



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

TEMA:

**Estudio sobre el acceso al mercado laboral para profesionales de
grupos etarios mayor a 40 años.**

AUTORA:

Marchán Lazcano Fabiola Magdalena

**Componente práctico del examen complejo previo a
la obtención del título de INGENIERA COMERCIAL**

TUTOR:

Ing. Rodríguez Bustos Andrea Johanna, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

13 de agosto del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Marchán Lazcano Fabiola Magdalena**, como requerimiento para la obtención del título de **Ingeniera Comercial**.

REVISOR

f. _____
Ing. Rodríguez Bustos Andrea Johanna, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Pico Versoza Lucia Magdalena

Guayaquil, a los 13 días del mes de agosto del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Marchán Lazcano Fabiola Magdalena**

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo: **Estudio sobre el acceso al mercado laboral para profesionales de grupos etarios mayor a 40 años**. Previo a la obtención del título de **Ingeniera Comercial**, 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 mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 13 días del mes de agosto del año 2023

AUTORA

f. _____
Marchán Lazcano Fabiola Magdalena



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas

AUTORIZACIÓN

Yo, **Marchán Lazcano Fabiola Magdalena**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo, Estudio sobre el acceso al mercado laboral para profesionales de grupos etarios mayor a 40 años.** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 13 días del mes de agosto del año 2023

AUTORA

f. _____
Marchán Lazcano Fabiola Magdalena



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Fabiola.Marchán.pdf

< 1%
Similitudes



2% Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas
2% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Fabiola.Marchán.pdf.docx
ID del documento: ad93d61eae056cc868ee95c50a414e6924f524f
Tamaño del documento original: 674,86 kB

Depositante: Andrea Johanna Rodríguez Bustos
Fecha de depósito: 22/8/2023
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 22/9/2023

Número de palabras: 10.301
Número de caracteres: 68.892

Ing. Andrea Johanna Rodríguez Bustos, Mgs.

Firma Estudiante
Marchán Lazcano Fabiola Magdalena

f.

Ec. Coello Cazar, David
Coordinador de Titulación



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Lucia Magdalena Pico Versoza
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Paola Traverso Holguin
Miembro II

f. _____

David Coello Cazar
Miembro III

ÍNDICE

Pág

Contenido

Introducción.....	2
Antecedentes.....	2
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivo	5
Delimitación	5
Desarrollo.....	6
Marco referencial.....	6
Marco Teórico.....	7
Teorías de las relaciones laborales.....	10
Mercado y oportunidades laborales	11
Marco Conceptual.....	13
Metodología	16
Resultados.....	18
Conclusiones.....	35
Bibliografía	36

Índice de tablas

Tabla 1 Entrevista Lucarz S.A.....	18
Tabla 2 Entrevista Transpodare S.A.....	19
Tabla 3 Entrevista Cybercell (Movistar).....	24
Tabla 4 Entrevista Yanzamcorp S.A.....	27
Tabla 5 Entrevista Agroberruz S.A.....	30
Tabla 6 Matriz de respuestas.....	33

Índice de Gráficos

Gráfico 1 Población laboral activa Ecuador.....	3
--	----------

RESUMEN

El presente trabajo de titulación ha sido titulado “Estudio sobre el acceso al mercado laboral para profesionales de grupos etarios mayor a 40 años” y tiene como finalidad realizar un análisis del nivel de acceso mercado laboral que tienen profesionales mayores de 40 años en la ciudad de Guayaquil. En donde a través de la recopilación teórica del acceso al empleo y la no contratación de profesionales de esta edad, además de la determinación de los factores de factores que inciden en la no contratación se ha llegado a la reflexión que el nivel de acceso a un empleo adecuado a profesionales de estas edades es bajo. En este sentido es importante declarar que el proceso metodológico de este trabajo se basó en un enfoque investigativo cualitativo de tipo descriptivo y de alcance fenomenológico, el cual permitió mediante la aplicación de entrevista a 5 gerentes y/o representantes de talento de diferentes empresas guayaquileñas obtener la información necesaria que destacó diferentes elementos que asocian el bajo nivel de acceso laboral a determinantes como la edad, experiencia laboral y responsabilidades familiares del candidato profesional mayor de 40 años.

Palabras Claves: Mercado Laboral, Acceso Laboral, Empleo, Profesional, Grupo Etario, Edad, Experiencia Laboral

ABSTRACT

The present degree work has been titled "Study on the access to the labor market for professionals of age groups over 40 years old" and its purpose is to perform an analysis of the level of access to the labor market for professionals over 40 years old in the city of Guayaquil. Through the theoretical compilation of the access to employment and the non-hiring of professionals of this age, in addition to the determination of the factors that affect the non-hiring, it has been reached the reflection that the level of access to adequate employment for professionals of these ages is low. In this sense it is important to state that the methodological process of this work was based on a qualitative research approach of descriptive type and phenomenological scope, which allowed through the application of interviews to 5 managers and/or talent representatives of different companies in Guayaquil to obtain the necessary information that highlighted different elements that associate the low level of labor access to determinants such as age, work experience and family responsibilities of the professional candidate over 40 years old.

Key words: Labor Market, Labor Access, Employment, Professional, Age Group, Age, Work Experience.

Introducción

Antecedentes

El término inserción laboral hace referencia a la incorporación laboral de cualquier tipo de persona, en donde de manera regular la misma da inicio en la juventud por lo cual es reconocida como la transición que da entre los diversos esquemas sociales que afrontan un ser humano, en los cuales resalta el paso del sistema socio educativo al socio laboral mismo que promueve la independencia personal en rubros económicos. Cuando la inserción laboral no se da en la etapa juvenil, esta hace referencia más bien a la reinserción laboral de un sujeto que se encuentra en situación de desempleo (García y Gutiérrez, 2019).

El estudio de la inserción laboral de personas adultas medias es algo más que un problema social que se da con frecuencia en la actualidad; además aborda de manera específica la problemática sociológica de la generación de empleo y la dicotomía socioeconómica en diversos países.

Por otro lado, es oportuno destacar que la coyuntura laboral actual está acelerando el cambio del panorama laboral al que se enfrentan las personas mayores de 30 años. Y no sólo porque su tasa de ocupación desciende de manera significativa desde hace cinco años, sino porque también están cambiando las condiciones laborales, el tipo de puestos de trabajo, los sectores en los que puede haber empleo, las competencias que exigen las empresas (Cepal, 2018).

En este sentido es oportuno señalar que el puesto de trabajo fijo y estable ha variado y es preciso hacerle frente desde todos los ámbitos. Por lo que resulta oportuno indicar que el mercado laboral es un contexto tan cambiante que es difícil predecir el futuro del mercado laboral, lo que se puede inferir es que el personal mayor de 40 años en la actualidad no presenta un perfil atractivo para las contrataciones en las empresas.

Según los datos expuesto por el Ministerio del Trabajo del Ecuador, la población laboral activa es de 7.688.944 personas, de las cuales 2.765.430 corresponden a adultos en edad de 30 a 45 años. Mientras que simplificando estos datos y extrapolándolos al empleo adecuado, la cifra baja considerablemente a 1.109.292 personas activas laboralmente entre los 30 y 45 años de edad. Datos que permiten señalar que al menos la mitad de las personas en estas edades no realiza un trabajo adecuado según su profesión (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2020). A continuación, en el gráfico 1 se exponen estas cifras para una mejor comprensión.

Gráfico 1

Población laboral activa Ecuador



Fuente: (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2020)

Planteamiento del Problema

En la actualidad es importante remarcar que el mercado laboral se ha visto impactado por un sin número de fluctuaciones derivadas de la globalización que ha dado a medida del paso del tiempo, de la misma manera es trascendental resaltar que dichas variaciones se encuentran medidas por la creciente implementación tecnológica, la actualización continua de la misma y su implementación en los sectores productivos de la sociedad, los cuales debido a esta actualización constante demandan un estado de adaptabilidad

tecnológica que afecta a la inserción laboral de personas en edades superiores a los 40 años.

Según Ruiz y Ordaz (2021)

La falta de empleo, desde hace muchos años ha sido en gran medida parte del fenómeno migratorio de mano de obra al exterior, la economía ecuatoriana no ha sido capaz de cubrir la demanda de trabajo de los empleados pues existe déficit de empleo, a partir de los estudios socioeconómicos de estos autores, las personas mayores de 40 años son consideradas como un conjunto que empieza a demostrar fragilidad debido a los problemas de salud que puedan experimentar y que limitan sus capacidades laborales en deserción de la protección de la seguridad social, señalando con esto la problemática del desempleo en las personas mayores de 40 años (p. 166).

De acuerdo con esto Arnau (2021) señaló que las variaciones que se presentan en la vida laboral de los trabajadores en la actualidad se deben a la implementación y adecuación de las tecnologías de la información en el mercado laboral mundial. Aquí es importante resaltar la inclusión de la tecnología en los diversos procesos productivos de los diferentes sectores laborales, lo cual como se ha mencionado con anterioridad ha forzado que los trabajadores presenten esquemas adaptativos al desarrollo de sus actividades laborales. En este sentido se debe señalar que con el paso de los años los niveles de desempleo en colaboradores que pasan los 40 años, según las aportaciones de Sanz (2022) han ido en aumento y esto compone una de las mayores preocupaciones del mercado laboral en la actualidad.

Por lo tanto, es importante destacar que en la actualidad se ha podido visibilizar que la tasa de desempleo afecta a las población que supera el umbral de los 30-45 años (ver gráfico 1) lo cual consecuentemente se debe a la agresividad del mercado laboral y las actualizaciones que se dan en este, las que se sujetan irremediabilmente a la inclusión económica y el cuidado de las plazas de trabajo, por lo que es importante analizar el nivel de acceso laboral de los profesionales mayores de 40 años.

Objetivo

El presente artículo tiene como objetivo analizar el nivel de acceso al mercado laboral que tienen profesionales mayores de 40 años en la ciudad de Guayaquil. Para lo cual se plantea recopilar información teórica referente a la influencia de la no contratación laboral en este tipo de profesionales, además de determinar los factores organizacionales que inciden en la no contratación. De la misma manera, se plantea señalar las ventajas y desventajas de contratar profesionales mayores de 40 años e identificar las limitaciones de los profesionales mayores de 40 años en nuevos contextos laborales.

Delimitación

En cuanto a la delimitación del presente estudio, se debe destacar que este trabajo se desarrollará en la ciudad de Guayaquil, teniendo como referencia los datos del Instituto Nacional de Censos y Estadísticas para lograr realizar una delimitación población coherente con los objetivos planteados para este estudio.

Delimitación espacial: Guayaquil

Delimitación temporal: 6 meses.

Delimitación teórica: Teorías de Relaciones Laborales

Delimitación conceptual: Mercado y oportunidades laborales; Derechos laborales, Exigencias del mercado laboral.

Desarrollo

Marco referencial.

A continuación, se exponen trabajos que guardan relación directa con la elaboración del presente artículo científico. Esto tiene como finalidad destacar diversos parámetros que permitan establecer un hilo conductor para este trabajo de titulación.

Correa (2023) en su trabajo “Mitigación del desempleo a través de oficinas de empleo” Abordó la temática del desempleo como parte de las garantías estatales para generación de estos. La perspectiva de estudio de la autora comprende el análisis de la obligación estatal de acuerdo a la garantía del derecho al trabajo a las personas en situación de desempleo. Para el desarrollo de su estudio empleó un método descriptivo y de análisis crítico, con los cuales abordó temáticas de estudio como la intermediación laboral y las obligaciones gubernamentales. Como conclusiones del estudio la autora destacó lo siguiente:

Del reconocimiento del trabajo como derecho, surge para los estados obligaciones de respeto, protección, garantía y promoción. Es a través de las políticas de empleo que se puede reducir, mitigar, y eliminar las situaciones de marginación laboral. De manera particular, las políticas activas de empleo tienen por objetivo la inserción laboral, por lo que intervienen de manera directa en el mercado de trabajo, como es el caso de los servicios públicos de empleo en sus funciones de intermediación laboral, suministro de información sobre el mercado laboral, ajuste del mercado laboral, gestión de prestaciones por desempleo y gestión de la migración laboral (Correa, 2023, p. 85).

Por otro lado, Parada (2013) realizó un estudio acerca de la “Inserción laboral de los adultos mayores de los estratos socio económicos D y E de Chile” en donde estudio principalmente la relación entre el proceso de segregación laboral que viven los adultos mayores y la intervención del sistema económico y las oportunidades que se otorgan para ser parte de una empresa. De la misma manera buscó exponer la injerencia que tiene la

inserción de estas personas y como interviene en la mitigación de la pobreza, envejecimiento activo, y demás factores importantes que intervienen en la esquemización laboral de personas mayores.

Para el desarrollo de su trabajo y obtención de objetivos realizó una investigación de campo, de carácter exploratorio, con la intencionalidad de realizar un análisis sistemático de los problemas que enfrentó esta población en el mercado laboral y su dificultad de acceso. Esta autora indicó como conclusiones que:

La permanencia o reinserción al mercado laboral debe ser un derecho y una opción para las personas mayores, efectivamente el hecho de encontrarse empleados tiene una incidencia positiva en la seguridad económica de los mayores, les permite mantenerse activos y los incorpora a la generación de riqueza y desarrollo del país, cuestión que es altamente valorada por los adultos mayores porque eleva los niveles, que ellos perciben, de utilidad a la sociedad (...) La educación y capacitación para la tercera edad debe constituirse en una verdadera herramienta de inclusión y desarrollo humano permanente tanto para las personas mayores y la sociedad en su conjunto. Es necesario destinar una mayor cantidad de recursos para las personas mayores más vulnerables con la finalidad de ofrecer más oportunidades en materia de educación que permitan generar mejores capacidades para incorporar a los mayores al mercado laboral (Parada, 2013, p. 81).

Marco Teórico

En la actualidad el mercado laboral y los diversos sistemas productivos se encuentran cada vez más tecnificados y esto ha provocado que el recurso humano en las empresas sea sustituido por la tecnología. De acuerdo con esto Tezanos (2021) señaló que el mercado laboral se encuentra en dirección a una tecnificación masiva en la cual las personas tienen cada vez menos oportunidades laborales y esto afectará en primer lugar a la población de trabajadores que expresen menor adaptabilidad a los cambios tecnológicos en las empresas, que subyacentemente hace referencia a los trabajadores

que atraviesan la adultez intermedia la misma que corresponde a personas entre los 35 a 65 años.

El término trabajador según Cabanellas (2016) hace referencia a los individuos que realizan una actividad o tarea que se remunera, de la misma manera esta denominación se otorga a una persona que ejecuta una actividad, labor, tarea o deber específico sin importar que el mismo se encuentre debidamente empleado. Se puede decir que trabajador es cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, a cambio de un salario y cuyas características deben ser: tener edad legal y la actividad debe ser lícita.

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano, y como actores sociales productivas, a todas las trabajadoras y trabajadores. Siendo importante destacar que el trabajo tiene la capacidad de otorgar identidad y pertenencia a un colectivo que, generalmente, está vinculado a la actividad laboral que desarrolla y que permite tener un anclaje identitario que otorga filiación. Por tanto, el trabajo es un derecho en sí mismo; pero a su vez es un canalizador y facilitador de otros derechos que permiten efectivizarse a través de una actividad laboral y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

Rojas (2019) se refirió al desempleo como una forma de represión a los ciudadanos, esto debido a que cuando un individuo no es participe del mercado laboral enfrenta varias situaciones adversas las cuales no llevan a presenciar situaciones desesperantes, mismas que lo conducen a auto percibirse menos y experimentar degradación social. Todas estas situaciones son derivadas directamente de la ausencia de trabajo lo cual representa para una persona diversas limitantes, entre las que resaltan la poca o casi nula capacidad de adquisición, lo cual indirectamente afecta a las personas que se encuentran dentro de su círculo familiar, que en el caso de las personas mayores de 40 años se acrecienta dichas experiencias por la necesidad de corresponder como persona actividad en la economía familiar.

Por su parte Samper (2022) señaló que las diferentes exigencias que se presentan en el sistema económico laboral establece un cúmulo de necesidades de formación para ser adaptadas e inmersas al mercado laboral. Siendo importante destacar que dicha inmersión se orienta a la población joven, debido a que este sector poblacional se encuentra mayormente predispuesto a la actualización tecnológica y su debido control y adaptación. Por lo que para acceder a la contratación se debe evidenciar el estar capacitado para ser contratado en el mercado laboral.

En este sentido Corrales y Rodríguez (2016) realizan un importante señalamiento acerca de la formación profesional en personas mayores y personas jóvenes. Estos autores mencionaron que es innegable declarar que mientras más tarde empiece la formación profesional de un trabajador tendrá menos oportunidades para demostrar su rendimiento. Debido a que la actualización profesional debe ser un esfuerzo constante de todo trabajador y en este sentido mientras más temprano se empiece mayor oportunidad tendrá la persona de demostrar sus capacidades además de que tendrá mayor oportunidad de actualizar sus capacidades y a su vez incorporar y fomentar nuevos conocimientos.

En cuanto a las aportaciones realizadas por Gallo (2019) es importante señalar que este autor hizo referencia a la experiencia como relevante en el trabajo de personas mayores a los 40 años, esto debido a que la edad de los colaboradores es un determinante que se vincula directamente a la experiencia del desarrollo del puesto o la ejecución de tareas. De acuerdo con esto se debe señalar que la experiencia debe ser considerada como una de las ventajas que tiene la contratación de personas mayores a los 40 años, no obstante este mismo autor indicó que este grupo etario de personas presenta como desventaja la baja adaptabilidad a la tecnología.

En este sentido, es oportuno hacer mención que debido a la incorporación de la tecnología en los diversos sectores laborales, las organizaciones en la actualidad prefieren las contrataciones de personas con menor experiencia pero que se puedan adaptar rápidamente a las actualizaciones tecnológicas. Por lo que se puede señalar que las personas

mayores a los 40 años ven afectadas sus oportunidades laborales debido a la transformación generacional que representan la tecnología en los trabajos.

Teorías de las relaciones laborales

Para el desarrollo del presente artículo científico, fue importante considerar el tema de las relaciones laborales. En este sentido la autora Trebilcock (2021) abordó el enfoque pluralista de las relaciones y la Teoría de Sistemas de Relaciones Laborales. La primera de estas busca comprender y analizar las relaciones entre empleadores, empleados y sindicatos desde una perspectiva pluralista. Este enfoque reconoce y valora la existencia de múltiples actores y perspectivas dentro del ámbito laboral, y considera que los conflictos y las diferencias de intereses son inherentes a estas relaciones.

Mediante las aportaciones de esta autora, se ha podido establecer que este enfoque se basó en la premisa de que el lugar de trabajo es un escenario donde convergen distintos grupos con intereses y objetivos diferentes, como los empleadores, los empleados y los sindicatos. Cada uno de estos actores tiene sus propias demandas y aspiraciones, y es natural que surjan conflictos entre ellos.

De acuerdo con esto cabe señalar que según este enfoque el poder no está concentrado únicamente en manos de los empleadores, sino que se distribuye entre todos los actores involucrados en las relaciones laborales. Los sindicatos desempeñan un papel crucial en este enfoque, ya que se consideran representantes legítimos de los empleados y defensores de sus derechos e intereses.

Lo que permite destacar que a partir del enfoque pluralista de las relaciones laborales, la inclusión de un nuevo miembro a la organización y su permanencia no es decisión única del mando jerárquico, esto va a depender además del cumplimiento eficiente de las tareas y la efectividad en la consecución de objetivos a la formación de relaciones interpersonales dentro de la organización. De acuerdo con esto, se ha debido señalar que dichas relaciones interpersonales se ajustaran según la medida del cumplimiento de

los nuevos miembros, la compatibilidad con sus compañeros y la adopción de la cultura organizacional de la empresa en donde se inserta.

Por otro lado, se ha podido destacar a la Teoría de Sistemas de Relaciones Laborales, la cual destaca a las relaciones laborales como un sistema complejo y dinámico en el que interactúan diferentes elementos y actores. Esta teoría considera que las relaciones laborales no pueden ser entendidas de manera aislada, sino que deben ser analizadas en su contexto y en relación con otros factores y variables que las influyen. Aquí se destaca la importancia de considerar el entorno externo en el análisis de las relaciones laborales. Factores como la economía, la política, los avances tecnológicos, las tendencias sociales y las condiciones del mercado de trabajo pueden tener un impacto significativo en las relaciones laborales y deben ser tenidos en cuenta.

La base de esta teoría es la comprensión de como establecen, mantienen y transforman las relaciones laborales a lo largo del tiempo, teniendo en cuenta los diferentes actores y elementos involucrados. Proporciona una visión más amplia y holística de las relaciones laborales, permitiendo analizar las interacciones y retroalimentaciones entre los diversos componentes del sistema.

Mercado y oportunidades laborales

En cuanto al mercado laboral, es de extrema importancia destacar que este a nivel mundial sufrió una gran disminución debido a la pandemia por el virus Covid-19 , en donde además de que los empleados de todo el mundo vieron reducidas sus de trabajo, un gran porcentaje sufrió la pérdida de este. Además, muchos trabajadores también se vieron afectados por una caída en los ingresos y un aumento en la inseguridad laboral, adicional a esto, se observó un incremento en la informalidad y el trabajo precario.

Por otro lado, es importante destacar que la situación del mercado laboral puede variar ampliamente entre diferentes países y regiones, y también puede haber cambios significativos a lo largo del tiempo. La recuperación económica y laboral después de la pandemia dependió de

factores como la implementación de políticas gubernamentales, el avance de la vacunación, el crecimiento económico y la adaptación a nuevos modelos de trabajo.

Abordar este tema, desde la pandemia como factor de crisis en el mercado laboral es primordial, dado que gran porcentaje de la población perdió su empleo debido al cierre de muchas empresas y la reducción de personal. Datos otorgados por el Gobierno del Ecuador permitieron destacar que para septiembre del año 2020 se habían perdido 532.359 empleos en el Ecuador debido al decrecimiento del 6,44% en los primeros 7 meses de surgida la pandemia (Banco Central del Ecuador, 2021).

En este sentido, es importante destacar que en Ecuador el derecho al trabajo es constitucionalmente reconocido dentro del catálogo de derechos del buen vivir, como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Como consecuencia de ello, la norma constitucional incorpora la obligación estatal de garantizar el derecho al trabajo, reconociéndolo en sus diversas modalidades, y garantizando este derecho para los colectivos más vulnerables en el mercado de trabajo.

En cuanto al mercado laboral en Ecuador, es importante destacar que el trabajo informal es un realidad significativa para el país, debido a que este representa un parte considerable del mercado laboral. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021) la tasa de empleo informal hasta diciembre de 2020 era de aproximadamente del 50% de la población laboral activa. Esta cifra ha fluctuado en los últimos años, pero muestra una presencia significativa en aumento de empleo informal en la economía ecuatoriana.

Este tipo de empleo se caracteriza por la falta de registro formal, la inestabilidad laboral, la falta de acceso a la seguridad social y la ausencia de beneficios y derechos laborales. Los trabajadores informales suelen estar empleados en actividades no reguladas, como la venta ambulante, el trabajo doméstico, la agricultura de subsistencia y pequeños negocios informales. Lo que indiscutiblemente provoca la vulnerabilidad laboral, aquí se destaca la

falta de protección social, como seguro de salud, pensiones y acceso a prestaciones laborales, los expone a mayores riesgos en situaciones de crisis económica o emergencias sanitarias, como la pandemia registrada hace unos años.

En cuanto a las acciones políticas vinculadas al empleo informal, debe destacarse que el gobierno ecuatoriano ha implementado medidas para abordar el empleo informal y promover la formalización laboral. Estas acciones incluyen programas de capacitación y emprendimiento, incentivos para la formalización, y el fortalecimiento de la fiscalización y el cumplimiento de las normas laborales. Sin embargo, el desafío de reducir la informalidad laboral es complejo y requiere un enfoque integral que aborde las causas subyacentes. Concluyendo que es importante tener en cuenta que la situación del empleo informal puede cambiar con el tiempo y puede estar influenciada por factores económicos, políticos y sociales.

Marco Conceptual.

Mercado laboral:

El mercado laboral es aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores (Kiziryan, 2020).

Grupos etarios

Es un grupo de personas que comparten edad o momento vital, y que resultan de interés estadístico o académico. Dicho de otro modo, se habla de grupos etarios cuando se clasifica para una comunidad o a un grupo de individuos en conjuntos determinados por la edad (Equipo editorial, Etecé., 2022).

Vida laboral

“La vida laboral es el tiempo que una persona ha acumulado trabajando en empresas u organismos oficiales durante su vida activa” (Caurin , 2016).

Desempleo

“Desempleo o paro significa falta de empleo. Se trata de un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo (por parte de los trabajadores) es superior a la demanda de trabajo” (Economipedia , 2021).

Informalidad laboral

“La informalidad laboral o trabajo informal engloba todas aquellas ocupaciones y formas de producción, que son ejercidas por personas o empleados que reciben ingresos cuyas condiciones de trabajo no se encuentran reguladas por un marco legal” (Fortín , 2019) .

Inserción laboral

La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. El trabajo es un eje de integración social, espacio para la participación ciudadana y aspiración individual de la inmensa mayoría de personas (Weller, 2017).

Precariedad laboral

La precariedad laboral es una situación que sufren los trabajadores, caracterizada por inestabilidad en la contratación y la vulneración de algunos derechos laborales (...) se relaciona a largas jornadas de trabajo sin la remuneración correspondiente o en un ambiente que afecta la salud física y/o psicológica del trabajador. Esta falta de garantías incrementa la incertidumbre de continuar en el puesto de trabajo y aumenta la posibilidad de quedarse desempleado (Padilla, 2019).

Derecho laboral

El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación entre empresarios y trabajadores. Este conjunto de leyes abordan aspectos fundamentales de la relación laboral. Por ejemplo: que el trabajador debe realizar una labor remunerada y voluntaria, los límites de la jornada laboral, la protección de su salud o las prestaciones sociales que le corresponden en situaciones como la baja médica o el despido (Unir, 2021).

Tasa de ocupación de empleo

La tasa de ocupación o también conocido como tasa de empleo, mide el cociente entre el número de personas ocupadas comprendidas en el rango de edad desde los 16 años hasta los 64 años, y la población total que comprende el mismo rango de edad (Población en edad de trabajar) (Vázquez, 2020).

Tasa de desempleo

La tasa de desempleo, también conocida como tasa de paro, mide el nivel de desocupación en relación con la población activa (...) En otras palabras, es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar (población activa), no tiene puesto de trabajo (Vázquez, 2020).

Metodología

En cuanto al desarrollo metodológico del presente artículo hay que destacar que principalmente se ha empleado un enfoque cualitativo de investigación debido a que este permite abordar las diversas problemáticas estudiadas desde una perspectiva inductiva en un contexto determinado, siendo importante destacar que la recolección de datos que se realiza a partir de este tipo de enfoque se establece desde una relación directa de los participantes del estudio en donde se relaciona experiencias e ideologías de los participantes (Hernández y Mendoza, 2018).

Además es oportuno indicar que al enfoque cualitativo de investigación, esta investigación es de tipo descriptiva por lo cual se destaca que la misma ha permitido realizar una descripción directa de los datos obtenidos en la aplicación de instrumentos con la intención de mantener la información los datos recopilados sin alteraciones de ningún tipo y poder presentar los resultados de la investigación de manera precisa. Además se menciona que este trabajo de titulación es de alcance fenomenológico debido a que se aborda un fenómeno específico de estudio en donde se visibiliza la realidad de la situación problemática (Hernández, Fernández , & Baptista , 2014).

En cuanto a los participantes del estudio de los cuales se han obtenido los datos que sustentan y corroboran el objetivo del trabajo se debe destacar la participación de cinco Gerentes y/o representantes de Talento Humano de empresas de la ciudad de Guayaquil de la provincia del Guayas a quienes se realizó una entrevista estructurada con la finalidad de analizar el nivel de acceso al mercado laboral que tienen profesionales mayores de 40 años en la ciudad de Guayaquil. En este sentido cabe señalar que los participantes del estudio han sido seleccionados a través de un tipo de muestro no probabilístico por conveniencia, siendo importante declarar que este tipo de muestreo permitió seleccionar a los participantes a través de criterios de elegibilidad tales como la predisposición a ser parte del estudio y la accesibilidad a la obtención de datos.

Por otro lado, en relación con el instrumento aplicado hay que destacar que el mismo ha sido elaborado a partir de la escala de actitudes hacia el

trabajo en desempleados mayores de 45 años, en donde se ha considerado la subescala percepción sobre contratación de los empresarios, la cual está conformada por 11 ítems correspondientes a indicadores vinculados a la experiencia laboral, especialización profesional, cualidades personales, edad, formación complementaria, situación económica, nivel cultural, género, formación profesional, tiempo en desempleo, responsabilidades familiares, situación de receptor o no de prestación o subsidio por desempleo.

Por último, en relación con la aplicación del instrumento y el procesamiento de los datos es importante destacar que el mismo tuvo un tiempo de 15 minutos por cada participante, siendo importante indicar que las entrevistas fueron realizadas en las instalaciones de las empresas en donde laboran los participantes. Mientras que el procesamiento de datos se lo realizó a partir de la transcripción de las respuestas, de las cuales se resaltaron las particularidades vinculadas al objetivo del estudio.

Resultados.

Los datos recopilados de la aplicación de la entrevista estructurada a los participantes de este estudio permitieron extraer diversas aportaciones que contribuyeron al objetivo principal del estudio. A continuación se presentan las diferentes particularidades encontradas durante la aplicación instrumental de la entrevista realizada.

Tabla 1

Entrevista Lucarz S.A.

Preguntas	Respuestas
Carlos Ron – Lucarz S.A.	
¿Considera importante la experiencia laboral al momento de realizar una contratación?	Es muy importante porque la experiencia laboral de un colaborador es vital para que pueda realizar las tareas para las que es contratado.
¿Qué tan importante es la especialización profesional al momento de realizar un contratación?	Muy importante, la especialización le da un plus a cualquier candidato durante una contratación.
¿Qué tan relevantes son las cualidades personales del candidato para cubrir un puesto de trabajo?	Son muy relevantes, debido a que estas permiten al colaborador adaptarse al puesto
¿Se toma en cuenta la edad del candidato durante la contratación?	Sí, al momento de contratar se busca a un empleado que además de tener experiencia en el puesto de trabajo logre adaptarse a las mejoras tecnológicas del puesto de trabajo.
¿Es relevante la formación complementaria de un candidato para la contratación?	Dependiendo del puesto de trabajo. Existen funciones en las que no son necesarias.

<p>¿Toma en cuenta la situación económica del candidato durante el proceso de contratación?</p>	<p>No, esto es irrelevante.</p>
<p>¿Considera importante el nivel cultural de la persona que se candidatiza a un puesto de trabajo?</p>	<p>Si, es importante que el candidato se alinea con la cultura organizacional de la empresa.</p>
<p>¿El género de los candidatos tiene un papel fundamental para su contratación?</p>	<p>Depende del puesto que necesite cubrirse.</p>
<p>¿Durante el proceso de contratación de una vacante laboral que tan importante es la formación profesional del candidato?</p>	<p>Esto también depende del puesto que necesite ser cubierto. Para puestos operativos no es necesario que el candidato sea profesional.</p>
<p>Al momento de la contratación ¿Cuál es la influencia del tiempo de desempleo del candidato?</p>	<p>Mucha, el tiempo de desempleo del candidato influye mucho en la contratación.</p>
<p>¿Las responsabilidades familiares tienen alguna injerencia en la contratación del personal?</p>	<p>Sí, un candidato con muchas cargas es menor atractivo que un candidato que no tiene cargas familiares.</p>

En el caso de la entrevista realizada al gerente de la empresa Lucarz S.A. la cual tiene 14 años de presencia en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil y se dedica a la comercialización de suministros de oficina para empresas y personas naturales, siendo importante destacar que en esta organización el mayor índice de contratación se concentra en el área logística y transporte en donde no es necesario que el colaborador cuente con profesión específica para cubrir una vacante laboral.

De acuerdo con la recopilación de información se logró reconocer que en esta empresa para un proceso de contratación es muy importante contar con experiencia laboral, de la misma manera se detalló que la especialización

profesional es muy importante al momento de la selección del personal debido a que según el entrevistado “la especialización le da un plus a cualquier candidato durante una contratación”. Por otro lado, las cualidades personales son relevantes porque estas permiten la adaptación al puesto del trabajo, cabe señalar que en esta empresa la edad del candidato es un factor que se toma en cuenta durante la contratación debido a que no solo se busca un empleado con experiencia sino que se toma en consideración la adaptación a las mejoras tecnológicas que el puesto pueda tener y en este sentido un empleado joven es un candidato idóneo para dicha premisa.

En relación con la formación complementaria el entrevistado destacó que esto es relevante dependiendo del puesto de trabajo, además se obtuvo información que destaca que la situación económica del candidato es irrelevante al momento de su contratación. Mientras que el nivel cultural es un elemento trascendental para la contratación y tanto el género como la formación profesional son factores relevantes para la contratación según el cargo al que se aspira. En cuanto a la influencia del tiempo de desempleo y las responsabilidades familiares de un candidato se reconoció que ambos factores son elementos que son tomados en consideración al momento de realizar una contratación para cubrir una vacante laboral.

Tabla 2*Entrevista Transpordare S.A.*

Indicadores	Respuestas
Miriam Campoverde – Transpordare S.A.	
¿Considera importante la experiencia laboral al momento de realizar una contratación?	No, en ciertas áreas es imprescindible tener experiencia, en otras áreas depende mucho de la actitud y capacidad de cada persona.
¿Qué tan importante es la especialización profesional al momento de realizar un contratación?	Muy importante, esta se verá reflejada al momento de ejercer su cargo, en algunas áreas no basta la experiencia que hayas adquirido, es necesaria ser un profesional titulado.
¿Qué tan relevantes son las cualidades personales del candidato para cubrir un puesto de trabajo?	Muy relevantes diría yo, de esto dependerá su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.
¿Se toma en cuenta la edad del candidato durante la contratación?	Depende mucho del cargo o función que vaya a desempeñar la persona.
¿Es relevante la formación complementaria de un candidato para la contratación?	Es muy relevante para un colaborador, de esto dependerá el desenvolvimiento laboral, puedes desarrollar sus habilidades a fin de realizar un buen trabajo.
¿Toma en cuenta la situación económica del candidato durante el proceso de contratación?	No, a mi concepto es irrelevante.
¿Considera importante el nivel cultural de la persona que se candidatiza a un puesto de trabajo?	Si, la educación académica y cultural es fundamental al momento de contratar una persona.

<p>¿El género de los candidatos tiene un papel fundamental para su contratación?</p>	<p>En general no, pero si debemos diferenciar dependiendo de la función que desempeñe.</p>
<p>¿Durante el proceso de contratación de una vacante laboral que tan importante es la formación profesional del candidato?</p>	<p>Muy importante, un profesional con conocimientos académicos tiene mejor rendimiento y actitud al momento afrontar una situación que se le presente.</p>
<p>Al momento de la contratación ¿Cuál es la influencia del tiempo de desempleo del candidato?</p>	<p>A mi concepto no influye, si contratas una persona que tenga conocimientos y una buena formación académica, le das una buena retroalimentación de su cargo, seguramente realizara un buen trabajo.</p>
<p>¿Las responsabilidades familiares tienen alguna injerencia en la contratación del personal?</p>	<p>Depende mucho de la condición en la que vivan, la familia puede influye en el individuo cuanto este tiene cargas familiares, algunos suelen realizara un buen trabajo a fin de conservar su empleo, en otros casos, cuando no tienen responsabilidades familiares, ciertas personas le dan poca importancia a su trabajo por el hecho q no tienen cargas familiares. Son dependientes de sus padres</p>

En cuanto a la entrevista realizada a la gerente de Transpordare S.A. la cual es una empresa con 6 años de presencia en el mercado guayaquileño y se dedica al servicio de *currier* dentro de la ciudad así como intercantonal e interprovincial por lo que cabe señalar que la fuerza laboral de esta entidad se centra en el área de logística en donde no se requiere la profesionalización del personal. En esta empresa se logró obtener información en la que se resalta que en dicha organización al momento de realizar una contratación no es importante que el candidato cuente con una vasta experiencia laboral debido a que según la información recopilada esto depende del área en donde se requiera el personal.

Por otro lado, la entrevistada sostuvo que la especialización profesional es un tema trascendental dado que esta tendrá un alto grado de injerencia al momento de desempeñar las funciones y tareas de un determinado puesto de trabajo. En relación con las cualidades personales del candidato, estas son relevantes al momento de la decisión de cubrir una vacante debido a que en esta empresa se considera que estas determinan el desenvolvimiento del trabajador, mientras que en relación con la edad del candidato la entrevistada destacó que al momento de realizar una contratación este es un factor que se toma en cuenta y que se vincula en gran medida con el cargo o función que el empleado vaya a realizar.

De acuerdo con la formación complementaria se reconoció que en la empresa Transpordare S.A. se considera muy relevante debido a que esta interviene en el desenvolvimiento laboral del candidato dentro de la empresa. Además se identificó que la situación económica no es un factor relevante al momento de realizar una contratación, mientras que el nivel cultural del candidato y la formación profesional son elementos que son relevantes en la contratación del personal, cabe señalar que el género del candidato no es un factor que incida en las contrataciones de esta empresa, pero esto si deben ser diferenciados según el puesto. En relación con la influencia del tiempo de desempleo en esta empresa no es un factor que influya en la contratación, en cambio las responsabilidades familiares si es considerado un elemento que incide en la contratación del personal.

Tabla 3*Entrevista Cybercell (Movistar)*

Indicadores	Respuestas
Jacqueline Álvarez – Cybercell (Movistar)	
¿Considera importante la experiencia laboral al momento de realizar una contratación?	Si, se necesita validar cuanto conocimiento desempeña al cargo
¿Qué tan importante es la especialización profesional al momento de realizar un contratación?	Es importante siempre y cuando se concatene con la experiencia laboral, porque se puede tener la especialización pero no ha desarrollado experiencia en el área designada
¿Qué tan relevantes son las cualidades personales del candidato para cubrir un puesto de trabajo?	Muy relevantes ya que podemos observar cuanto puede aportar al trabajo
¿Se toma en cuenta la edad del candidato durante la contratación?	Depende del puesto de trabajo
¿Es relevante la formación complementaria de un candidato para la contratación?	Depende del puesto de trabajo
¿Toma en cuenta la situación económica del candidato durante el proceso de contratación?	Se podría hacer una verificación ya que hay puestos vulnerables en tema de valores.
¿Considera importante el nivel cultural de la persona que se candidatiza a un puesto de trabajo?	Por su puesto ya que hay puesto que se debe atender a clientes
¿El género de los candidatos tiene un papel fundamental para su contratación?	Según el cargo que se necesite, regularmente para cargos operativos y de fuerza se contratan hombres.

<p>¿Durante el proceso de contratación de una vacante laboral que tan importante es la formación profesional del candidato?</p>	<p>Todo depende a que puesto de trabajo este aplicando</p>
<p>Al momento de la contratación ¿Cuál es la influencia del tiempo de desempleo del candidato?</p>	<p>Si influye, porque un colaborador con mucho tiempo de desempleo es menos eficiente que un colaborador laboralmente activo</p>
<p>¿Las responsabilidades familiares tienen alguna injerencia en la contratación del personal?</p>	<p>Mucha, debido a que los colaboradores con cargas familiares es susceptible de cambiar de trabajo por una mejor propuesta</p>

De acuerdo con la entrevista realizada a la representante del departamento de Talento Humano de la empresa Cybercell, la cual es una empresa con 18 años en el mercado Guayaquileño y distribuye servicios y productos de la telefónica Movistar en donde la fuerza laboral se centra en el personal que oferta dichos productos y servicios puerta a puerta, detallando que para cumplir con estas funciones existe un rango de edad determinado pautado por la empresa al momento de realizar una contratación.

En cuanto a las preguntas realizadas en la entrevista se obtuvo información que permitió definir que la experiencia laboral, la especialización profesional y las cualidades personales de los candidatos son factores importantes que se toman en cuenta al momento de realizar una contratación debido a que estos permite validar los conocimiento que se tienen del cargo, de la misma manera sustenta las habilidades y destrezas vinculadas a la funciones de un determinado rol y contribuyen elementos adicionales a las funciones que se realizan en una tarea especifica. En cuanto a la influencia de la edad del candidato al momento de su contratación se visibilizo que esta si es considerada pero que va a depender del cargo al que se aspire, siendo importante destacar que en esta empresa por las funciones que realizan los empleados se establece un rango de edad determinado que oscila entre los 20 y 35 años.

Por otro lado, en relación con la formación complementaria se detalló que esta es importante según el puesto al que se aspire, mientras que la situación económica es un elemento que se toma en consideración debido a que en esta empresa existen puestos vulnerables en temas de dinero. En el caso del género de los candidatos y la formación profesional su importancia dependerá del puesto o cargo que se oferte y en relación con el tiempo de desempleo de un candidato y sus responsabilidades familiares se reconoció que son factores que intervienen en la decisión de contratación.

Tabla 4*Entrevista Yanzamcorp S.A.*

Indicadores	Respuestas
Yanela Zambrano – Yanzamcorp S.A.	
¿Considera importante la experiencia laboral al momento de realizar una contratación?	Si
¿Qué tan importante es la especialización profesional al momento de realizar un contratación?	Para establecer los estándares necesarios para la expansión de la organización
¿Qué tan relevantes son las cualidades personales del candidato para cubrir un puesto de trabajo?	Importantes, ya que se debe considerar puntualidad, responsabilidad y si cualifica al cargo.
¿Se toma en cuenta la edad del candidato durante la contratación?	Si
¿Es relevante la formación complementaria de un candidato para la contratación?	Si para perfilar, cuál de los candidatos es el más apto.
¿Toma en cuenta la situación económica del candidato durante el proceso de contratación?	Puede que sea un tema relevante de acuerdo al cargo a ocupar.
¿Considera importante el nivel cultural de la persona que se candidatiza a un puesto de trabajo?	Si, también aplica a el cargo que se aplica
¿El género de los candidatos tiene un papel fundamental para su contratación?	Si

<p>¿Durante el proceso de contratación de una vacante laboral que tan importante es la formación profesional del candidato?</p>	<p>Muy importante</p>
<p>Al momento de la contratación ¿Cuál es la influencia del tiempo de desempleo del candidato?</p>	<p>Ninguna</p>
<p>¿Las responsabilidades familiares tienen alguna injerencia en la contratación del personal?</p>	<p>Si</p>

Según la información obtenida de la entrevista aplicada a la gerente de la empresa Yanzamcorp S.A. la cual es un organización que comercializa productos de limpieza para el hogar y empresas, Cabe señalar que esta organización tiene 8 años en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil y el área que mayor índice de contratación y rotación tiene es logística y transporte en donde se obtuvo información que los empleados no necesitan contar con una profesión específica.

En relación con los datos generados por la entrevista aplicada se logró reconocer que en esta empresa tanto la experiencia laboral como la especialización profesional y las cualidades personales de los candidatos son elementos importantes y se toman en consideración al momento de realizar una contratación. En este sentido es importante destacar que dichos elementos son considerados por la empresa debido a que permiten establecer estándares que contribuyen a la expansión de la organización, además que pautan valores tales como puntualidad o responsabilidad que son cualificados en el cargo correspondiente. Mientras que es importante anotar que en esta empresa el factor de la edad es un elemento que es considerado al momento de realizar la contratación de personal.

Por otro lado, la formación complementario de candidato es tomada en cuenta para poder establecer cuál es el candidato más idóneo para cubrir el

puesto, mientras que la situación económica es considerada para la contratación según el puesto que se ocupe al igual que el nivel cultural. Mientras que en relación al género y la formación profesional son elementos trascendentales para la contratación. Por último al plantear si el tiempo de desempleo influye en la contratación se obtuvo información la cual señala que este factor no es relevante en esta empresa, mientras que las responsabilidades familiares si tienen injerencia al momento de contratar un nuevo empleado.

Tabla 5*Entrevista Comercial Ron S.A.*

Indicadores	Respuestas
Daniela Zambrano – Comercial Ron S.A.	
¿Considera importante la experiencia laboral al momento de realizar una contratación?	Sí, la experiencia del trabajador contribuye a la optimización de funciones.
¿Qué tan importante es la especialización profesional al momento de realizar un contratación?	Muy importante, debido a que permite desempeñar el cargo con eficiencia.
¿Qué tan relevantes son las cualidades personales del candidato para cubrir un puesto de trabajo?	Muy relevante, puesto que esto influye en el desempeño de un empleado.
¿Se toma en cuenta la edad del candidato durante la contratación?	Sí, al momento de contratar se da prioridad a los candidatos jóvenes debido a que se adaptan con mayor facilidad a la empresa
¿Es relevante la formación complementaria de un candidato para la contratación?	Claro, un empleado con habilidades adicionales a sus funciones es importante en toda organización.
¿Toma en cuenta la situación económica del candidato durante el proceso de contratación?	Si, un candidato que atraviesa un situación económica precaria es más susceptible a robos en la empresa.
¿Considera importante el nivel cultural de la persona que se candidatiza a un puesto de trabajo?	Si, es importante que el candidato se adapte rápidamente a la cultura interna de la empresa.
¿El género de los candidatos tiene un papel fundamental para su contratación?	Esto depende de la vacante que debe ser cubierta.

<p>¿Durante el proceso de contratación de una vacante laboral que tan importante es la formación profesional del candidato?</p>	<p>Es muy importante pero depende del puesto que debe ser cubierto.</p>
<p>Al momento de la contratación ¿Cuál es la influencia del tiempo de desempleo del candidato?</p>	<p>Muy influyente debido a que un colaborador que tiene mucho tiempo desempleado pierde las habilidades además de que se necesitan colaboradores eficientes.</p>
<p>¿Las responsabilidades familiares tienen alguna injerencia en la contratación del personal?</p>	<p>Si, un colaborador que tiene muchas responsabilidades familiares tiende a rendir de manera diferente de los empleados con baja carga familiar.</p>

De acuerdo con la información obtenida de la entrevista realizada a la representante del departamento de Talento Humano de la empresa Comercial Ron S.A. la cual es una organización con presencia de 16 años en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil y se dedica a la distribución de productos de consumo masivo. En este sentido se debe declarar que las contrataciones que se realizan en esta empresa se concentran en mayor medida en personal joven que asista a los clientes en su decisión de compra, así como desempeñen actividades de asistencia en general como perchado, recepción e inventario de producto .

En esta empresa se ha identificado que al momento de la contratación se considera importante la experiencia del colaborador, así como la especialización profesional y las cualidades personales debido a que estos permiten desempeñar el cargo con eficiencia y contribuye al desempeño de los empleados. De la misma manera se determina que al momento de la contratación la edad del candidato es un factor relevante para la decisión de empleabilidad debido a que al momento de contratar se da prioridad a los candidatos jóvenes debido a que se adaptan con mayor facilidad a la empresa.

Por otro lado, la formación complementaria, la situación económica del candidato y su nivel cultural son elementos que inciden en la decisión de contratación debido a que un empleado con habilidades adicionales a sus funciones es importante en toda organización, de la misma manera un candidato que atraviesa un situación económica precaria es más susceptible a robos en la empresa y , es importante que el candidato se adapte rápidamente a la cultura interna de la empresa. Mientras que en relación al género del postulante es considerado importante depende del cargo al que se postule al igual que la formación profesional. Por último, el tiempo de desempleo y las responsabilidades familiares son factores que influyen al momento de la contratación.

Tabla 6*Matriz de respuestas*

	Lucarz S.A.	Transpodare S.A.	Cybercell (Movistar)	Chef Xpress	Agroberruz S.A.
Experiencia laboral	Importante	Importante	Importante	Importante	Importante
Especialización profesional	Importante	Importante	Importante	Importante	Importante
Cualidades personales	Relevante	Relevante	Relevante	Relevante	Relevante
Edad	Relevante	Relevante	Relevante	Relevante	Relevante
Formación complementaria	Depende del cargo	Relevante	Depende del cargo	Relevante	Relevante
Situación económica	Nada relevante	Nada relevante	Relevante.	Relevante	Relevante
Nivel cultural	Importante	Importante	Importante	Importante	Importante
Género	Depende del cargo	Depende del cargo	Depende del cargo	Importante	Depende del cargo
Formación profesional	Depende del cargo	Importante	Depende del cargo	Importante	Importante
Tiempo en desempleo	Influye	No influye	Influye	No influye	Influye
Responsabilidades familiares	Importante	Importante	Importante	Importante	Importante

De manera general se logró determinar que la experiencia laboral, la especialización profesional y las cualidades personales son elementos que son considerados factores importantes al momento de realizar contrataciones en las organizaciones, de la misma manera se debe destacar que el tema de la edad y las responsabilidades familiares al igual que estos elementos se consideran trascendentales para poder tomar la decisión de contratar a personal nuevo. En el caso de la formación complementaria, situación económica, género y formación complementaria son elementos importantes pero estos dependen del puesto que se deba cubrir, mientras que el tiempo de desempleo influye al momento de la toma de decisión de contratar un nuevo elemento.

En este sentido es importante hacer mención que los elementos más determinantes en las contrataciones son la experiencia laboral, la especialización profesional, las cualidades personales, la edad y las responsabilidades familiares. Siendo importante destacar que en el caso de estos dos últimos elementos se refieren directamente a la contratación de elementos etarios mayores de 40 años debido a que la información recopilada destacó que las empresas en la actualidad prefieren elementos jóvenes con experiencia que logren adaptarse de mejor manera a las posibles actualizaciones que puedan darse dentro del área del trabajo. De la misma manera consideran importante contratar colaboradores los cuales no presenten responsabilidades familiares muy elevadas, por lo que la contratación de elementos noveles representan mayor atracción al momento de realizar la contratación.

Conclusiones

A partir del desarrollo del presente trabajo se ha llegado a la conclusión que en la actualidad en el Ecuador existe un bajo nivel de acceso al trabajo para los grupos etarios mayores de profesionales mayores a los 40 años, según la investigación realizada tan solo 1.109.292 de personas entre los 30 a 45 años tienen un empleado adecuado, siendo importante destacar que en la actualidad la mayor cantidad de ofertas laborales se vinculan a cargos operativos en donde no se requieren de profesionales para desempeñar el puesto de trabajo.

De la misma manera se ha llegado a la conclusión de que los avances tecnológicos han sido uno de los factores para el incremento de la tasa de desempleo de adultos profesionales mayores de 40 años, esto debido a que la actualización tecnológica y su inserción en los diferentes puestos laborales han sido determinantes para que los diversos cargos sean ocupados por elementos jóvenes que se adaptan con mayor facilidad a las actualizaciones tecnológicas, siendo importante destacar que el crecimiento tecnológico se ha visto vinculado a la juventud mientras que los elementos profesionales mayores de 40 años presentan un claro problema de adaptabilidad a la tecnología.

Motivo por el cual se ha llegado a la conclusión que el acceso al mercado laboral de los profesionales mayores de 40 años presentan claras dificultades que son vinculadas a la expansión e inserción tecnológica en el mercado laboral, además del empleo inadecuado para profesionales en cargos operativos. Adicional es importante destacar que los gerentes y/o representantes de los departamentos de Talento Humano presentan sesgos al momento de contratar personal nuevo para sus empresas, dichos sesgos se vinculan directamente a la edad del colaborador y sus responsabilidades familiares las cuales interfieren en el desarrollo laboral de un empleado

Bibliografía

- Cabanellas, G. (2016). *Tratado de Política Laboral y Social*. Buenos Aires: Heliasta.
- Caurin, J. (16 de Septiembre de 2016). *Definición de Vida laboral*. Obtenido de Economía simple: <https://www.economiasimple.net/glosario/vida-laboral>
- Cepal. (27 de Diciembre de 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>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Decreto legislativo*. Quito. Recuperado de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf: Lexis.
- Corrales, H., & Rodriguez , B. (2016). La incidencia de la formación en la edad adulta en la empleabilidad de los individuos. *El trimestre economico*, 149-183. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v83n329/2448-718X-ete-83-329-00149.pdf>
- Correa, R. (2023). *Mitigación del desempleo a través de oficinas de empleo*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9230/1/T4042-MDLSS-Correa-Acceso.pdf>
- Cruz, A. (2018). *Análisis de la influencia de las estrategias del marketing de contenidos en la red social Facebook de las empresas que ofrecen servicios de internet en la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/31264/1/Cruz-Simbala-Andrea-Gabriela.282%29.pdf>

- Economipedia. (2021 de Septiembre de 2021). *Desempleo*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>
- Equipo editorial, Etecé. (6 de Mayo de 2022). *Concepto de*. Obtenido de <https://concepto.de/grupo-etario/>
- Fortín, M. (13 de septiembre de 2019). *Informalidad laboral*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/informalidad-laboral.html>
- Gallo. (2019). La edad como factor de desigualdad de ingresos laborales en Venezuela. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 141-163. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/364/36412216009.pdf>
- García, J., & Gutiérrez, R. (2019). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas*. *Reis*, 269-293. Obtenido de https://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_075_12.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales*, 92-95. Obtenido de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Kiziryan, M. (1 de marzo de 2020). *Mercado laboral*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2020). *Boletín estadístico anual. El mercado laboral del Ecuador*. Quito: Ministerio del Trabajo del Ecuador. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual_V7.pdf

- Padilla, S. (4 de diciembre de 2019). *Precariedad laboral*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/precariedad-laboral.html>
- Parada, G. (2013). *Inserción laboral de los adultos mayores de los estratos socio económica Dy E de Chile*. Santiago: Flacso Chile. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/10469/7883/TFLACSO-2013GAPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, F. (2019). Crisis, desempleo y salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 1-3. Obtenido de <http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/035344CrisisEconomicaEfectos.pdf>
- Ruiz, P., & Ordaz, J. (2021). Evolución reciente del empleo y desempleo en México. *Economíaunam*, 91-105. doi:1665-952X
- Samper, H. (2022). Prepararse para evitar el desempleo. *Debates IESA XVII*, sf. Obtenido de <http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wpcontent/uploads/2013/10/01-content/uploads/2013/10/01-12samper.pdf>
- Sánchez, J., & Pintado, T. (2020). *Estrategias de marketing para grupos sociales*. Madrid: editorial ESIC.
- Telesemana. (12 de Enero de 2023). *Panorama de Mercado- Ecuador*. Obtenido de <https://www.telesemana.com/panorama-de-mercado/ecuador/>
- Trebilcock, A. (2021). Relaciones laborales y gestión de Recursos Humanos. *Gestión y Política*, 1-42. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Capitulo+21.+Relaciones+laborales+y+gestion+de+recursos+humanos>
- Unir. (29 de marzo de 2021). *¿En qué consiste el derecho laboral y cuál es su ámbito de aplicación?* Obtenido de <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-laboral/>

Vázquez, R. (1 de marzo de 2020). *Tasa de ocupación o empleo*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/tasa-ocupacion-empleo.html>

Velasco, V. (2018). *Estrategias de marketing mix para incrementar las ventas de la empresa "JONATEX" en el cantón Pelileo*. Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Weller, J. (2017). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*. Obtenido de Organización Internacional del trabajo: <https://www.oitcinterfor.org/node/6487#:~:text=La-insercion--laboral-es-un,inmensa-mayoría-de-los-jóvenes.>

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Marchán Lazcano Fabiola Magdalena**, con C.C: 0920376985 autora del **componente práctico del examen complejo: Estudio sobre el acceso al mercado laboral para profesionales de grupos etarios mayor a 40 años**, previo a la obtención del título de **Ingeniera Comercial** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro 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.- Autorizo 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, **13 de agosto del 2023**



f. _____

Nombre: **Marchán Lazcano Fabiola Magdalena**

C.C: **0920376985**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Estudio sobre el acceso al mercado laboral para profesionales de grupos etarios mayor a 40 años.		
AUTORA	Fabiola Magdalena Marchán Lazcano		
REVISORA/TUTORA	Rodríguez Bustos Andrea Johanna		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Economía y Empresa		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TITULO OBTENIDO:	Ingeniera Comercial		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de agosto del 2023	No. DE PÁGINAS:	39
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral, Psicología Organizacional, Economía.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>Mercado Laboral, Acceso Laboral, Empleo, Profesional, Grupo Etario, Edad, Experiencia Laboral</i>		
RESUMEN:	<p>El presente trabajo de titulación ha sido titulado “Estudio sobre el acceso al mercado laboral para profesionales de grupos etarios mayor a 40 años” y tiene como finalidad realizar un análisis del nivel de acceso mercado laboral que tienen profesionales mayores de 40 años en la ciudad de Guayaquil. En donde a través de la recopilación teórica del acceso al empleo y la no contratación de profesionales de esta edad, además de la determinación de los factores de factores que inciden en la no contratación se ha llegado a la reflexión que el nivel de acceso a un empleo adecuado a profesionales de estas edades es bajo. En este sentido es importante declarar que el proceso metodológico de este trabajo se basó en un enfoque investigativo cualitativo de tipo descriptivo y de alcance fenomenológico, el cual permitió mediante la aplicación de entrevista a 5 gerentes y/o representantes de talento de diferentes empresas guayaquileñas obtener la información necesaria que destacó diferentes elementos que asocian el bajo nivel de acceso laboral a determinantes como la edad, experiencia laboral y responsabilidades familiares del candidato profesional mayor de 40 años.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORA:	Teléfono: +593-4-63875386	E-mail: fabiola.marchan@.cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Coello Cazar, David		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: david.coello@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):			