

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidad

Influencia de la discriminación a personas de más de 40 años de edad en la productividad

Carla Estefanía Rivera Villalobos

Psicología y Recursos Humanos

Trabajo de integración curricular presentado como requisito
para la obtención del título de:
Licenciada en Psicología y Recursos Humanos

Quito, 15 de diciembre de 2019

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ
COLEGIO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDAD

HOJA DE CALIFICACIÓN
DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

**Influencia de la discriminación a personas de más de 40 años de
edad en la productividad**

Carla Estefanía Rivera Villalobos

Calificación:

Nombre del profesor, Título académico

María Cristina Crespo, Doctora

Firma del profesor:

Quito, 15 de diciembre de 2019

Derechos de Autor

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma del estudiante:

Nombres y apellidos:

Carla Estefanía Rivera Villalobos

Código:

00126297

Cédula de identidad:

1712696036

Lugar y fecha:

Quito, 15 de diciembre de 2019

RESUMEN

Este documento investiga la discriminación de personas de más de 40 años en el ámbito laboral lo que produce pérdidas en productividad, la vida activa de las personas dentro de su ciclo laboral que culmina alrededor de los 60 años en mujeres y 65 años en hombres, aproximadamente, edad en la que pueden acceder a su jubilación. La vida de las personas se puede ver afectada por diversos factores como perder el trabajo abruptamente por diversas causas, esto genera dentro de la vida de las personas un desequilibrio, lograr que este grupo se reinserte en el mercado laboral no es una tarea fácil y cada vez son más las personas que pasan por este dilema. Esta investigación sirve como análisis e interpretación de diferentes grupos sobre las personas mayores de 40 años, lo que es un paso para visibilizar esta problemática social.

Palabras clave: discriminación, trabajo, productividad, nuevo empleo, oportunidad.

ABSTRACT

This document investigates the discrimination of people over 40 years of age in the workplace, which produces losses in productivity, the active life of people within their work cycle that culminates around 60 years in women and 65 years in men, approximately, age at which they can access their retirement. People's lives can be affected by various factors such as abruptly losing their job due to various causes, this creates an imbalance within people's lives, making this group reinserted into the labor market is not an easy task and every More and more people are going through this dilemma. This research serves as analysis and interpretation of different groups on people over 40, which is a step to make this social problem visible.

Keywords: discrimination, work, productivity, new employment, opportunity.

TABLA DE CONTENIDO

Índice de tablas	7
Índice de figuras.....	8
Introducción	9
Desarrollo del Tema.....	11
Pregunta de investigación.....	11
Justificación.....	11
Objetivos y pregunta de investigación	11
Objetivo general	11
Objetivo específicos	11
Marco teórico	12
Trabajo	12
La productividad	14
Estereotipos, prejuicios y discriminación	16
Discriminación	17
Tipos de discriminación	17
Discriminación laboral	19
Diseño y metodología	27
Diseño	27
Población	27
Instrumentos o materiales	28
Análisis de datos	28
Procedimiento recolección de datos	28
Condiciones éticas	35
Conclusiones	36
Recomendaciones para futuros estudios	37
Referencias bibliográficas.....	39
Anexo A: Cuestionario de aceptación y productividad sobre personas mayores de 40 años .	43
Anexo B: Formulario de consentimiento informado	45

ÍNDICE DE TABLAS

Anexo A Cuestionario de aceptación y productividad sobre personas mayores de 40 años ..	43
Anexo B Formulario de consentimiento informado	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Tasas mundiales de participación por edad y sexo, 2008.....	13
Figura 2 Marco Legal para sancionar la discriminación en Ecuador	21
Figura 3 Composición de la población	24
Figura 4 Resumen indicadores nacionales	25
Figura 5 Participación porcentual de la PEA Urbana según grupo de edad censo de población y vivienda de 2001	25
Figura 6 Número de contratos personas en Ecuador	26

PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN
INFLUENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN A PERSONAS DE MÁS DE 40 AÑOS DE
EDAD EN LA PRODUCTIVIDAD

Introducción

Un problema que se presenta a menudo se da en personas que están dentro de una edad adulta, cuando ya tienen una vida establecida, pueden pasar varios eventos que generen un desequilibrio en su vida, uno de ellos es perder su trabajo, por diferentes motivos. Para muchos es complicado encontrar un empleo adecuado, ya que en ese punto por diversos factores la competencia dentro del mercado laboral es fuerte, para las empresas es importante reclutar a personas de menor edad, en algunos casos con mayor preparación, llegando a ser discriminados por su edad, lo conflictos emocionales que se presenta al tener que asumir que su edad es un factor para limitar su vida laboral es uno de ellos.

La discriminación que sufren las personas dentro de este periodo es notable. Según un estudio de la Universidad de California “Las señales relacionadas con la edad influyen en el rendimiento y el comportamiento están relacionados con la salud y la longevidad, particularmente en aquellos que pertenecer al grupo estereotipado.” (Kotter-Grühn, Hess, 2012).

Cuando una persona se da cuenta se encuentra en esta etapa pueden surgir varios conflictos internos uno de ellos es como las personas se ven y asumen el envejecimiento, pueden existir autopercepciones estereotipos tanto positivos como negativos. Según Howard Becker la “teoría del etiquetado”, más conocida como, "labelling approach", la cual estudia el comportamiento de las personas que en muchos casos se pueden determinar o verse influenciados por cómo la gente los conoce y los ubica dentro de la sociedad. Cuando los diferentes estereotipos de edad se presentan en este caso en los adultos mayores, cada persona

se realiza una autoevaluación y asume esta información que ha sido presentada por personas externas como propia.

En muchos casos los adultos y adultos mayores son discriminados por su edad, debido a diversos factores. En nuestro medio existen prejuicios sobre las personas adultas, para reclutadores y empresas. Algunos de los requisitos que se publican, para llenar una vacante, tienen un punto importante, en el que se especifica como requisito la edad de las personas que pueden aplicar para un determinado puesto. Es un paso importante que una empresa tome en cuenta estos detalles, ya que puede crear la forma en la que las personas ven a otras sobre la edad, donde se diga que ser joven es un punto positivo y ser de una edad avanzada es algo negativo. (Kotter-Grühn, Hess, 2012)

Cuando una persona asume que su “etiqueta” en este caso el de la edad, es un factor para ser discriminado inicia una etapa en la que se siente en desventaja.

Estos sesgos en las distribuciones por edades se producen siempre que concurren tres factores: selección, clasificación y experiencia diferenciada. Si uno toma una decisión sobre quién es bueno y quién no a una edad temprana; si se separa a los “talentos” de los que no lo son; y se dota a aquellos “talentos” de una experiencia superior, lo que se hace es otorgar una enorme ventaja al pequeño grupo de nacidos poco después de la fecha de corte. (Gladwell, 2008, pp 20)

Cuando una empresa o un reclutador tienen como requisito cumplir una edad establecida, se encuentra discriminando a personas que tienen la experiencia y las capacidades para realizar ciertas funciones que un perfil requiere.

Desarrollo

Pregunta de investigación.

¿Cómo y hasta qué punto la productividad local puede mejorar contratando a personas mayores de cuarenta años?

Justificación.

Esta propuesta de investigación busca demostrar que existe discriminación laboral para personas mayores a cuarenta años, esto puede provocar una pérdida de productividad en las empresas, lo que ocasiona pérdidas, cuando se contrata a una persona que no está capacitada para el cargo. A nivel internacional no existen estudios a profundidad sobre esta problemática que se da cada vez se ve con mayor frecuencia, por ello es importante realizar esta investigación a fondo con el fin de dar a conocer y buscar soluciones a esta problemática que se presenta en nuestra sociedad.

Objetivos y pregunta de investigación

Objetivo general.

Determinar el impacto de la contratación de personas de más de 40 años en la productividad de una organización.

Objetivos específicos.

Demostrar que existe desperdicio de la experiencia de las personas de cuarenta años.

Confirmar que las personas mayores de cuarenta años sienten discriminación a la hora de encontrar empleo.

Crear conciencia sobre esta problemática que puede causar daños psicológicos en las personas mayores de cuarenta y sin un empleo adecuado.

Marco Teórico

Trabajo.

Según la Real Academia Española uno de los significados de trabajo es: “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.” (RAE, 2019)

Es un medio por el cual las personas dan un servicio y adquieren un beneficio, con esto pueden obtener recursos que hagan que las personas puedan ser capaces de adquirir un mayor número de bienes.

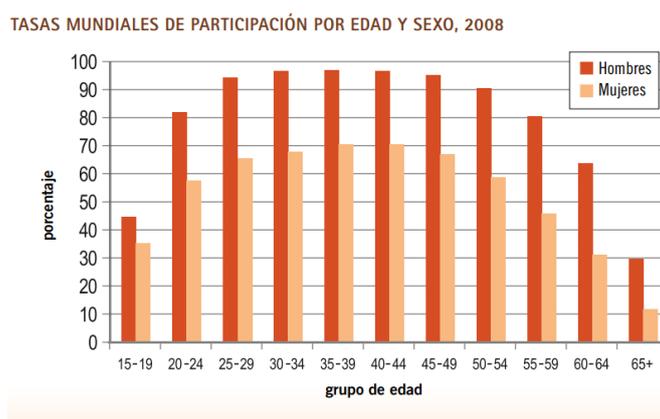
En diferentes partes del mundo una persona puede ingresar al mundo laboral a la edad de 16 años, en nuestro país se necesita de una autorización para que un menor de edad pueda trabajar. No en todos los casos se espera que los niños trabajen, pero es una realidad que se da. Una persona puede trabajar alrededor de 40 años para llegar a su jubilación y descansar, luego de haber aportado a la sociedad por varios años.

A nivel global muchas personas se ven en la necesidad de continuar trabajando, ya que las pensiones que se pueden adquirir no son suficientes para cubrir sus costos de vida. De igual manera para una persona que está en plena fase laboral, su carrera se puede ver afectada por situaciones que son ajenas a ellas, pero al querer regresar al mundo laboral el encontrar un trabajo adecuado no existen muchas opciones para ello. Al verse en esta situación las personas optan por emprender, Alcanzar una sociedad que sea inclusiva sería el ideal para cientos de personas que buscan mantenerse activas y productivas, garantizar el

derecho al trabajo es una obligación por parte de la sociedad, el cual debe ser exigido por el gobierno.

La edad no debería ser nunca un impedimento para que una persona pueda acceder a un trabajo, según la Organización Internacional de Trabajo, en una proyección hacia el 2020, nos enseña un cuadro donde se puede apreciar la edad y sexo de las personas que se encuentran dentro de una edad productiva, aquí podemos apreciar que las personas entre 35 a 60 años tienen una participación activa alta, esto se puede apreciar que es mayor la participación de hombres que de mujeres. La permanencia de las personas para continuar dentro de la vida laboral es alta. (OIT, 2008)

Figura 1. Tasas mundiales de participación por edad y sexo, 2008



Fuente: Base de datos de la OIT de trabajo. Estimaciones y proyecciones población económicamente activa para el periodo 1980-2020

Si las personas siguen estando dentro del mapa laboral, el impacto económico que se puede dar contribuiría a que:

El crecimiento, los ahorros, la inversión, el consumo, los mercados de trabajo, las pensiones, los impuestos y las transferencias intergeneracionales. La OIT ha estado trabajando sobre las consecuencias para las políticas de las realidades — distintas y en constante transformación— que trae aparejado el envejecimiento de las sociedades en todo el mundo. (OIT, 2008)

Es decir una sociedad inclusiva traerá beneficios para todos, lo que implica un aumento en la productividad.

La sociedad ha pasado por varios cambios a los cuales se ha tenido que ir adaptando, como por ejemplo la edad de las personas, las generaciones conocidas como “Baby Boomers” que van entre 1945 y 1969, dentro de una empresa se encuentran por jubilar y en algunos casos ya se jubilaron, dependiendo el caso que se presente, para este grupo el trabajo es de mucha importancia y lo demuestran siempre con compromiso, en general un Baby Boomer dentro de su lugar de trabajo deja lo mejor de sí mismo, esta generación que vivió tiempos difíciles dentro de las empresas son un ejemplo a seguir y les gusta la estabilidad laboral.

Otra de las generaciones que está inmersa dentro de la fuerza laboral es la “Generación X” que va entre 1961 a 1981, en la actualidad es la mayoría del mercado laboral y ocupan altos cargos, su crianza fue diferente por lo que tienen a acatar órdenes y siguen los procesos establecidos, en este grupo las mujeres son una parte importante del mercado laboral, abriendo nuevos caminos, aunque varias aún se dedican al cuidado del hogar. El crecimiento personal es grande por lo que es algo persiguen, trabajan en equipo, han logrado adaptarse a los cambios, como al internet y a la llegada de la tecnología.

La productividad.

Por medio de la productividad se pueden generar recursos, que son de utilidad para las personas y para la sociedad, “la productividad es la forma más eficiente para generar recursos midiéndose en dinero, para hacer rentables y competitivos a los individuos y sus sociedades.” (López, J. 2013), por medio de la productividad se puede generar riqueza, una riqueza que puede ser la fuente de crecimiento de familias, empresas, industrias, gobiernos, en fin, por medio de la productividad todos los involucrados crecen. Cuando la productividad de una empresa aumenta, el rendimiento de esta mejora, consiguiendo de esta manera un crecimiento general, es decir por medio de la productividad, todos ganan.

Varios son los factores que se necesitan para que una empresa sea productiva, entre esos están; el lugar desde donde se realiza la operación; capital, tecnología, maquinaria, materia prima, energía y el más importante de todos es el capital humano, sin su ayuda todo lo demás no podría tener sentido ya que las personas son quienes impulsan y dan vida a todo.

“Capital humano. Conocimientos, experiencia y competencias de las personas que integran la organización, considerados como factor valuable que integra el capital intelectual de la misma.” (Alles, M. 2012)

El capital humano sin duda es el factor que puede crear la diferencia entre negocios, ya que con un funcionamiento y trato adecuado, son quienes impulsan a los diferentes negocios, las personas dentro de una organización son quienes realizan los cambios necesarios para funcionen de manera adecuada.

Según Fritz-enz el capital humano es la descripción de:

- Las características que el individuo aporta al trabajo: inteligencia, energía, actitud, por lo general positiva, confianza, compromiso.
- La capacidad individual de aprendizaje: aptitud, imaginación, creatividad, y lo que a menudo se denomina “listeza práctica” (o cómo conseguir que las cosas se hagan).
- La motivación individual para compartir información y conocimientos: espíritu de equipo y orientación a los objetivos. (Fitz-enz, J. 2000)

Tal como lo indica Fitz-enz en su texto no hay ningún tipo de máquina o de dinero dentro de una industria que se pueda mover sin que un ser humano lo accione, por esto es tan importante el capital humano. El capital humano tiene varias funciones entre ellas está el de dar solución a diferentes problemas, o el de aprender nuevos procesos.

Para muchas empresas el ser productivo busca obtener un beneficio, es decir, conseguir una ganancia por cumplir determinada función o presentar algún producto de interés para la sociedad. Dentro de la producción como habíamos indicado se encuentran

varios factores que intervienen, así como recursos, entre ellos el capital humano, que como hemos podido ver es una parte fundamental y esencial de toda empresa.

Alrededor del mundo existen empresas que se preocupan en gran medida por mantener a su personal, feliz, satisfecho y buscan mantenerlo con ellos, mejorando su calidad de vida dentro de las empresas y dándoles comodidades que se reflejan en los resultados que se buscan obtener. De hecho en la actualidad a nivel global, se busca cuáles son las mejores empresas para trabajar, donde no solo se preocupan por entregar una remuneración a fin de mes, sino ven más allá, cuidando a su personal para que de lo mejor de sí cuando cumpla sus funciones.

Estereotipos, prejuicios y discriminación.

Los estereotipos son conceptos que las personas dan a una persona o grupo de personas, con características específicas que los identifican, estas pueden ser sus creencias, forma de verse o de pensar. Los estereotipos pueden ser positivos o negativos, la percepción que podemos tener de alguien puede afectar nuestro comportamiento con determinado grupo o persona. Desde que somos pequeños formamos estereotipos en base a ideas que se formaron en las demás personas sobre nosotros o que nosotros formamos, a partir de lo que se nos dijo, o cómo fuimos criados, inclusive cuando crecemos estos estereotipos ayudan a las personas interpretar diferentes conductas.

“Generación de expectativas o suposiciones sobre un individuo basadas en su pertenencia a un grupo o una categoría, influye en nuestra vida aún antes de nacer”
(Hirt, E. et. al. 2002)

El prejuicio se puede dar cuando una persona toma una posición hacia determinado individuo o grupo de personas. Según la Real Academia de la Lengua un estereotipo es la “Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.” (RAE, 2014). El prejuicio puede ser una idea preconcebida sobre determinado grupo de

personas, en ocasiones esta no puede tener fundamentos sólidos. En muchas ocasiones los prejuicios se dan por una idea que alguien tiene y esta puede ser heredada a nuevas generaciones que crecen con esta idea en ocasiones equivocada.

“El afecto negativo que se asocia a individuos y que se basa en su pertenencia a un grupo o categoría” (Hirt, E. et. All. 2002)

Discriminación.

La discriminación es una forma en la que se hace diferencia en la manera de tratar a las personas, se puede discriminar de un grupo a otro. La discriminación se da en forma de prejuicio o de estereotipo, se puede usar para justificar algún tipo de odio, se puede tener prejuicios, pero se puede intentar dar el mismo trato a todos, en ocasiones no siendo este honesto.

“Trato diferencial que se da a las personas por su pertenencia a una categoría social determinada” (Hirt, E. et. All. 2002)

La discriminación se puede presentar de diferentes maneras en varios niveles sociales y en circunstancias diferentes, muchas veces la cultura y la forma en que las personas crecen y en algunas ocasiones los roles sociales ponen expectativas sobre las personas.

Existen algunos tipos de discriminación en el ámbito laboral:

Tipos de discriminación.

Discriminación salarial: Es aquella que no da las mismas condiciones a los trabajadores mediante una retribución justa.

Discriminación laboral por sexo: Desde hace mucho tiempo atrás la discriminación por sexo ha sido de mucha controversia, para las mujeres quienes han tenido que luchar por su derecho a trabajar y tener una remuneración justa.

Discriminación laboral por orientación sexual: Esta se da cuando una persona es discriminada por su orientación sexual, se puede dar al impedir que una trabaje o que su trabajo se vea afectado por esta situación.

“No cabe otra cosa que considerar la situación de las minorías sexuales como un hecho social, que se presenta también en las relaciones laborales y que, en ocasiones, origina respuestas que se pueden considerar discriminatorias.” (Castro, J. 2019)

Discriminación laboral por motivos de salud: Cuando una persona que está laborando sufre algún tipo de enfermedad seria o accidente y debe ausentarse por algún tiempo, jefes y compañeros llegan a tener un trato diferente afectando a la persona, la cual debe trabajar para cubrir diferentes gastos, cuando una persona ingresa a trabajar, la empresa exige exámenes médicos para constatar que está bien de salud y va a poder cumplir con sus funciones.

Discriminación laboral y discapacidad: La discriminación y la discapacidad son muchas veces prejuicios que las personas tienen, en muchas ocasiones por el desconocimiento que se tiene sobre el tema. Las personas en su entorno no las tratan con igualdad, “...menos el 2% de la población mundial, tienen discapacidades dispares, algunas leves y otras más profundas, lo que origina grandes dificultades con relación a su atención y trato.” (Castro, J. 2019) Cuando un empleo se puede adecuar a una persona que tiene discapacidad, una persona puede ser considerada para cumplir dicha función.

Discriminación laboral por descendencia o apariencia: En la actualidad se podría creer que no existe este tipo de discriminación, que por tu descendencia o como luzcas no seas considerado o apto para ser contratado, como una persona pueda vestir también puede ser un factor para ello, el empleador puede tener la capacidad de exigir cierta forma de vestir en el trabajo, pero no puede imponer o irse en contra de la cultura de una persona.

Discriminación laboral en el proceso de reclutamiento: Cuando una empresa inicia la búsqueda de un perfil sabe exactamente lo que busca, aunque en nuestro país se condena la

discriminación, no es fácil probar que una persona se siente de esta manera, el Ministerio de Relaciones Laborales tiene dentro de su normativa como prohibido el solicitar información como edad, sexo, etnia, identidad de género, religión o pasado judicial, esto es contradictorio, ya que en varios anuncios de trabajo, se especifica un grupo de edad, en ocasiones si se solicita personal masculino o femenino.

Discriminación por edad: La edad y la experiencia en muchos trabajos es considerado como un factor determinante para ser contratado. Dos polos son los que se presentan a la hora de buscar un perfil y un trabajo, si una persona es muy joven y sin experiencia, o si ya tiene cierta edad y se considera como no necesario en algún punto.

Una persona que se está iniciando en el ámbito laboral puede encontrar ciertos obstáculos como la experiencia, con la que no cuenta. Cuando una persona pasada los 40 años se queda sin trabajo, necesita buscar otro empleo, lo que no es una tarea fácil, está en medio camino para jubilarse y las empresas buscan a perfiles jóvenes para cubrir las vacantes.

Discriminación laboral.

La discriminación se puede presentar de diferentes modos, en situaciones y distintos niveles. Esto lo podemos apreciar en nuestro diario vivir cuando se escuchan diferentes noticias sobre eventos que se dan como por ejemplo la discriminación que sufre una persona por su color de piel, su nivel económico, su forma de vivir o por su edad.

El término “discriminación” ha sido utilizado desde hace algún tiempo y el psicólogo social Allport fue quien acuñó este término, al realizar varios estudios, alrededor del año 1954, utilizó este término:

Discriminación (1). Discernir entre diferentes opciones. En este caso implica elegir una opción en relación con otra y no implica un juicio negativo.

Discriminación (2). Cuando se deja de lado a una persona por características diferentes a los requisitos del puesto. En este caso el término “discriminación” conlleva un significado negativo.

Esta segunda acepción puede aplicarse en los puestos de selección de personas en promociones internas u otros programas internos para el desarrollo de personas, cuando se le da preferencia a una persona con relación a otra/s, por factores no relacionados con el puesto de trabajo. La mejor forma de evitar la discriminación en el ámbito de las organizaciones es la elección de personas para ocupar un puesto en función de sus capacidades: conocimientos, experiencias y competencias. (Alles, M. 2012)

Como pudimos ver anteriormente la discriminación laboral se puede dar en muchas facetas; como por ejemplo, la brecha salarial entre hombres y mujeres, por su raza, género, religión o en el caso que vamos a tratar, la discriminación laboral a personas mayores de 40 años, que por su edad es difícil que se puedan reinsertar en el mundo laboral, estos son algunos de los factores que influyen en la discriminación laboral.

Según la OIT la discriminación laboral se puede presentar en muchos niveles, dice que estas pueden ser directas o indirectas.

“La discriminación directa tiene lugar cuando se establece una distinción, una preferencia o una exclusión explícitas por uno o varios motivos.” (OIT, 2019)

Por lo que podemos decir que la discriminación directa se da desde un anuncio en el que se busca contratar a una persona donde se especifique por ejemplo “se busca mujeres”. La discriminación indirecta se puede apreciar cuándo por medio de algún tipo de práctica o de medida sean neutrales tengan un efecto negativo en personas que pertenecen a un determinado grupo. El derecho que tenemos todos a trabajar se puede ver alterado por este tipo de discriminación que limita y que pone en desventaja a las todas las personas puedan acceder a un empleo.

Alrededor del mundo y en Ecuador siempre se ha dado este tipo de discriminación que se presenta de diferentes formas y condiciones, lo que muchas personas en ocasiones no tienen en cuenta es que la constitución de nuestro país garantiza el derecho al trabajo y condena la discriminación, lastimosamente no en todos los casos esta es aplicada, pero lo que se debe conocer es que las herramientas para luchar contra la discriminación existen.

Figura 2. Marco legal para sancionar la discriminación en Ecuador

Marco legal para sancionar la discriminación en Ecuador		
Constitución/Código/Artículo	Artículo	Artículo y aplicación
Constitución de la República de Ecuador, 2008	Capítulo 2, artículo 11 numeral 2	“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la

		igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”
Código de trabajo, 2005	Artículo 79	Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.”
Código Integral Penal	Artículo 179	Art. 176.- Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o

		<p>menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.</p>
--	--	---

Fuente: Constitución de la República de Ecuador, 2008, Código de trabajo, 2005, Código Integral Penal

Cierto es que la constitución de nuestro país protege los derechos de las personas contra la discriminación en varios sentidos, uno de ellos el laboral, cuando una persona busca trabajo existen ciertos condicionantes que son requeridos por parte del empleador, como por ejemplo su edad, estado civil, profesión, presentación. También existen factores que no se dicen pero que para algunos empleadores son importantes y estos pueden ser factores decisivos a la hora de poder ser considerado para un puesto.

Uno de los ejemplos de este caso lo podemos ver en Ecuador donde las personas por diversos motivos como ser productivos dentro de la sociedad, dar soporte a su familia, mejorar económicamente, buscan un medio por el cual garantizar este sustento, este grupo de personas se llama “Población Económicamente Activa PEA” la cual el Instituto Nacional de Estadística y Censos ha definido como:

Conjunto de personas de 12 años y más que tienen una ocupación, ya sea remunerada o no, dentro o fuera del hogar, que en el período de referencia han trabajado por lo menos una hora semanal, así como las personas que no trabajan debido a que están gozando de vacación, están enfermas o no laboran a causa de huelga o mal tiempo, y las personas que no trabajan

pero buscan trabajo habiendo laborado antes (cesantes) o buscando un empleo por primera vez. (Inec, 2015)

Según el INEC la Población Desocupada se define como una persona que buscó trabajo antes (cesante) o busca trabajo por primera vez.

Una persona que económicamente activa tiene cierto ciclo dentro de la sociedad, por ejemplo una persona que viene trabajando en una empresa alrededor de 10 a 25 años, por diferentes motivos se puede quedar sin empleo haciendo que su vida laboral se vea interrumpida y convirtiéndose en cesante, aun faltando tiempo para que llegue a su jubilación, para pueda vivir relativamente tranquilo, esto puede llevar a un momento de extrema frustración. Las obligaciones que una persona tiene en este punto de su vida son varias y las responsabilidades que tienen, no les permiten el no tener una remuneración fija.

La población con edad para trabajar en Ecuador es del 71,1%. El 67,8% es la población que se encuentra económicamente activa, y el 95,1% son personas con empleo, el 4,9% son personas que se encuentran desempleadas.

Figura 3. Composición de la población



Fuente: INEC, 2019

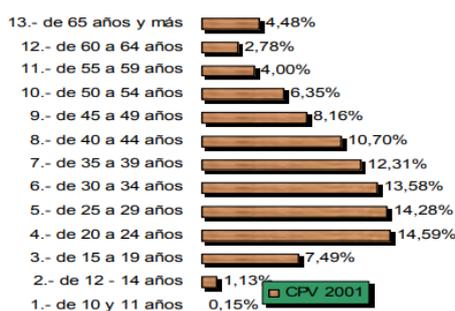
En la actualidad la realidad que enfrenta el país para que una persona pueda contar con un empleo adecuado es difícil a continuación veremos información del INEC sobre la composición de la población económicamente activa, con respecto al empleo adecuado, subempleo y desempleo:

Figura 4. Resumen indicadores nacionales

Indicadores Nacionales (en % respecto a la PEA)	mar-19	jun-19	sep-19
Tasa de participación global	66,5	66,8	67,8
Tasa de empleo adecuado	37,9	37,9	38,5
Tasa de subempleo	18,7	20,3	19,7
Tasa de desempleo	4,6	4,4	4,9

Fuente: INEC, 2019

En el siguiente cuadro vamos a apreciar cómo a partir de los 40 años la población empieza a bajar su participación dentro de la vida laboral, esta información se obtuvo por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en el censo nacional realizado en el año 2001:

Figura 5. Participación porcentual de la PEA Urbana según grupo de edad censo de población y vivienda de 2001

Fuente: INEC, 2001

Según el INEC, la tasa de desempleo para personas mayores de 40 años es del 2%, que son 3,8 millones de personas que están dentro de este grupo.

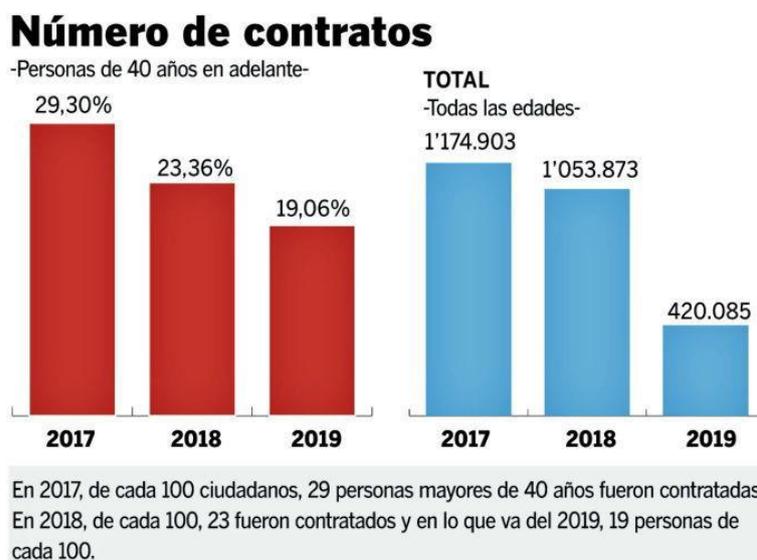
Especialistas señalan que hay otras variables por las que este grupo –los de 40 a 57 años son de la generación X, nacidos entre 1962 y 1979, son padres de los milenillas– no forman parte de las cifras de empleo adecuado que, según el INEC, en marzo se ubicó en 37,9%. Pero sí constan en las de desempleo (4,6%). (El Universo, 2019)

Según datos del Inegi (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) en México el desempleo afecta a 469 mil 629 personas de 40 años en adelante, en este país ocurre el mismo

fenómeno, las empresas prefieren contratar a gente joven para cubrir las plazas disponibles. En este caso una especialista en reclutar a personal se refiere a que las personas de más de 40 años no pueden encontrar empleo porque no se adaptan a la tecnología, en este país la edad se ha convertido en un factor determinante para encontrar empleo, lo que las personas en este caso hacen es optar por emprender nuevos negocios.

En varios países del mundo se repite la misma historia como en España, aquí se han realizado estudios sobre la tasa de desempleo, y un grupo que ha sido afectado terriblemente por esto es el de los mayores de 40, que se convierten en estadísticas sobre el desempleo. Aquí el gobierno puede apoyar a las personas desempleadas por un lapso de tiempo, pero en muchos casos se los deja de apoyar, esto hace que este en especial sea un grupo marginado.

Figura. 6 Número de contratos personas en Ecuador



Fuente: Ministerio de trabajo, 2019

En la actualidad en Ecuador y en varios países del mundo reinsertarse laboralmente es complejo, como lo podemos constatar en estos cuadros estadísticos, es bajo el porcentaje de personas que logran encontrar un empleo adecuado. Una realidad que vive nuestro país es que las personas que por cualquier motivo salen de un trabajo con beneficios, deben buscar la manera de seguir manteniendo a su familia, es por ello que la mayoría de personas optan por

emprender un negocio o trabajar de cuenta propia, esta es una realidad que viven muchas familias.

Encontrar un nuevo empleo puede ser complejo y llevar más tiempo del normal o prudente, los filtros por los que debe pasar una persona dentro de una entrevista normal son varios y el tan solo ser considerado para un trabajo es un logro, ya que lo usual es encontrar anuncios que buscan personas jóvenes. El mercado laboral es extremadamente competitivo, el estar preparado y el cambiar la mentalidad de la sociedad en general ayudarán a superar estos prejuicios que se dan, el frenar los estereotipos aumentará la productividad.

Diseño y Metodología

Diseño.

Para el desarrollo de esta investigación que busca determinar si la productividad en las empresas puede mejorar contratando a personas mayores de cuarenta años y como es la percepción de personas de diferentes edades, se propone una metodología exploratoria.

Por medio de la metodología exploratoria se busca resaltar uno o más puntos de un problema para buscar la mejor manera de enfocar el mismo, de esta manera se podrá determinar si contratar a personas mayores de cuarenta años mejora la productividad en las empresas. Este diseño se lo utilizará en un grupo de personas de diferentes edades, a quienes se les hará llenar un cuestionario de aceptación y productividad sobre personas mayores de 40 años.

Población.

Se aplicara este cuestionario con una validación previa a un grupo de personas mayores de 40 años que han salido de empresas públicas en el último año, el alcance será de 200 personas, el género no es trascendental.

Instrumentos o materiales.

Para este estudio se aplicó un cuestionario de aceptación y productividad sobre personas mayores de 40 años, aquí se busca sobre las actitudes, preferencias y grado de conformidad para medir la productividad dentro de las empresas al tener personas mayores de cuarenta años como colaboradores y de esta manera mejorar e impulsar la productividad local, en el Anexo 1 podemos apreciar las preguntas que se formularán a los participantes de este sondeo de opinión.

Procedimiento de recolección de datos.

Una vez establecido el procedimiento para la recolección de datos se procederá a la creación de la encuesta, posteriormente se aplicará a las personas que van a ser parte de la muestra.

Cuando ya se tengan los datos se recogerá toda la información obtenida para analizarlos y de acuerdo a la información se va a poder sacar conclusiones sobre la pregunta planteada.

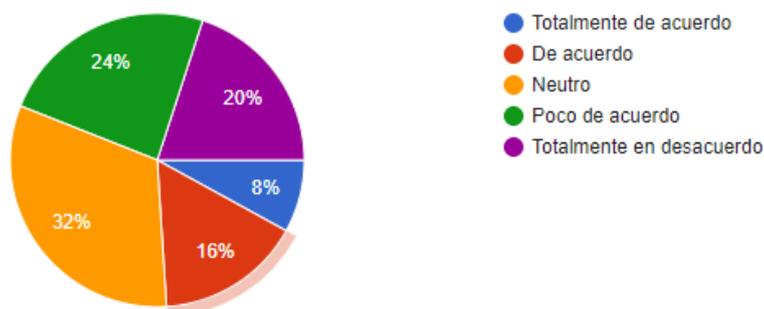
Análisis de los datos.

Una vez recopilada toda la información del sondeo realizado vamos a analizar la información obtenida en base a la investigación que estamos realizando, a continuación se analizarán las preguntas aplicadas en la encuesta.

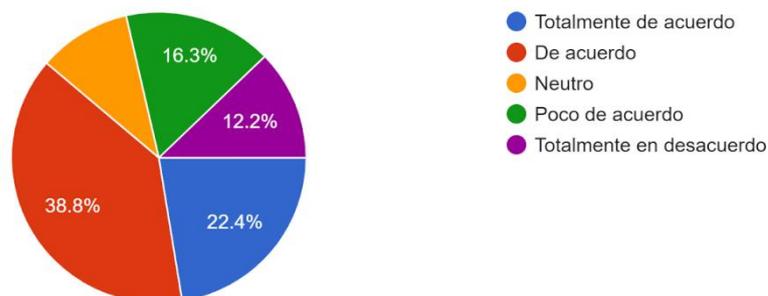
El primer bloque de preguntas busca conocer sobre el reclutamiento y la selección de personal, aquí se busca conocer cómo se sienten las personas desde que empiezan a buscar empleo y las causas para ser consideradas para un puesto de trabajo.

- Considera que es importante ser joven para ser candidato para un puesto de trabajo, el 32% de la muestra no está a favor ni en contra sobre si es

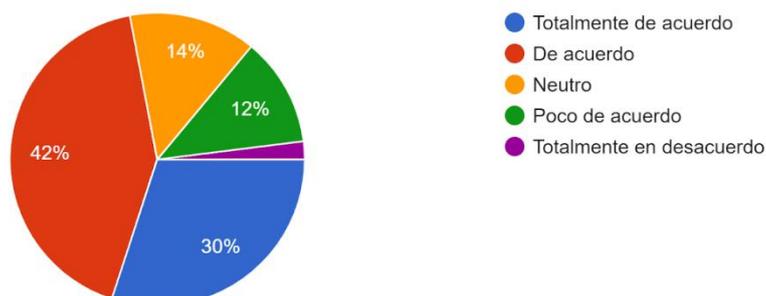
importante ser joven, el 24% está poco de acuerdo, el 20% está totalmente desacuerdo, el 16% está de acuerdo y el 8% se encuentra totalmente de acuerdo.



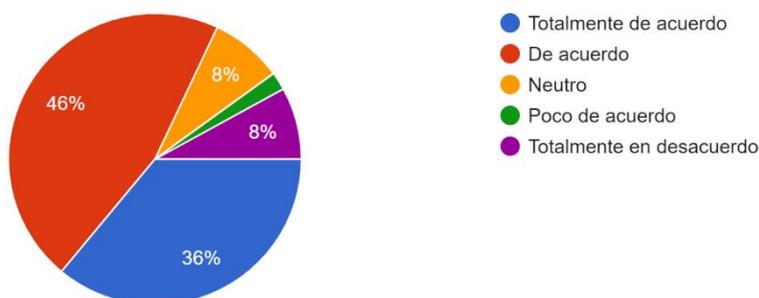
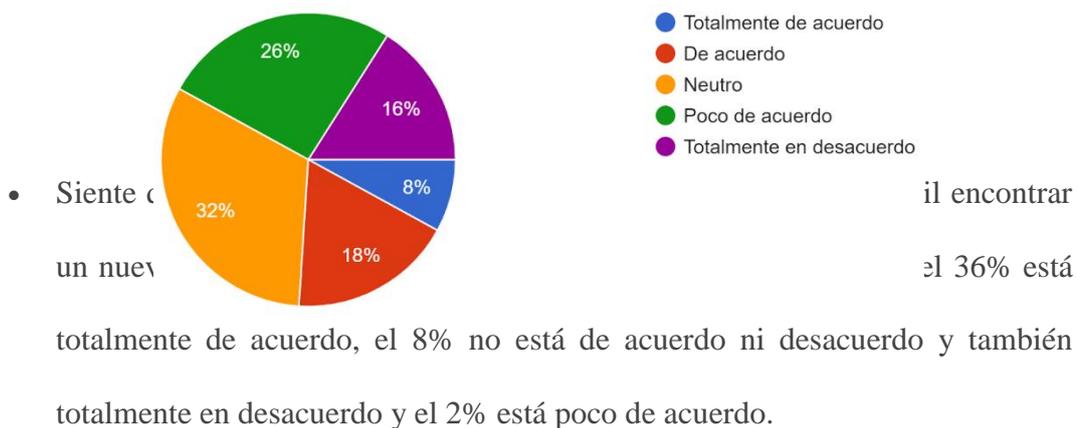
- Tener más de 40 años es un factor negativo para encontrar trabajo, el 38,8% se encuentra de acuerdo, el 22,4% está totalmente de acuerdo, el 16,3% está poco de acuerdo, el 12,2% está totalmente en desacuerdo y el 10,2% no se encuentra ni a favor ni en contra.



- Considera que mientras más experiencia tenga una persona en determinada área, tiene mayor posibilidad de ser tomado en cuenta para un proceso de selección, el 42% de la muestra piensa que está de acuerdo, el 30% está totalmente de acuerdo, el 14% no está a favor ni en contra, el 12% está totalmente de acuerdo y el 2% se encuentra totalmente en desacuerdo.

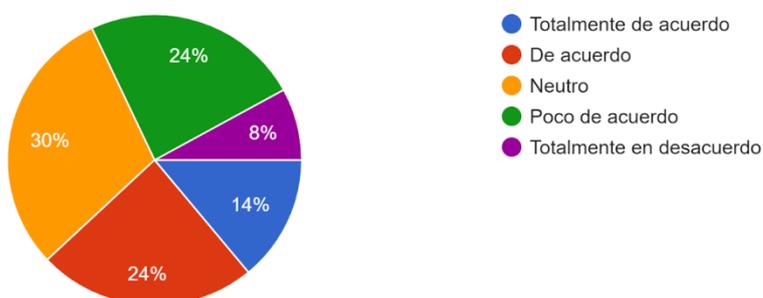


- Cuando fue contratado para un puesto de trabajo siente que uno de los factores por el que fue contratado fue por su edad, el 32% no está de acuerdo ni desacuerdo, el 26% se encuentra poco de acuerdo, el 18% está de acuerdo, el 16% se encuentra totalmente en desacuerdo y el 8% está totalmente de acuerdo.

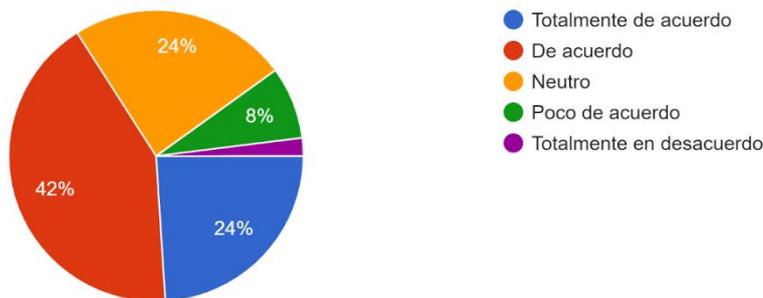


El siguiente grupo de preguntas busca conocer sobre las políticas de discriminación que existen dentro de la empresa:

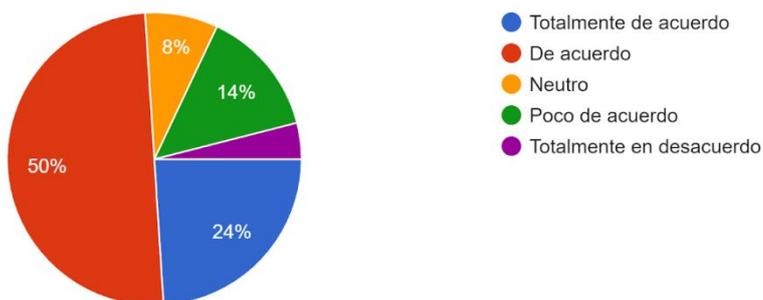
- Conoce si en su lugar de trabajo existen políticas de equidad laboral, el 30% dice que no conoce ni desconoce sobre si existen este tipo de políticas, el 24% está de acuerdo y poco de acuerdo, el 14% está totalmente de acuerdo y el 8% está totalmente en desacuerdo, es decir no conocen sobre este tipo de políticas.



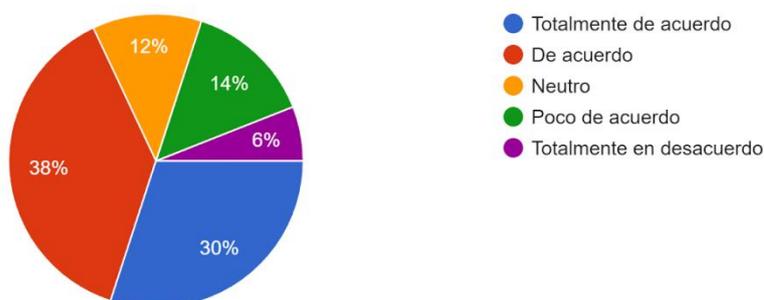
- Conoce si en su lugar de trabajo existe un código de conducta interna, el 42% de la muestra está de acuerdo, es decir si tienen conocimiento sobre el código de conducta, el 24% no está de acuerdo ni desacuerdo y totalmente de acuerdo, el 8% está poco de acuerdo y el 2% está totalmente en desacuerdo.



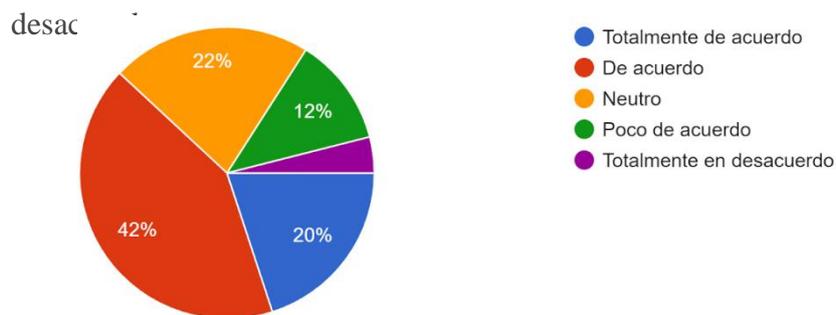
- Siente que en su lugar de trabajo existe un ambiente de respeto entre compañeros, el 50% está de acuerdo, el 24% está totalmente de acuerdo, el 14% está poco de acuerdo, el 8% no está de acuerdo ni desacuerdo, y el 4% está totalmente en desacuerdo.



- Siente que ser de edad avanzada es un factor de riesgo para su permanencia en la empresa, el 38% está de acuerdo, el 30% está totalmente de acuerdo, el 14% está poco de acuerdo y el 6% está totalmente en desacuerdo.

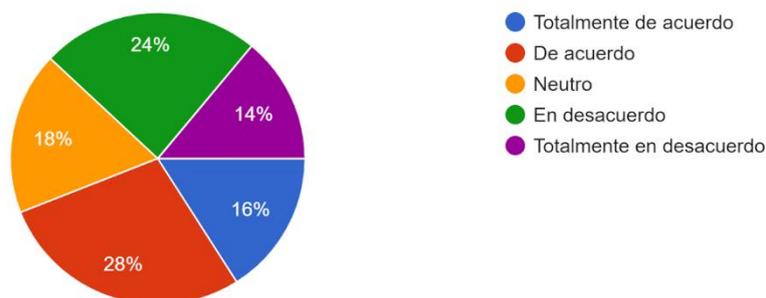


- Siente que sus superiores le tratan con respeto e igualdad, el 42% se encuentra de acuerdo, el 22% no está de acuerdo ni desacuerdo, el 20% se encuentra totalmente de acuerdo, el 12% está poco de acuerdo y el 4% está totalmente en desacuerdo.

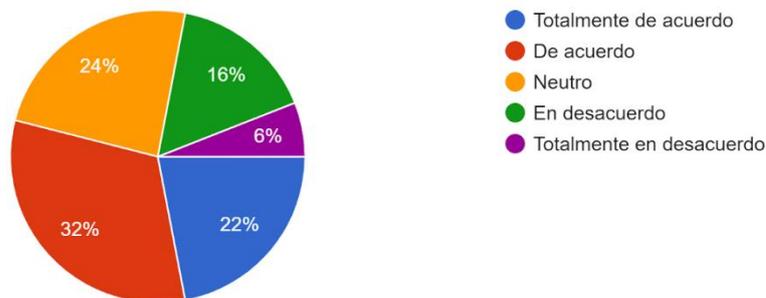


El siguiente grupo de preguntas habla sobre la capacitación interna que se da a los empleados:

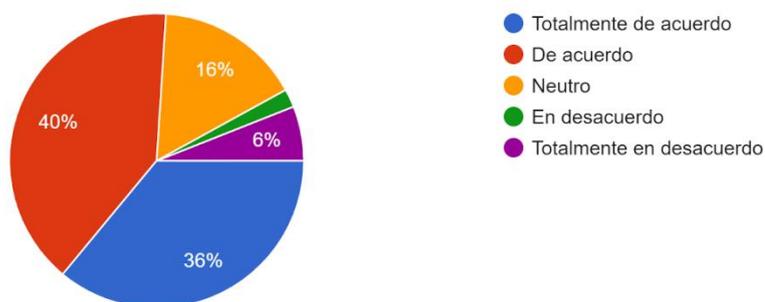
- La empresa me brinda una capacitación constante en mi área de trabajo, el 28% está de acuerdo, el 24% está en desacuerdo, el 18% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 16% está totalmente de acuerdo y el 14% está totalmente en desacuerdo.



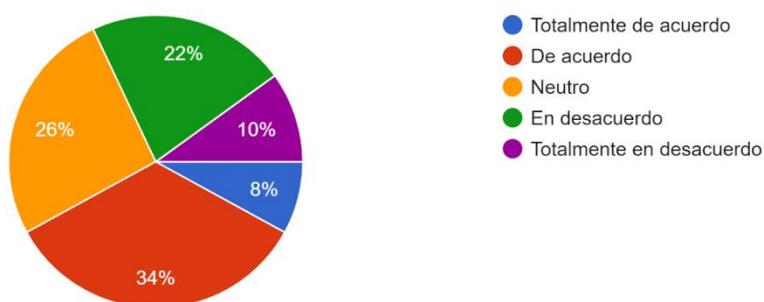
- Siente que la empresa valora su experiencia laboral, el 32% está de acuerdo, el 24% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 22% está totalmente de acuerdo, el 16% está en desacuerdo y el 6% está totalmente en desacuerdo.



- Considera que la capacitación interna aumenta los niveles de productividad, el 40% de los encuestados están de acuerdo, el 36% se encuentran totalmente de acuerdo, el 19% no está de acuerdo ni desacuerdo, el 6% está totalmente en desacuerdo y el 2% está en desacuerdo.

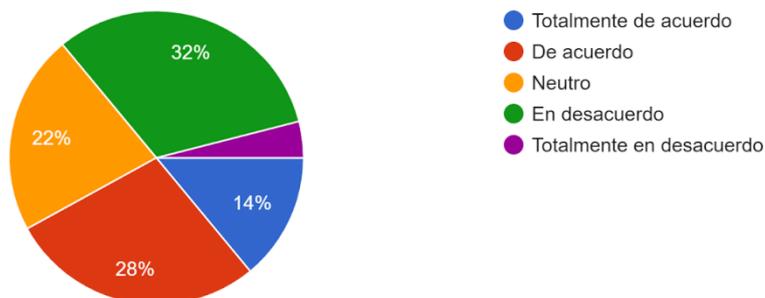


- Siente que la empresa da las mismas oportunidades a todos sus trabajadores, el 34% se encuentra de acuerdo, el 26% no se encuentra de acuerdo ni en desacuerdo, el 22% está en desacuerdo, el 10% se encuentra totalmente en desacuerdo y el 8% totalmente de acuerdo.



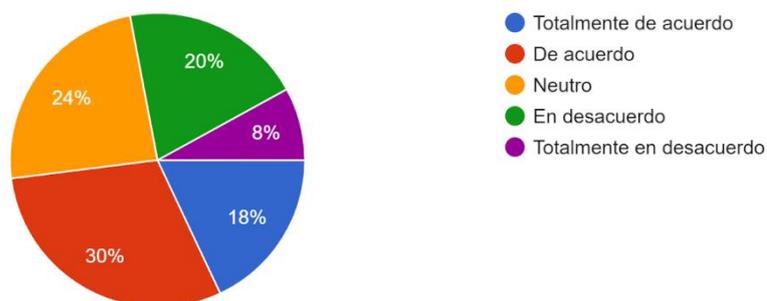
- Considera que la empresa prefiere capacitar a su personal antes que contratar a nuevas personas que no tienen experiencia, el 32% de la muestra está en desacuerdo, el 28% está de acuerdo, el 22% no está de acuerdo ni en

desacuerdo, el 14% está totalmente de acuerdo y el 4% está totalmente en desacuerdo.

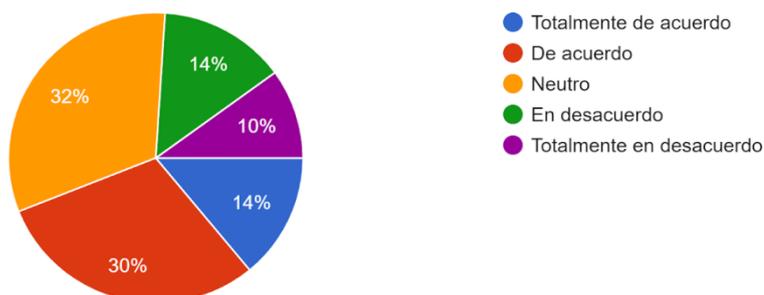


En el último grupo de preguntas se habla de estabilidad laboral:

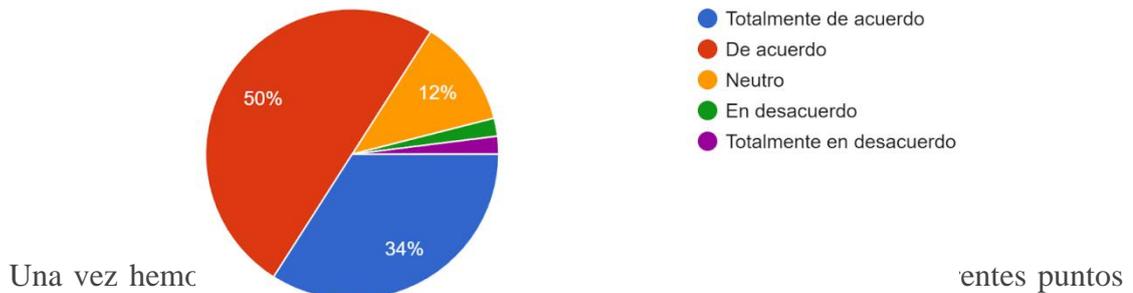
- En su lugar de trabajo se ha despedido a una persona porque ya trabaja muchos años en el mismo lugar, el 30% de las personas encuestadas están de acuerdo, el 24% no se encuentra de acuerdo ni en desacuerdo, el 20% está en desacuerdo, el 18% está totalmente de acuerdo y el 8% está totalmente en desacuerdo.



- Siente que la edad determina el tiempo de permanencia en la empresa, el 32% no se encuentra de acuerdo ni en desacuerdo, el 30% está de acuerdo, el 14% está de acuerdo y en desacuerdo y el 10% se encuentra totalmente en desacuerdo.



- Considera que la experiencia de una persona en determinada área ayudará a mejorar la productividad de la empresa, el 50% de la muestra está de acuerdo, el 34% está totalmente de acuerdo, el 12% está de acuerdo y en desacuerdo, y el 2% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.



de vista, sobre las apreciaciones que las personas tienen de las personas de más de 40 años, la edad no es un limitante en todos los casos, puede afectar la productividad, el contar con la experiencia las personas encuestadas es importante.

Consideraciones Éticas

Esta investigación se prestará atención a todos los puntos éticos relacionados a un estudio con sujetos. Este estudio será transmitido al Comité de Ética de la Universidad San Francisco de Quito para su aprobación. Cada persona deberá firmar un consentimiento informado que se presentará antes de que participe, aquí se explicará que su colaboración es voluntaria, que no tendrá consecuencias que los afecten negativamente, y que podrán retirarse cuando lo crean conveniente. Se les informará que esta investigación es absolutamente confidencial y anónima, todas las respuestas serán anónimas y desechadas cuando se tenga la información necesaria para el estudio.

Conclusiones

En esta investigación se presentan fortalezas y limitaciones, dentro de sus fortalezas podemos ver que las personas mayores de 40 años son un motor para la sociedad se encargan de dar dinamismo a la economía, a través de esta investigación se podrá visibilizar una problemática social que evidenciara lo que varias personas están atravesando en la actualidad, dejar al descubierto este tipo de problemas puede ser el camino para que gobiernos e instituciones puedan dar nuevas oportunidades, probando que a través de una correcta capacitación y con la experiencia con la que cuenta este grupo de personas, puede aumentar la productividad de distintos sectores que requieren este nivel de experiencia y preparación.

Sin duda alguna la experiencia de las personas mayores de 40 años es un valor agregado ya que la edad ha hecho y ha forjado en cada uno verdaderos principios que pueden ser utilizados en pro de cualquier empresa, este grupo presenta niveles altos de madurez, estabilidad, responsabilidad, seriedad y control de sus emociones, por lo que desperdiciar estos valores y la experiencia sería un grave error, adicionalmente la preparación y formación es otro factor que promueve la productividad de las empresas y en general de la sociedad.

Los limitantes que se presentan para este grupo de personas son varios, este grupo en particular es una pieza importante del desarrollo económico de los países, las personas dentro de este rango de edad son los encargados de sostener a los sistemas fiscales y sociales.

La economía en general se mueve mediante recursos que ingresan y un grupo fuerte es este, ya que una persona de este rango de edad tiene hijos, por lo tanto aporta con pensiones para su educación, pagan hipotecas, pagan seguridad social, impuestos, cuando una persona de 40 años o más se queda sin empleo y no lo encuentra por un tiempo o definitivamente ya no puede regresar a trabajar, genera una cadena, ya que estas personas no están solas por ende se afecta todo su entorno.

Este grupo es invisible para la sociedad, ya que lo que generalmente se escucha es sobre la población joven que no tiene acceso a trabajar, ni las oportunidades por la falta de experiencia, pero se olvidan de incluir a este grupo, esta limitación hace que cada vez sea un problema más grande y afecte a más familias, en varios países del mundo.

La desconfianza que los reclutadores ponen la ven como una desventaja, se tiene la idea de que las personas no se adaptan y les cuesta aprender nuevos procesos, esta es una manera de discriminar, al no permitir que personas por su edad participen en procesos de selección, se quita la posibilidad de que tengan una oportunidad a la hora de encontrar un empleo, es falso que una persona por estar en los 40 no tenga las mismas capacidades.

Recomendaciones para futuros estudios.

Limitar a las personas a ejercer su derecho para trabajar es una forma de discriminación, ya que por medio de prejuicios generalizados se deja aún lado a personas que tienen las mismas capacidades y experiencia, estas pueden aportar a la sociedad. Dentro de la investigación realizada se observó que en esta problemática se dan casos, como por ejemplo daños psicológicos y baja autoestima, este podría ser un estudio que se realice en el futuro, los daños que una persona puede sufrir por no tener oportunidades para trabajar son serias y con el paso del tiempo esto puede generar conflictos familiares.

Para futuros proyectos se recomienda medir la edad de las personas, así como su nivel socioeconómico y sus ingresos mensuales.

Las personas de más de 40 años son una parte fundamental de la sociedad, este grupo de personas son quienes mantienen activa la economía y la dinamizan, cuando una persona, se queda sin empleo es todo un proceso que no solo afecta a la persona, sino que afecta a todo su círculo, en especial cuando el dinero deja de llegar.

Los gobiernos deben implementar políticas que protejan a este grupo, las compañías también deben tener alianzas para quienes lo necesiten, deben hacer capacitaciones a empresas, reclutadores para no dejar a fuera a posibles candidatos que sean idóneos para un puesto.

Para poder reinsertarse en el mundo laboral las personas cuentan con conocimientos que sólo se obtienen con la experiencia, sería importante se considere capacitaciones cada cierto tiempo y no sea una excusa para que queden fuera de algún proceso, a parte que dará un plus adicional al participante. y deberá vender su imagen y carrera en la red.

Si bien es cierto para muchas personas encontrar un nuevo empleo va a ser una tarea casi imposible, la salida que tienen es emprender y es lo que las personas hacen al ver que las oportunidades son escasas y que la competencia es enorme.

Como hemos podido ver a lo largo de esta investigación se ha podido comprobar que la discriminación a las personas mayores de 40 años es un hecho que viven varias personas, al limitar su permanencia en su lugar de trabajo, al no ser considerados para nuevos puestos de trabajo y al pensar que una persona adulta no tiene las mismas capacidades que una persona joven.

La productividad local y de las empresas se ven afectadas si este grupo es olvidado ya que este grupo en especial es el que paga dinamizando la economía, que se puede ver afectada, en la actualidad ya es un problema que continúa creciendo y puede traer terribles consecuencias para la economía.

Referencias bibliográficas

- Abreu, C. (2018) Análisis estructuralista de la teoría del etiquetamiento. *Revista de filosofía DIÁNOIA*. 31 (64)
- Academia Española (2014) Significado. Desde <https://dle.rae.es/?id=GqSjqfE>. Extraído de la web el 3 de noviembre de 2019.
- Alles, M. (2012) Diccionario de términos de Recursos Humanos. Granica. Buenos Aires.
- Bleda, J. (1997) Sociedad y vejez. Las políticas sociales para la vejez: percepción, tendencias y líneas de desarrollo. El caso de la región de Castilla-La Mancha. Artes gráficas Antona S.A. Tarancón (Cuenca)
- Castro, J (2019) Discriminación en las relaciones laborales, algunos casos particulares. Desde https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf, extraído de la web el 10 de noviembre de 2019.
- Chablé, I. (2019) Escala de Likert. Desde https://www.academia.edu/40350796/QU%C3%89_ES_LA_ESCALA_DE_LIKERT._UNIDAD_3_CAPITAL_HUMANO_II, extraído de la web el 30 de diciembre de 2019.
- Código Orgánico Integral Penal COIP (2017) SECCIÓN QUINTA Delitos contra el derecho a la igualdad. Desde http://www.pichincha.gob.ec/phocadownload/LOTAIP_Anexos/Lit_A/lit_a2/4_codigo_integral_penal_25_01_17.pdf, extraído de la web el 08 de noviembre de 2019.
- Constitución de la República del Ecuador (2008) Título II Derechos. Desde https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf, extraído de la web el 08 de noviembre de 2019.

Código de trabajo (2005) Capítulo VI De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales. Desde

<http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>, extraído de la web el 10 de noviembre de 2019.

Colmenares, A. (2012) Investigación-acción participativa: una metodología integradora del conocimiento y la acción. Desde [file:///C:/Users/Oficina/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/Oficina/Downloads/Dialnet-InvestigacionaccionParticipativa-4054232.pdf)

[InvestigacionaccionParticipativa-4054232.pdf](file:///C:/Users/Oficina/Downloads/Dialnet-InvestigacionaccionParticipativa-4054232.pdf), extraído de la web el 30 de noviembre de 2019.

Fitz-enz, J. (2000) El Rol (rendimiento de la inversión) el capital humano. Cómo medir el valor económico del rendimiento personal. Ediciones Deusto. Barcelona.

Fundación acción pro derechos humanos (2019). Desigualdad económica: Desigualdad distribución de la riqueza, discriminación salarial y diferencias retributivas. Recuperado el 10 de noviembre de 2019

Gladwell, M. (2008) Fuera de serie: por qué unas personas tienen éxito y otras no, trad. P. Cifuentes, Taurus, Buenos Aires.

Hernández, M. (2018) La escala de Likert: Qué es y cómo utilizarla. Desde

https://www.academia.edu/28458626/LA_ESCALA_DE_LIKERT_QU%C3%89_ES_Y_C%C3%93MO_UTILIZARLA_Qu%C3%A9_es, extraído de la web el 30 de noviembre de 2019

Hirt, E. et. All. (2002) Psicología social de las Américas. Pearson Educación. México.

Inec (2015) Estudios Demográficos en profundidad análisis y proyección de la población económicamente activa (PEA) del Ecuador. Desde

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Estudios/Estudios_Socio-

demograficos/Analisis%20y%20Proyeccion%20de%20la%20Poblacion%20Economicamente%20Activa%20(PEA)%20del%20Ecuador.pdf, extraído de la web el 12 de noviembre de 2019.

Inec (2019) Empleo. Desde <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-septiembre-2019/>. Extraído de la web el 14 de noviembre de 2019.

Kotter-Grühn, D. Hess, Thomas. (2012) The Impact of Age Stereotypes on Self-perceptions of Aging Across the Adult Lifespan. Department of Psychology, North Carolina State University, Raleigh. Recuperado desde <https://watermark.silverchair.com>.

López, H. (2013) Productividad. Palibrio Editorial. Estados Unidos de América

Organización Internacional del Trabajo (2019) Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad. Desde https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_159778/lang--es/index.htm#Q1. Extraído de la web el 05 de noviembre de 2019

Organización Internacional del Trabajo (2008) Trabajo decente un mundo mejor comienza aquí. Desde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_098935.pdf. Extraído de la web el 19 de noviembre de 2019.

Ponce, C (2018) Empleadores discriminan a los de 40; más de 460 mil, sin trabajo. *Excelsior*. Desde <https://www.excelsior.com.mx/nacional/empleadores-discriminan-a-los-de-40-mas-de-469-mil-sin-trabajo/1262497>, extraído de la web el 30 de noviembre de 2019.

Por qué si tienes más de 40 años lo llevas muy crudo en el mercado laboral (Revista) (11 de diciembre de 2019) Recuperado de https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-06-29/por-que-los-mayores-de-40-son-invisibles-para-el-mundo-laboral_1225061/

Zapata, B. (2019) Tener más de 40 años de edad vuelve complicada la búsqueda de un empleo. *El Universo*. Desde <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/07/07/nota/7412709/mas-40-edad-que-vuelve-complicada-busqueda-empleo>. Extraído de la web el 18 de noviembre de 2019

**ANEXO A: CUESTIONARIO DE ACEPTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD SOBRE
PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS**

INSTRUCCIONES

Contestar con sinceridad las preguntas de esta encuesta. Marcar con una X la opción escogida. La encuesta es anónima.

Gracias

Encierre si está dentro del grupo

Edad	20 a 25				
	26 a 30				
	31 a 35				
	36 a 40				
	41 a 55				
	56 a 60				
Años de antigüedad en la empresa	1 a 5		11 a 15	16 a 20	Más de 21
		6 a 10			
Nivel de educación	Bachillerato				
	Pregrado				
	Posgrado				
	Doctorado				

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	Poco de acuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	---------------	------------------------	---------------------------------

Reclutamiento y selección de personal

1.	Considera que es importante ser joven para ser candidato para un puesto de trabajo.					
2.	Considera que ser de edad avanzada en un factor negativo dentro de una entrevista laboral.					
3.	Considera que mientras más experiencia tenga una persona con una actividad, tiene mayor posibilidad de ser tomado en cuenta para un proceso de selección.					
4.	Cuando fue contratado para un puesto de trabajo siente que uno de los factores por lo que fue contratado fue por su edad					

5.	Siente que si se quedara sin empleo en una edad avanzada sería difícil encontrar un nuevo lugar de trabajo					
----	--	--	--	--	--	--

Políticas de discriminación

6.	Conoce si en su lugar de trabajo existen políticas de equidad laboral.					
7.	Conoce si en su lugar de trabajo existe un código de conducta interna.					
8.	Siente que en su lugar de trabajo existe un ambiente de respeto entre compañeros.					
9.	Siente que ser de edad avanzada es un factor de riesgo para su permanencia en la empresa.					
10.	Siente que sus superiores le tratan con respeto e igualdad.					

Capacitación interna

11.	La empresa me brinda una capacitación constante en mi área de trabajo.					
12.	Siente que la empresa valora su experiencia laboral.					
13.	Considera que la capacitación interna aumenta los niveles de productividad.					
14.	Siente que la empresa da las mismas oportunidades a todos sus colaboradores.					
15.	Considera que la empresa prefiere capacitar a su personal antes que contratar a nuevas personas que no tienen experiencia.					

Estabilidad laboral

16.	En su lugar de trabajo se ha despedido a una persona porque ya trabaja muchos años en el mismo lugar.					
-----	---	--	--	--	--	--

17.	Siente que la edad determina el tiempo de permanencia en la empresa.					
18.	Considera que la experiencia de una persona en determinada área ayuda a mejorar la productividad de la empresa.					

ANEXO B: FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos
Universidad San Francisco de Quito
 El Comité de Revisión Institucional de la USFQ
 The Institutional Review Board of the USFQ

Formulario Consentimiento Informado

Título de la investigación: La discriminación de personas de más de 40 años en el trabajo produce pérdidas en productividad

Organización del investigador *Universidad San Francisco de Quito*

Nombre del investigador principal Carla Estefanía Rivera Villalobos

Datos de localización del investigador principal 0982366883 carlarvillalobos@gmail.com

Co-investigadores *No aplica*

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

Introducción *(Se incluye un ejemplo de texto. Debe tomarse en cuenta que el lenguaje que se utilice en este documento no puede ser subjetivo; debe ser lo más claro, conciso y sencillo posible; deben evitarse términos técnicos y en lo posible se los debe reemplazar con una explicación)*

Este cuestionario incluye un resumen del propósito de este estudio. Se solicita al participante responder a todas las preguntas ya que son de vital importancia para la investigación que se lleva a cabo.

Puede tomarse el tiempo que le sea necesario para llenar el cuestionario.

Usted ha sido invitado a participar en una investigación sobre la discriminación de personas de más de 40 años que produce pérdidas en la productividad, queremos saber lo que piensa usted, por medio de preguntas que se encuentran realizadas.

Propósito del estudio *(incluir una breve descripción del estudio, incluyendo el número de participantes, evitando términos técnicos e incluyendo solo información que el participante necesita conocer para decidirse a participar o no en el estudio)*

El presente estudio busca conocer sobre las opiniones de las personas sobre este fenómeno que se produce con personas que pasan los 40 años.

Descripción de los procedimientos (breve descripción de los pasos a seguir en cada etapa y el tiempo que tomará cada intervención en que participará el sujeto)

Este cuestionario se aplicara, entregando un cuestionario a cada uno de los participantes invitados, se deberá llenar de acuerdo con lo que usted se identifique, las opciones son: totalmente de acuerdo, de acuerdo, neutro, poco de acuerdo, totalmente desacuerdo. El tiempo estimado es de 10 minutos.

Riesgos y beneficios (explicar los riesgos para los participantes en detalle, aunque sean mínimos, incluyendo riesgos físicos, emocionales y/o psicológicos a corto y/o largo plazo, detallando cómo el investigador minimizará estos riesgos; incluir además los beneficios tanto para los participantes como para la sociedad, siendo explícito en cuanto a cómo y cuándo recibirán estos beneficios)

El presente cuestionario no representa ningún peligro para las personas, no se corre ningún tipo de riesgos, físicos, emocionales y/o psicológicos a corto o largo plazo. Los beneficios con los cuales se contarán para esta investigación son el levantamiento de información para un fin social, para poder conocer una problemática de la que no se habla.

Para nosotros es muy importante mantener su privacidad, por lo cual aplicaremos las medidas necesarias para que nadie conozca su identidad ni tenga acceso a sus datos personales:

1) La información que nos proporcione se identificará con un código que reemplazará su nombre y se guardará en un lugar seguro donde solo el investigador y el Comité de Bioética tendrán acceso.

2) Su nombre no será mencionado en los reportes o publicaciones.

3) El Comité de Bioética de la USFQ podrá tener acceso a sus datos en caso de que surgieran problemas en cuando a la seguridad y confidencialidad de la información o de la ética en el estudio.

Derechos y opciones del participante (se incluye un ejemplo de texto)

Usted puede decidir no participar y si decide no participar solo debe decírselo al investigador principal o a la persona que le explica este documento. Además, aunque decida participar puede retirarse del estudio cuando lo desee, sin que ello afecte los beneficios de los que goza en este momento.

Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 098236883 que pertenece a Carla Estefanía Rivera Villalobos, o envíe un correo electrónico a carlarvillalobos@gmail.com

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. Iván Sisa, Presidente del Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la USFQ, al siguiente correo electrónico: comitebioetica@usfq.edu.ec

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma del participante	Fecha
Firma del testigo <i>(si aplica)</i>	Fecha
Nombre del investigador que obtiene el consentimiento informado	
Firma del investigador	Fecha