	25. ¿Qué tipo de salarios y beneficios suelen ofrecerse a personas mayores de 40 años?	
				26. ¿Cómo se comparan estas condiciones con las ofrecidas a otros grupos etarios?	
			- Horarios y flexibilidad laboral ofrecida.	27. ¿Qué tan flexibles son los horarios laborales ofrecidos a este grupo?	
				28. ¿Qué desafíos enfrentan las empresas al ofrecer flexibilidad a este grupo?	
		Programas de formación y actualización	- Disponibilidad de programas de formación para este grupo.	29. ¿Qué programas de formación o actualización están disponibles para personas mayores de 40 años?	
				30. ¿Qué tan accesibles son estos programas para este grupo?	

CONSENTIMIENTOS INFORMADOS



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Barreras y Oportunidades en el Acceso Laboral de Personas Mayores de 40 años desde la Percepción de trabajadores y Empleadores en la ciudad de Guayaquil en el año 2024."

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Daniela Artero Mantilla Fajardo con cédula de identidad #0914526933 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes Katty Herrera Ortiz y María Celina Mosquera, misma que va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Barreras y Oportunidades en el Acceso Laboral de Personas Mayores de 40 años desde la Percepción de trabajadores y Empleadores en la ciudad de Guayaquil en el año 2024."

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Ma. Belén Moreno García**, con cédula de identidad # **0921719928** he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes Katty Herrera Ortiz y Maria Celina Mosquera, misma que va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad de Guayaquil, 27 de enero de 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Barreras y Oportunidades en el Acceso Laboral de Personas Mayores de 40 años desde la Percepción de trabajadores y Empleadores en la ciudad de Guayaquil en el año 2024."

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **MARIA JOSE GONZALEZ MEDINA** con cédula de identidad # **0931607741** he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes Katty Herrera Ortiz y María Celina Mosquera, misma que va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Guayaquil de enero 26 del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Barreras y Oportunidades en el Acceso Laboral de Personas Mayores de 40 años desde la Percepción de trabajadores y Empleadores en la ciudad de Guayaquil en el año 2024."

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **EVELYN JOHANNA TORRES AYALA** con cédula de identidad # 0707001624 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes Katty Herrera Ortiz y María Celina Mosquera, misma que va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Samborombide 22 de enero del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Barreras y Oportunidades en el Acceso Laboral de Personas Mayores de 40 años desde la Percepción de trabajadores y Empleadores en la ciudad de Guayaquil en el año 2024."

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Correa Rosado Janina Daniela con cédula de identidad 0923773469 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes Katty Herrera Ortiz y María Celina Mosquera, misma que va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Samborondón 31 de enero del 2025



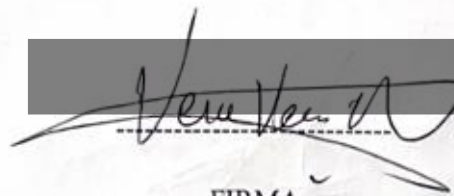
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Barreras y Oportunidades en el Acceso Laboral de Personas Mayores de 40 años desde la Percepción de trabajadores y Empleadores en la ciudad de Guayaquil en el año 2024."

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Hugo Javier Vera Vera con cédula de identidad
E911286899 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido
entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las
estudiantes Katty Herrera Ortiz y María Celina Mosquera, misma que va a ser manejada
netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he
decidido apoyar y participar.


FIRMA

Ciudad Guayaquil de Enero del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Barreras y Oportunidades en el Acceso Laboral de Personas Mayores de 40 años desde la Percepción de trabajadores y Empleadores en la ciudad de Guayaquil en el año 2024."

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Sara Zobola Ameaga.....con cédula de identidad
0919522642 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido
entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las
estudiantes Katty Herrera Ortiz y María Celina Mosquera, misma que va a ser manejada
netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he
decidido apoyar y participar.


FIRMA

Ciudad Guayaquil 25 de Enero - del 2025



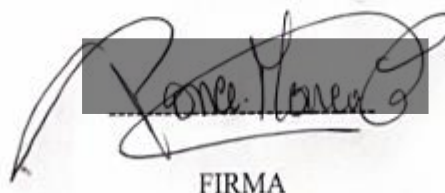
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Barreras y Oportunidades en el Acceso Laboral de Personas Mayores de 40 años desde la Percepción de trabajadores y Empleadores en la ciudad de Guayaquil en el año 2024."

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ponce Posiqua Maria Del C. con cédula de identidad
#1311268535 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido
entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las
estudiantes Katty Herrera Ortiz y María Celina Mosquera, misma que va a ser manejada
netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he
decidido apoyar y participar.


FIRMA

Ciudad Guayaquil de Enero del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación “Barreras y Oportunidades en el Acceso Laboral de Personas Mayores de 40 años desde la Percepción de trabajadores y Empleadores en la ciudad de Guayaquil en el año 2024.”

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Murillo Vazquez Humberto.....con cédula de identidad
0922246658.....he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido
entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las
estudiantes Katty Herrera Ortiz y María Celina Mosquera, misma que va a ser manejada
netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he
decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Guayaquil de Enero del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Barreras y Oportunidades en el Acceso Laboral de Personas Mayores de 40 años desde la Percepción de trabajadores y Empleadores en la ciudad de Guayaquil en el año 2024."

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, el video Gonzales Zapata con cédula de identidad # 0951956708 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes Katty Herrera Ortiz y María Celina Mosquera, misma que va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Guayaquil de 23 de Enero del 2025

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

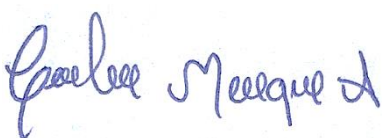
Nosotras, **Mosquera Aguirre María Celina** con C.C: # 0955974233 y **Herrera Ortiz Katty Alexandra** con C.C: # 0919545798 autoras del trabajo de titulación: **Percepciones sobre las barreras y oportunidades en el acceso laboral de las personas mayores de 40 años**, previo a la obtención del título de **Licenciadas en Trabajo social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, a los 17 días del mes de febrero del año 2025

LAS AUTORAS

f. 
Mosquera Aguirre María Celina

C.C: 0955974233

f. 
Herrera Ortiz Katty Alexandra

C.C: 0919545798

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Percepciones sobre las barreras y oportunidades en el acceso laboral de las personas mayores de 40 años.		
AUTOR(ES)	Mosquera Aguirre María Celina Herrera Ortiz Katty Alexandra		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Joselyn Dayan Celi Andrade, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	17 de febrero de 2025	No. DE PÁGINAS:	176
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo, protección, social		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Barreras en el acceso laboral, oportunidades en el acceso laboral, personas mayores de 40 años, percepciones, trabajadores, personal de talento humano.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): El presente documento tiene como fin el analizar las barreras y oportunidades en el acceso laboral de las personas mayores de 40 años en Guayaquil, para el periodo 2024, esto con el fin de identificar las estrategias que promuevan la inclusión laboral. Para esto se apoyó en un diseño metodológico de enfoque mixto, con un nivel exploratorio, descriptivo y un tipo de investigación aplicada. Su muestra final fue de 20 trabajadores desempleados y 20 que estén laborando, así como 10 personas que laboren en el área de talento humano. De esta manera, se pudo determinar que estas personas tienen barreras desde su edad, la necesidad de capacitarse y adaptarse a las nuevas modalidades y tecnológicas del trabajo. También existen barreras organizacionales y personales, que deben ser trabajadas desde cada trabajador para mejorar sus competencias y habilidades. Es decir, deben existir estrategias para fomentar su contratación y permanencia en sus empleos, por lo que deben seguirse formando y tener el apoyo del Estado en una mejor legislación inclusiva.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-993697418 +593-968950200	E-mail: katty.herrera@cu.ucsg.edu.ec maria.mosquera14@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206 E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			