



Abril 2020 - ISSN: 1696-8352

## LA DEONTOLOGÍA EN EL EMPLEO DE LAS PERSONAS ADULTAS

Jorge Alejandro Zapata Cautullin<sup>1</sup>

Jeverson Santiago Quishpe Gaibor<sup>2</sup>

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Jorge Alejandro Zapata Cautullin y Jeverson Santiago Quishpe Gaibor (2020): "La deontología en el empleo de las personas adultas", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (abril 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2020/04/deontologia-empleo-personas.html>  
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/oel2004deontologia-empleo-personas>

### Resumen

En el presente artículo analizaremos la deontología laboral que afectan a personas adultas al momento de solicitar un nuevo empleo, además, los factores que intervienen en la dificultad de conseguir un nuevo trabajo, la discriminación que se genera al momento de contratar nuevo personal y las consecuencias que con lleva esta situación como el incremento del subempleo en el Ecuador en los últimos años. El método utilizado para esta investigación se realizó en periódicos nacionales, artículos científicos, y los recursos que nos brinda el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) con la obtención de datos desde el diciembre del 2016 hasta el mismo mes del 2019, dándonos información de la situación en la que vivimos en la actualidad. Por este motivo en este último año el empleo adecuado en el país se ha disminuido en comparación al año anterior, (un 3,8% de la población con edad de trabajar), como consecuencia a esta situación, los ciudadanos han encontrado otro método para generar un sustentar para sus familias el empleo informal con estadísticas nunca antes vista en los últimos 4 años. En la investigación las personas entre 45 a 64 años de edad son el grupo con mayor dificultad en conseguir un empleo nuevo, en algunos casos las personas ya se resignan y solo tratar de sobrevivir con un empleo informal.

### Palabras clave

Empleo en personas adultas – Tipos de trabajo - Discriminación laboral - Desempleo a nivel mundial – Subempleo en el Ecuador

### Abstract

In this article we will analyze the work ethics that affect adults at the time of applying for a new job, in addition, the factors involved in the difficulty of getting a new job, the discrimination that is generated when hiring new staff and the consequences That leads to this situation as the increase in underemployment in Ecuador in recent years. The method used for this research was carried out in national newspapers, scientific articles, and the resources provided by the National Institute of Statistics and Census (INEC) with the collection of data from December 2016 to the same month of 2019, giving us information of the situation in which we live today.

<sup>1</sup> Estudiante investigador de Ingeniería Mecánica de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Quito, [izapatac3@est.ups.edu.ec](mailto:izapatac3@est.ups.edu.ec). <sup>2</sup> Docente PhD de Teología de la Universidad Politécnica Salesiana, Quito, [jquishpe@ups.edu.ec](mailto:jquishpe@ups.edu.ec)

For this reason, in this last year, adequate employment in the country has decreased compared to the previous year, (3.8% of the population of working age), as a consequence of this situation, citizens have found another method to generate an informal employment for their families with statistics never seen before in the last 4 years. In research, people between 45 and 64 years of age are the group with the greatest difficulty in getting a new job, in some cases people are already resigning and only trying to survive with an informal job.

## **Keywords**

Employment in adults - Types of work - Labor discrimination - Unemployment worldwide - Under-employment in Ecuador.

## **Introducción**

El trabajo ha tenido varios cambios a través de la historia, desde la época de la esclavitud donde las personas eran obligas a trabajar sin ningún tipo de remuneración, pasando por la revolución industrial donde se trabaja a pésimas condiciones y sin control alguno, hasta llegar a la época actual donde se tienen muchos beneficios, más intervención por parte del gobierno y mejores condiciones de trabajo, además en la actualidad se identifica los tipos de trabajos donde cada uno de ellos tienen partes negativas y positivas.

El desempleo es un problema que no solo afecta a nivel local, sino también a nivel mundial, sin embargo, existen varios países como en México donde se ha creado una institución CONAPRED, (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación), donde se receptan las denuncias sobre la discriminación laboral, en el caso de España existe una organización que lucha contra este estereotipo, existen más ejemplos en otros países como en Argentina, Colombia, entre otros.

En el caso del Ecuador el desempleo se ha incrementado para las personas de 35 a 44 años y de 45 a 64 años de un 14 a 16,1% y de 13,7 a 16,6% respectivamente, la falta de trabajo a este grupo de personas incrementa el subempleo, (trabajo informal). Además de la edad existe varios factores que afectan esta situación como la evolución laboral, los niveles de salud, remuneración laboral y la competencia laboral.

Algunos datos recolectados del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), datos recolectados desde diciembre del 2016 hasta el mismo mes del 2019, en la tabla 2 nos muestra sobre la población en edad de trabajar, población económicamente activa, subempleo, desempleo, entre otros. En cambio, en la figura 1 se describe el desempleo en el Ecuador, según su grupo de edad en el mismo periodo de tiempo que la tabla 2.

Además, se analiza desde un punto de vista ética a los empleadores por discriminar a las personas adultas, debido a que valoran otros aspectos y no el laboral. Como dice el código de trabajo del Ecuador no se puede discriminar el trabajo ni por orientación sexual, ideología política, edad, entre otras cosas, sino puede ser penado por la ley. Esta situación permite que los empleadores tomen en cuenta más fuerza y menor remuneración económica que les puede dar las personas jóvenes, con el fin de producir más con menor energía.

## **Estado del arte**

### **1. HISTORIA DEL TRABAJO**

El trabajo es una forma de aprender a vivir en sociedad, realizando actividades tanto físicas como mentales con el fin de lograr metas o la obtención de una remuneración. *“Cualquier tipo*

*de trabajo que se realice, le da un sentido a la vida de las personas al tener una motivación para esforzarse y cumplir una rutina laboral” (Zondek Darmstadter, 2015).*

El término trabajo se utiliza desde la civilización griega, sin embargo, este proceso es realizado por el ser humano desde sus orígenes, para los griegos el trabajo era desvalorizado debido a que realizaban actividades desinteresadas como la actividad intelectual (la cual no era considerado como trabajo) (Guerra, 2002).

Según (Gámez Batioja, 2015), a partir siglo XIX, se comienza a terminar con la época de la esclavitud como forma de trabajo dominante y es remplazado por la revolución industrial, la cual genera una gran cantidad de trabajo, sin embargo, las personas eran explotados realizando trabajos de 16 horas diarias sin que existe un límite establecido por el estado.

## **2. TIPOS DE TRABAJO**

### **2.1. Trabajo sencillo, rutinario y no sometido a cambios**

Este tipo de trabajo se desenvuelve en empresas que realizan servicios o productos sencillos de realizar o fáciles de elaborar sin necesidad de tener cambios en sus productos. En estas empresas se ponen en práctica la codificación y estandarización realizando proceso de elevada formalización. Estos tipos de trabajos genera una rutina que debe ser controlada por los directores de empleado estableciendo tareas con una elevada centralización (Gerardo J. Zapata Rotundo & Canet Giner, 2012).

### **2.2. Trabajo sencillo y sometido a cambios frecuentes e inciertos**

Según el investigador (Gerardo José Zapata Rotundo, 2015), en este tipo de empresas se realizan productos fáciles de elaborar, sin embargo, su producción no es fija varían constantemente generando una mayor dificultad al momento de producir y disminuyendo la rutina de trabajo por lo que se necesita una mayor flexibilidad al momento de realizar los trabajos. Por este motivo se necesita personal con mayor nivel de formación cualificada del personal debido a la variedad de cambios que el producto exige.

### **2.3. Trabajo complejo, cualificado y no sometido a cambios frecuentes**

Como dice su nombre este tipo de empleo demanda una amplia complejidad, por este motivo se necesita un personal más calificado profesionalmente para las tareas encomendadas, sin embargo, la presencia de este personal, *“los niveles de formalización de la organización, en este caso, deberán estar acordes con los procedimientos propios del trabajo profesional”* (Gerardo J. Zapata Rotundo & Canet Giner, 2012).

### **2.4. Trabajo complejo, cualificado y sometido a cambios frecuentes e inciertos**

Para este tipo de trabajo es obligatorio saber manejar en entornos complejos y dinámicos realizando tareas que no son programadas con anterioridad. Se necesita tener un ritmo alto debido a que no existen rutinas en este tipo de trabajo, por este motivo los mecanismos de coordinación, (formalización, organizativa y centralizados), se pueden aplicar de manera satisfactoriamente (Gerardo José Zapata Rotundo, 2015).

Tabla 1. Tipos de trabajos

Tipos de trabajo	Concepto
<b>Trabajo subordinado y dependiente</b>	Es trabajar para una empresa, comercio o industria con el fin de obtener una remuneración económica con la creación de un producto o prestar servicios.
<b>Trabajo independiente</b>	Es el trabajo que se realiza de manera autónoma con el fin de proporcionar un servicio o productos.
<b>Trabajo temporal</b>	Es la contratación de trabajadores para un determinado periodo de tiempo con la utilización de un contrato que puede ser de forma directa o indirecta con la empresa.
<b>Trabajo intermitente</b>	Para este trabajo no existe una actividad constante y el trabajador queda a disposición del empleador para realizar su actividad.
<b>Trabajo nocturno</b>	Los beneficios de este tipo de empleos es su remuneración superior debido al horario donde se trabaja, se contempla trabajo nocturno a la personas que realicen alguna labor entre las 21 pm hasta las 6 am.
<b>Trabajo peligroso</b>	En este tipo de empleo se pone en riesgo la integridad del trabajador, las cuales se generan por malas instalaciones, condiciones de trabajo poco seguras y utilización de material dañinos para la salud.

**Nota:** En la tabla 1 se observan las definiciones de los tipos de trabajo (Tigse Rivera & Quishpe Gaibor, 2019).

### 3. EL EMPLEO

El empleo a nivel mundial tiene como objetivo general crear fuentes de trabajos tomando en cuenta el tipo de personal necesaria para la empresa como (ingenieros, administradores, médicos, pedagogos, entre otros), con el fin tener el mejor ambiente laboral tomando en cuenta la ética profesional de los empleados para poder brindar un mejor servicio (J. S. Quishpe Gaibor, Chiluisa Montaluisa, Pico De La Torre, & Rea Taris, 2018).

#### 3.1. Desempleo a nivel mundial

Este problema no solo afecta al Ecuador, es una situación global donde la separación laboral a personas adultas se incrementa en todos los países del mundo, llevando a las personas a buscar formas para generar un ingreso económico a sus hogares como por ejemplo Colombia y México que también sufren de esta situación, según los investigadores (Martínez-Restrepo, Susana; Enríquez, Erika; Pertuz, María; Alzate, 2012), en el caso de Colombia se estima que el 48.2% de los trabajadores son informales siendo las mujeres la mayor parte de la población con un 52% y los hombres con el restante.

*“En México esta situación se debe al modo de pensar de los empleadores, donde por ser una persona madura se piensa que no va a poder realizar las labores establecidas y puede tener un riesgo de obsolescencia, generando mayor posibilidad de desempleo sin tener en cuenta las necesidades las demás consecuencias”* (Aceves Morales, Reye López, & García Bencomo, 2016).

Existen países como en el caso de México donde se ha creado una institución como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el cual recepta denuncias sobre la discriminación laboral por cuestiones de edad, género, entre otros, sin embargo, las empresas

disimulan sus filtros permitiendo a las personas adultas llegar al final del proceso, donde generalmente son descartado al último o contratados con un sueldo bajo (FIAPAM, 2014).

En el caso de Europa, específicamente España la discriminación laboral por causa de la edad es un problema muy grave existiendo un mayor rechazo a personal de edad avanzada. Por este motivo existe organizaciones encargadas a la lucha contra este tipo de estereotipo. “*En España este problema alcanza porcentajes elevados dando un promedio de un 33% de las personas desempleadas en este país poseen una edad mayor a 40 años*” (Javier & Arribas, 2013). En el caso de Argentina la admisión laboral comienza a los 18 años generando mayor inestabilidad a personal mayores de 40 años generando mayor problemática al momento de conseguir un empleo, sin tomar en cuenta las capacidades y conocimientos del postulado sino tomando en cuenta en la mayoría de los casos solo por su edad (Quintero Mora, Vasquez Ponce, & Salazar Bravo, 2018).

### **3.2. Desempleo en Ecuador**

La escasez de empleos se incrementa cada día en el país, existen varios factores los que intervienen en esta situación, uno de ellas es la dificultad a las personas mayores de 40 años en conseguir un empleo, hoy en día vivimos en una sociedad donde ya eres demasiado viejo para seguir trabajando, sin embargo, eres muy joven para obtener una jubilación. En esta investigación se buscarán los factores que más influyen en esta situación.

En el año 2019 en el Ecuador se ha aumentado la tasa de desempleo a las personas entre los 35 a 44 años y de 45 a 64 años de edad, donde el primer grupo se incrementó de un 14% a 16.1% y para el segundo grupo de 13.7% a 16.6%. La escasez de empleo no solo ha generado que los empleadores se piensen dos o tres veces al momento de contratar a alguien de esta edad, sino que han optado por ofrecer sueldos bajos para contratarlos (Zumba, 2019)

En el Ecuador la discriminación laboral se ha incrementado desde el año 2014 disminuyendo el porcentaje de personal mayor a 40 años en las empresas, generando a que exista un incremento del trabajo informal. Según la investigación realizada por (Olmedo, 2018), “*el trabajo informal se ha incrementado un 46% en el país, teniendo con un 39% de este valor a personas que superan la edad anteriormente mencionada*”.

La falta de empleo en el Ecuador afecta a todo tipo de personas, (personas con estudios, sin estudios, con una amplia experiencia, sin experiencia laboral), un ejemplo de esta situación es la de un guayaquileño Freddy Córdova, que debido a su edad (49 años), no ha podido conseguir empleo en un periodo de tiempo de más de 15 años. La existencia de empresas que contratan personal mayores de 40 años es muy reducida, lo cual lleva al país a incrementar la tasa de subempleo, para obtener ingreso económico y sostenible para sus familias buscando empleos como “cachuelos”, taxistas informales, entre otros (Zapata Mora, 2019).

Los investigadores (Vargas & Cortes, 2011), realizaron un estudio en los años del 2004 hasta 2008 obteniendo datos reales que la edad de 40 años es el punto de inflexión donde las personas pasan de un mundo laboral formal a un ámbito informal, esto se podría explicar que las personas de avanzada edad no han podido vincularse a una nueva actividad económica.

#### **3.2.1. Factores**

Existen varios factores que influyen en la discriminación laboral a personas mayores a 40 años:

- *La evolución laboral:* La evolución laboral es un factor muy importante debido a que muchos trabajadores mayores de edad no les gustan actualizar sus conocimientos.

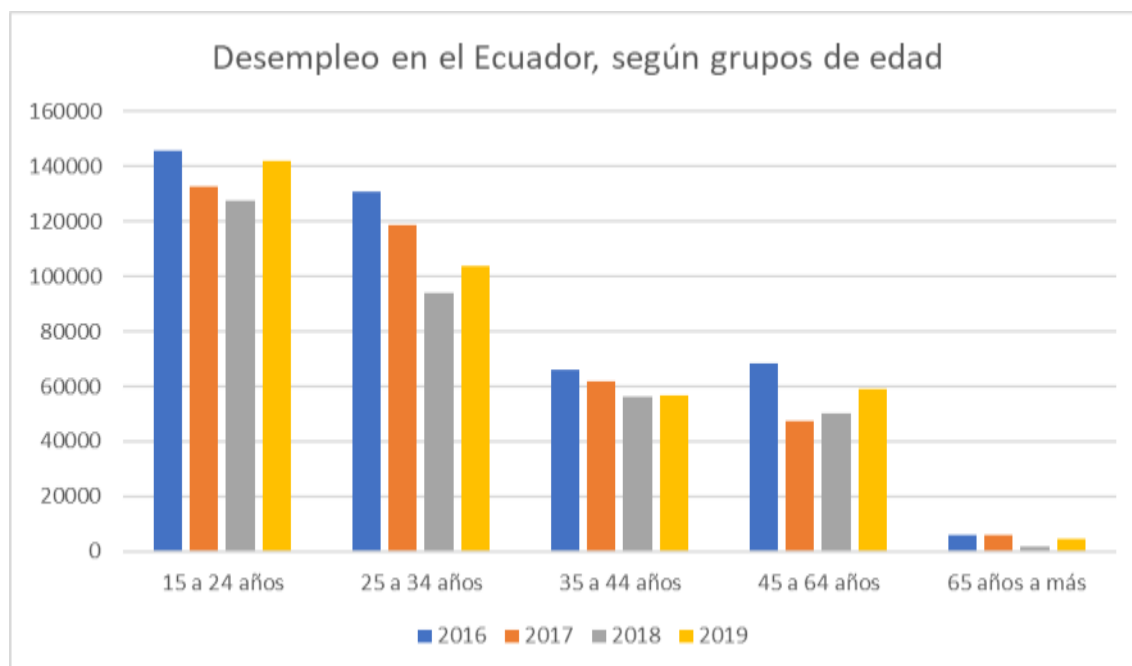
- *Los niveles de salud:* Los empleadores disminuyen su personal mayor debido a las complicaciones de salud, que pueden causar faltas al trabajo por cuidar su salud.
- *Remuneración laboral:* Los empleados deciden contratar gente más joven debido que algunos casos realizan el mismo trabajo con un menor sueldo para conseguir experiencia laboral.
- *Competencia laboral:* En el caso de Ecuador la competencia laboral se ha incrementado debido a la cantidad de personal venezolano que ha llegado al país a trabajar con un sueldo bajo (CEPAL, 2018).

### 3.3. Empleo en el Ecuador según datos del INEC.

**Tabla 2.** Tabla la actividad laboral en el Ecuador a nivel nacional

	2016	2017	2018	2019
<b>Población en Edad de Trabajar</b>	11.696.131	11.937.928	12.239.023	12.402.565
<b>Población Económicamente Activa</b>	7.874.021	8.086.048	8.027.130	8.099.030
Población con empleo	7.463.579	7.712.177	7.731.033	7.787.896
Empleo Adecuado/Pleno	3.243.293	3.417.483	3.262.079	3.146.297
Subempleo	1.564.825	1.602.909	1.323.724	1.440.983
Empleo no remunerado	660.893	727.778	798.391	884.617
Otro empleo no pleno	1.978.071	1.951.060	2.313.023	2.268.077
Empleo no clasificado	16.497	12.947	33.814	47.923
Desempleo	410.441	373.871	296.097	311.134
<b>Población Económicamente inactiva</b>	3.822.110	3.851.880	4.211.893	4.303.535

**Nota:** La tabla 2 representa la actividad laboral en el Ecuador (INEC, 2019).



**Figura 1.** Desempleo en el Ecuador, según grupos de edad

**Nota:** En la presente tabla se observa los distintos el desempleo, según los grupos de edad desde el año 2016 hasta el 2019 (El Comercio, 2019)

#### 4. ANÁLISIS DEONTOLÓGICO

Para los investigadores (Caraguay Pullaguari & Quishpe Gaibor, 2019), la deontología aplicada en la ética profesional consiste en producir resultados deseables sobre todo en el ámbito profesional. Las características de un empleado con gran ética profesional es que posee una destreza a la hora de realizar su trabajo con calidad, posee un nivel de competencia elevado, un buen trato con los clientes, entre otras cosas.

*“En el Ecuador considera el trabajo como un derecho que no puede negar o discriminar personas por su edad, religión, orientación sexual, ideología política, entre otras cosas por ningún tipo de personas o empresas teniendo la remuneración adecuada según el trabajo a realizar”* (Código del Trabajo, 2018).

Para los investigadores (J. Quishpe Gaibor & Toapanta Merino, 2018), la deontología profesional controla el engrandecimiento de las personas por aspiraciones profesionales y laborales, unido por la motivación económica y de autoridad, esto es uno de los factores que las empresas toman en cuenta al momento de coger personal, debido a que personas que se sientan superior a los demás pueden generar mal ambiente labora y comenzar los conflictos entre ellos. *“Existen países en Europa donde se generan planes de trabajo para la formación de empleos ayudando a las personas adultas entendiendo las necesidades y virtudes de cada uno de ellos, de esta manera se ayuda a la persona adulta a generar su sustento”*.(Suárez-Ortega, Sánchez-García, & García-García, 2016).

La discriminación laboral a personal adultas se realiza debido a una sociedad capitalista que pone como mayor importancia la fuerza y disminución de la remuneración económica que se le puede dar a una persona joven, con el fin de producir más con menor energía. Por este motivo se ha atribuido a las personas adultas cualidades negativas de ineficiencia, improductividad y descenso de energía. Esta situación ha generado que las personas tengan temor a alcanzar una edad avanzada, por no tener la seguridad de un empleo fijo (Flores Chachalo, 2016).

En la tabla 2, tenemos una relación a nivel nacional sobre las distintas actividades laborales en el Ecuador, se observar un incremento de la población en edad de trabajar se ha incrementado de 11.696.131 personas en el 2016 a 12.402.565 en el 2019, dando un valor de incremento del 6,04%. En el caso de los empleos adecuados se ha disminuidos en un 2.99% en un periodo de 4 años.

El desempleo se ha incrementado desde el mes de diciembre del 2018 hasta el mismo mes del 2019 de un3,7% hasta 3,8% respectivamente, según reportes del INEC, Ecuador ha llegado a niveles de desempleo más alto en los últimos 3 años. El subempleo se ha incrementado de manera significativa de 16,8% a 17,8% (Vistazo, 2020).

#### Conclusiones

- Se determinó que existen varios factores que afecta el empleo en ecuador uno de ellos es la cantidad de personal extranjero que llega al país. Solo en el 2018 Ecuador acogió a 954 mil venezolanos en busca de un empleo digno, disminuyendo las plazas de trabajo para el personal nacional por un menor valor de la remuneración económica.
- Se concluye que a medida que la tasa de empleo aumenta, se incrementa la pobreza en el país la cual llevo hasta un 25% a nivel nacional, siendo el indice más alto en los últimos tres años según datos del INEC. Se debe tomar en cuenta a la hora de contratar nuevo personal para una empresa, buscar perfiles competitivos que aporte a

los objetivos primordiales de la compañía, sin discriminar a las personas por su edad su ideología política, orientación sexual, entre otras.

- Al igual que otros países el Ecuador debería implementar una institución capaz de ayudar a la búsqueda de empleo a las personas adultas formando convenios y grupos de trabajo con empresa facilitando el reingreso al mundo laboral.

## Referencia

- Aceves Morales, M., Reye López, J., & García Bencomo, M. (2016). *Percepción De La Edad Como Condicionante De Oportunidades Laborales*. Retrieved from <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/9.14.pdf>
- Caraguay Pullaguari, E. E., & Quishpe Gaibor, J. S. (2019). Aplicación de la deontología como práctica profesional. *Revista Observatorio de La Economía Latinoamericana*, 11. Retrieved from <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/11/deontologia-practica-profesional.html>
- CEPAL. (2018). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones. *Cepal, Oit, Num. 18*(Mayo), 50. Retrieved from <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43603-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-la-insercion-laboral-personas-mayores>
- Código del Trabajo, M. del trabajo. (2018). *Código Del Trabajo Del Ecuador*. (138), 167. Retrieved from [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
- El Comercio, G. (2019, July 22). Los jóvenes entre 15 y 24 años de edad son los que más dificultad tienen de conseguir empleo. *El Comercio*. Retrieved from <https://www.elcomercio.com/actualidad/jovenes-oportunidades-laborales-quito.html>
- FIAPAM. (2014). La discriminación laboral por razón de edad se inicia a los 35 años. Retrieved from FIAPAM website: <https://fiapam.org/la-discriminacion-laboral-por-razon-de-edad-se-inicia-a-los-35-anos/>
- Flores Chachalo, M. C. (2016). *Derecho al Trabajo para las Personas Adultos Mayores en la Ciudad de Quito, barrio el Condado del Primer Semestre del 2016*.
- Gámez Batioja, C. M. (2015). *Reconocimiento y regulación del teletrabajo en el Ecuador* (Universidad Regional Autónoma de los Andes; Vol. 151). <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Guerra, P. (2002). Sociología del Trabajo. In *KOLPING Uruguay* (Vol. 62). <https://doi.org/10.2307/j.ctvhn0cj8.6>
- INEC. (2019). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). *Indicadores Laborales*. Retrieved from [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Junio/201906\\_Mercado\\_Laboral\\_final.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Junio/201906_Mercado_Laboral_final.pdf)
- Javier, F., & Arribas, R. (2013). Tengo 50 años ¿Y qué?. Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 40(4), 93–109. [https://doi.org/10.5209/rev\\_NOMA.2013.v40.n4.48338](https://doi.org/10.5209/rev_NOMA.2013.v40.n4.48338)
- Martínez-Restrepo, Susana; Enríquez, Erika; Pertuz, María; Alzate, J. (2012). *El mercado laboral y las personas mayores*. 66, 37–39.



- Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador*. 1–48. Retrieved from <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- Quintero Mora, N., Vasquez Ponce, J. P., & Salazar Bravo, M. A. (2018). *Discriminación laboral y el nivel de desempleo en personas mayores de 35 años*. Retrieved from <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/11/discriminacion-laboral-mayores.html>
- Quishpe Gaibor, J. S., Chiluisa Montaluisa, E. A., Pico De La Torre, D. A., & Rea Taris, J. A. (2018). La deontología profesional y los derechos laborales. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 3. Retrieved from <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/deontologia-derechos-laborales.html>
- Quishpe Gaibor, J., & Toapanta Merino, J. (2018). La deontología aplicado a los docentes de la educación. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Retrieved from <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/09/deontologia-docentes-educacion.html>
- Suárez-Ortega, M., Sánchez-García, M., & García-García, M. del C. (2016). Caracterización de buenas prácticas y necesidades de mejora para los servicios de orientación para el empleo. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 27(3), 43–60.
- Tigse Rivera, J. L., & Quishpe Gaibor, J. S. (2019). La deontología en las fuentes de trabajo de los nuevos profesionales. *Revista Observatorio de La Economía Latinoamericana*, 11. Retrieved from <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/11/deontologia-nuevos-profesionales.html>
- Vargas, M. J., & Cortes, M. (2011). *La edad como una barrera laboral, un análisis descriptivo por género a la población económicamente activa en mayor a 40 años de edad en Colombia durante el periodo 2004-2008*. 79. Retrieved from <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/12490/T10.11V426e.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vistazo. (2020, January 17). Ecuador terminó 2019 con 25% de pobreza y 3.8 de desempleo. *Vistazo*. Retrieved from <https://www.vistazo.com/seccion/pais/actualidad-nacional/ecuador-termino-2019-con-25-de-pobreza-y-38-de-desempleo>
- Zapata Mora, B. (2019, July 7). Tener más de 40 años de edad vuelve complicada la búsqueda de un empleo. *El Universo*. Retrieved from <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/07/07/nota/7412709/mas-40-edad-que-vuelve-complicada-busqueda-empleo>
- Zapata Rotundo, Gerardo J., & Canet Giner, M. T. (2012). Tipos de trabajo y la formación de la especialización de tareas en la organización. *Revista de Ciencias Sociales*, 18(1), 58–73.
- Zapata Rotundo, Gerardo José. (2015). Tipos de trabajo en las medianas empresas: estudio teórico y empírico. *Scientia et Technica*, 20(3), 261. <https://doi.org/10.22517/23447214.9385>
- Zondek Darmstadter, A. (2015). *Manual para una de Personas con Discapacidad Inclusión Laboral Efectiva* (Primera). Santiago de Chile, Chile: Universidad de Chile.
- Zumba, L. (2019, October 18). El desempleo en Ecuador crece en la población más preparada. *Expreso.Ec*. Retrieved from <https://www.expreso.ec/economia/desempleo-ecuador->

crecimiento-poblacion-preparada-EJ3209886