



# EMPRENDIMIENTO JUVENIL: UNA VALORACIÓN A LA NUEVA MODALIDAD DE CONTRATO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

## YOUTH ENTREPRENEURSHIP: AN ASSESSMENT OF THE NEW CONTRACT MODALITY IN ECUADORIAN LAW

Leyther Mariuxi Soledispa Santana<sup>1</sup>, Lía Mercedes Vargas Lucas<sup>2</sup>,  
Viviana Del Roció Saltos Buri<sup>3</sup>

1,2,3 - Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador

1. Email: [sledispa-leyther5519@unesum.edu.ec](mailto:sledispa-leyther5519@unesum.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5086-8591>
2. Email: [vargas-lia1861@unesum.edu.ec](mailto:vargas-lia1861@unesum.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9715-4895>
3. Email: [viviana.saltos@unesum.edu.ec](mailto:viviana.saltos@unesum.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4832-8676>

Recibido: 10/10/2021 Aceptado: 11/01/2022

**Para Citar:** Soledispa Santana, L. M., Vargas Lucas, L. M., & Saltos Buri, V. D. R. (2022). Emprendimiento juvenil: Una valoración a la nueva modalidad de contrato en la legislación ecuatoriana. *Revista Publicando*, 9(33), 138-148. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2300>

### Resumen:

La situación laboral de los jóvenes es un tema que está generando preocupación alrededor del mundo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En Ecuador, la falta de empleo es considerada como uno de los problemas que afecta el desarrollo socioeconómico, y esto conlleva a generar pobreza, al igual la falta de experiencia laboral es uno de los mayores problemas en la actualidad, debido a que la juventud desconoce las diferentes modalidades de contrato establecidas por la legislación ecuatoriana. El presente trabajo tiene como objetivo determinar de qué manera las nuevas modalidades de contrato establecidas por el Ministerio de Trabajo han influido en la juventud emprendedora, para ello se utiliza un cuestionario virtual aplicado a 350 jóvenes con la finalidad de saber los niveles de conocimientos que deben tener acerca del tema. Mediante los resultados se comprobó que el mayor porcentaje desconoce sobre temas de trabajo y contratos, y para iniciar un emprendimiento por la escasez de empleo tienen miedo al fracaso.

**Palabras clave:** emprendimiento juvenil, legislación laboral, modalidades de contrato.

### Abstract:

According to the International Labor Organization (ILO), the employment situation of young people is an issue that is generating concern around the world, according to the International Labor Organization (ILO). In Ecuador, the lack of employment is considered one of the problems affecting socioeconomic development, which leads to poverty; the lack of work experience is one of the biggest problems today because young people are unaware of the different types of contracts established by Ecuadorian legislation. This work aims to determine how the new contract modalities based by the Ministry of Labor have influenced young entrepreneurs. For this purpose, a virtual questionnaire was applied to 350 young people to recognize their knowledge about the subject. The results showed that the highest percentage does not know about labor issues and contracts, and to start a business due to the scarcity of employment, they are afraid of failure.

**Keywords:** youth entrepreneurship, labor legislation, contract modalities.



## INTRODUCCIÓN

**E**l desempleo juvenil es uno de los tantos desafíos que enfrenta la mayoría de los países en la actualidad. En Latinoamérica y específicamente en Ecuador no es la excepción, y es que alrededor de 200 mil personas de entre 18 y 34 años están desempleadas, y otras 500 mil en el subempleo. En este sentido, Paredes (2018), menciona que fomentar el emprendimiento en los jóvenes es considerada como una estrategia crítica para poder integrarlos en el mercado laboral, aprovechando al máximo su potencial de manera que puedan contribuir significativamente al desarrollo económico del país.

En 2016 se dictó la Ley Orgánica para la Promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, y posteriormente en el 2020 el COVID-19 cerró las puertas del mundo y puso a prueba la adaptabilidad de los ordenamientos jurídicos en áreas especialmente sensibles a los cambios económicos como el Derecho del Trabajo (Cabezas, 2020).

Los emprendimientos juveniles en el Ecuador suelen enfrentar diferentes tipos de dificultades en la etapa de nacimiento, estas a consecuencia de restricciones financieras, problemas coyunturales, falta de experiencia en emprendimientos juveniles y otros. Partiendo de esto es importante mencionar que en Ecuador los temas relacionados al emprendimiento juvenil, desempleo, subempleo y empleo autónomo, han cobrado mayor relevancia durante la crisis económica de los últimos años (Fiallos, 2018).

De igual manera, Mora et al. (2019) en su

estudio Jóvenes universitarios y su apuesta al emprendimiento social mostró que los resultados contribuyen al conocimiento académico, al menos por dos razones. En primer lugar, con respecto al diseño de un programa educativo adecuado que permita un aprendizaje efectivo en el que se dote al estudiante de habilidades y competencias para emprender. En segundo lugar, con respecto al panorama institucional de la formación emprendedora, donde los jóvenes se desenvuelven; en la que se promuevan mentalidades y actitudes emprendedoras y se refuerce la percepción del emprendedor en relación a su entorno familiar, social y cultural.

En este sentido, Alean et al. (2017) mencionan que el emprendimiento es un campo que ha ido evolucionando recientemente debido a las maneras de abordar su objeto de estudio, de esta manera, lo expuesto por Gartner (1985) sugiere que el emprendimiento no es solamente necesario estudiarlo desde una sola óptica, si no que se debe analizar desde cuatro perspectivas que intervienen en la creación de las empresas. Para éste las cuatro dimensiones son: individuos, organización, ambiente y proceso.

En este orden de ideas, Sornoza et al. (2018), en palabras de Schumpeter, mencionan que cualquier individuo es un emprendedor cuando ejecuta nuevas combinaciones, de igual manera, aquí se formuló la teoría de que existen grandes ciclos de negocios y crecimiento económico. Estos son vistos como el resultado de la innovación, que consiste en la creación de una nueva idea y la generación de un nuevo producto, proceso o servicio, llevando a un crecimiento dinámico de las economías nacionales, el aumento de las fuentes de empleo, y el crecimiento de los



beneficios para los emprendimientos innovadores.

En el sistema laboral en Ecuador, existen irregularidades frente al acatamiento de los derechos de los trabajadores, sin embargo, existen gremios de trabajadores de sectores específicos que reclaman los derechos, un ejemplo de esto, es lo ocurrido en el año 2006, cuando el Consejo Nacional del Trabajo, junto a la Comisión Legislativa de lo Social lograron un avance en la ley, que garantizó el respeto a los derechos laborales de los trabajadores frente a las compañías de intermediación de personal (Chiriboga et al., 2018).

Asimismo, en las instituciones públicas que dependen del desempeño de funciones, como el Ministerio de Trabajo, se adopta la Ley de Organización del Servicio Público como norma para la gestión del talento; dentro de la ley se clasifica a los trabajadores, definiendo así a los funcionarios públicos como todas las personas que laboran en entidades estatales (Vanna et al., 2019).

Antes de la emergencia sanitaria por COVID-19 las modalidades de trabajo que existían en el país, eran contratos de trabajo con duración determinada. Sin embargo, (Vesga, 2011) si ambas partes acuerdan continuar la relación laboral, a partir de ese momento se entenderá como un contrato indefinido. Y los nuevos métodos de firma que autorizó el Ministerio de Trabajo a través del acuerdo ministerial firmado el 30 de octubre de 2020, fueron el de turismo productivo y cultura, emprendimiento, juventud y formación. Para ello, el contrato debe cumplir con los requisitos del artículo 21 de la Ley del Trabajo, que incluye métodos de pago. Además, el contrato debe especificar el tipo de jornada pactada, la

duración del contrato, los días de trabajo y descanso, la remuneración, el acuerdo de vacaciones, y la terminación del contrato.

Es de reflexionar que si los diversos actores de la economía solo habrían tenido disponible las normas del Código del Trabajo para enfrentar la pandemia, seguramente los estragos habrían sido exponencialmente superiores, pues el orden laboral ecuatoriano carece de elasticidad para hacer frente a los retos de una crisis de gran envergadura como esta. Un sistema normativo que opera en un sector de tal sensibilidad frente a la volatilidad económica como el laboral debe ser, por excelencia, flexible, para adaptarse a los cambios y evitar daños mayores como la pérdida de empleos y de ingresos permanentes de los trabajadores (Cabezas, 2020).

De igual manera, Cabezas (2020), indica que dentro de las nuevas modalidades se encuentra el teletrabajo y fue la primera herramienta implementada por el Ministerio del Trabajo para otorgar una mínima flexibilidad a los empleadores, pues el principal efecto de la pandemia consistió es el confinamiento. En este sentido, se volvió el único mecanismo para que las actividades laborales no se paralizaran del todo, sino que se movilizaran al hogar. Entonces, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-076.

En cuanto al emprendimiento juvenil, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial que contiene la norma técnica de implementación y ejecución del proyecto de inversión pública Empleo Joven. La normativa es aplicable para empleadores del sector privado que suscriban un convenio para la contratación de jóvenes a través del Proyecto de Inversión Pública



Empleo Joven y para los jóvenes beneficiarios (Fiallos, 2018).

Asimismo, en el Diario La República (2019)

mencionan que la AIESEC Perú mencionó 5 características que debe tener un emprendedor juvenil y son las dispuestas en la Tabla 1.

**Tabla 1**  
*Características del emprendimiento juvenil*

<b>Características</b>	<b>Concepto</b>
<b><i>Dinámicos</i></b>	Los jóvenes aceptan con muy buena disposición los cambios y esa cualidad se ve reflejada en sus emprendimientos. Estos se caracterizan por adaptarse con facilidad a la volatilidad de las tendencias propias del mercado e incluso lideran muchas de ellas porque la innovación es uno de sus principales objetivos.
<b><i>Tecnológicos</i></b>	Son nativos tecnológicos, ya existía el internet desde que nacieron; por ello, sus proyectos no son ajenos a este rubro. A lo largo de su vida estuvieron expuestos a gran cantidad de avances tecnológicos y optan por emprender en rubros netamente digitales o que busquen reinventar procesos o servicios ya existentes a través de la tecnología
<b><i>Socialmente responsable</i></b>	La responsabilidad social y ambiental fue parte de la educación de los jóvenes. Ello, sumado a la realidad ambiental del planeta hace que los emprendimientos juveniles estén marcados por ser socialmente responsables.
<b><i>Buscan la equidad:</i></b>	Crecieron en una etapa en la que se trabaja con mucha fuerza por la igualdad de género y el respeto de las personas en general. Es por ello que sus iniciativas buscan opciones de emprendimiento que contribuyan a ideales sociales o que tengan un impacto positivo en la sociedad.
<b><i>Colaborativos</i></b>	Los jóvenes que emprenden ven en la colaboración una oportunidad para fortalecer y mejorar su negocio. Ellos son conscientes que para lograr sus objetivos necesitarán la mayor ayuda posible, por eso siempre están en la búsqueda de generar relaciones de confianza entre personas y organizaciones afines.

**Fuente:** (La República, 2019).



También Baque et al. (2020) mencionan que otra característica importante que todos los emprendedores deben tener es el compromiso, que no es más que ser responsables y dedicados en el proyecto que desarrollen, es un vínculo que acostumbra a ser fuerte y que está generado en buena parte por las motivaciones que dan lugar al emprendimiento.

Los gobiernos han visualizado que apoyar actividades de emprendimiento origina un incremento en actividades productivas, con lo cual se busca enmendar los rezagos y demandas que la sociedad exige en cuanto a mejores condiciones de vida, entendiendo que la creación de empleos atiende esa necesidad. De esta manera, Cruzaty (2017) citando a Stiglitz (2006), menciona que el Estado no ha avanzado significativamente en la intervención para reducir las grandes desigualdades en los ingresos económicos y así reducir los altos niveles de pobreza, lo que ha demostrado poca eficacia en sus esfuerzos, sin embargo, es muy importante su intervención.

Baque et al. (2020) mencionan que el contrato joven y de formación se refiere a un tipo de contrato que se puede aplicar a jóvenes menores de 26 años para recibir cualquier tipo de formación, no solo a universidades. Igualmente se menciona que es un contrato que fomenta la doble formación, porque la idea es que los jóvenes estudien y trabajen.

Por todo lo anterior, es importante establecer un perfil de la juventud emprendedora. Esto es perentorio en tanto se desea valorar su incidencia en la actualidad, y en la sociedad ecuatoriana. De manera inicial, podría mencionarse que deberían contar con las habilidades de originalidad e

innovación, moderada aversión al riesgo, aceptación de sus responsabilidades, conocimiento de los resultados de sus actos. Además está el hecho de que planifica en base al largo plazo. De igual manera deben manifestarse características como la necesidad de logro, la autoconfianza y el optimismo, la creatividad y autonomía (Blanco et al. 2012).

Tomando en cuenta lo anterior, y la complejidad del tema, con este trabajo de investigación se pretende valorar a la nueva modalidad de contrato en la legislación ecuatoriana, desde la perspectiva del emprendimiento juvenil. La metodología utilizada se basa en un diseño bibliográfico de tipo documental. Además se desarrollo una metodología con un diseño no experimental de campo.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología utilizada en este trabajo, por un lado, está relacionada directamente con un diseño bibliográfico de tipo documental, el mismo que analiza e investiga aspectos de la realidad; ya que la metodología de una investigación incluye todos los pasos y procedimientos que se deben llevar a cabo a fin de concretar una propuesta bien determinada, considerando que uno de los elementos claves en el cumplimiento de cada uno de los objetivos que se plantean para cumplir con dichas actividades (Palella y Martins, 2010). Se añade a lo anterior que se aplica una metodología no experimental de campo donde no se manipula ninguna variable en forma deliberada, y se observan los hechos tal como ocurren, de igual manera el tipo de investigación es de campo pues se recogen datos directamente de la realidad de los



hechos (Palella y Martins, 2010). La investigación utilizó un cuestionario virtual aplicado a 350 jóvenes con la finalidad de saber los niveles de conocimientos que tenían sobre el tema.

## RESULTADOS

Los resultados recabados fueron obtenidos a través del cuestionario virtual aplicado a través de un enlace por medio de las redes sociales (Facebook, Instagram, WhatsApp) a diferentes contactos que permitió conocer los diferentes criterios por parte de las personas.

En la Tabla 2 se muestran los rangos de las edades de los entrevistados.

**Tabla 2**  
*Rango de edad a la cual pertenece*

Edad	N	%
<b>15-18 años</b>	84	24
<b>19-22 años</b>	108	31
<b>23-25 años</b>	97	28
<b>26-29 años</b>	45	13
<b>Otras edades</b>	16	4
<b>Total</b>	<b>350</b>	<b>100</b>

En la tabla 2 se observa que el 24% de los encuestados están en el rango de edad 15 a 18 años, mientras que el 31% corresponde a las personas entre 19 a 22 años, el 28% pertenece a la edad promedio de 23 a 25 años, el 13% son las personas con edades de 26 a 29 años y el 4 % restante pertenece a otras edades.

En la tabla 3 se describe el conocimiento que poseen los entrevistados sobre el sistema laboral en el Ecuador.

**Tabla 3**

*¿Conoce sobre el Sistema Laboral Ecuatoriano?*

Parámetro	N	%
<b>Si</b>	145	41
<b>No</b>	205	59
<b>Total</b>	<b>350</b>	<b>100</b>

Como se observa en la Tabla 3 en base a las encuestas realizadas la mayoría de los jóvenes (59%) no tienen conocimiento sobre el sistema laboral ecuatoriano, el 41% restante de acuerdo a sus actividades laborales tienen conocimiento de aquello.

Seguidamente en la Tabla 4 se muestra el conocimiento que poseen los entrevistados sobre las nuevas estipulaciones del Ministerio de contrato de trabajo producto de la pandemia por COVID-19.

**Tabla 4**  
*¿Conoce de las nuevas estipulaciones establecidas por el Ministerio de Contrato de trabajo a raíz de la pandemia COVID19?*

Parámetro	N	%
<b>Si</b>	139	40
<b>No</b>	211	60
<b>Total</b>	<b>350</b>	<b>100</b>

La tabla 4 muestra que el 60% de las personas desconocen las nuevas estipulaciones que estableció el ministerio de contrato de trabajo cuando surgió la pandemia, el restante (40%) menciono que si las conoce.

En la Tabla 5 se detalla el porcentaje de conocimiento que tienen los entrevistados sobre las nuevas modalidades de contrato que surgieron a causa de la pandemia.



**Tabla 5**  
*¿Tiene conocimiento sobre las nuevas Modalidades de Contrato que surgieron a causa de la pandemia?*

Parámetro	N	%
<i>Si</i>	129	37
<i>No</i>	221	63
<b>Total</b>	<b>350</b>	<b>100</b>

De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo comprobar que el 63% de los encuestados no conocen sobre las nuevas modalidades de contrato que surgieron a raíz de la pandemia COVID-19, mientras que el 37% de ellos respondió que sí tiene conocimiento.

En la Tabla 6 se indica si los entrevistados están actualmente realizando alguna actividad laboral.

**Tabla 6**  
*¿En la actualidad se encuentra usted realizando alguna actividad laboral?*

Parámetro	N	%
<i>Si</i>	118	34
<i>No</i>	232	66
<b>Total</b>	<b>350</b>	<b>100</b>

Mediante la siguiente tabla se pudo observar que el 66% de los encuestados respondieron que no se encuentran realizando alguna actividad laboral en la actualidad. Por lo tanto, el 34% de ellos si se encuentra laborando.

Seguidamente en la Tabla 7 se muestra el porcentaje de las actividades que realizan los encuestados en cuanto a las nuevas modalidades de trabajo.

**Tabla 7**  
*¿Qué actividades les permiten realizar las nuevas Modalidades de Trabajo?*

Rango	N	%
<i>Trabaja y estudia</i>	157	45
<i>Trabaja y ayuda económicamente a su familia</i>	129	37
<i>Solo trabaja</i>	64	18
<b>Total</b>	<b>350</b>	<b>100</b>

En la tabla 7, se puede determinar que 45% de las personas trabajan y estudian, el 37% de ellos tienen la oportunidad de trabajar y ayudar a su familia, mientras que el restante (18%) solo se encuentra laborando.

En la Tabla 8 se detalla si los encuestados consideran que durante la pandemia por COVID-19 se han generado más oportunidades de trabajo para los jóvenes.

**Tabla 8**  
*¿Durante la pandemia COVID-19 cree usted que se ha generado mayor oportunidad de trabajo a los jóvenes?*

Parámetro	N	%
<i>Si</i>	138	39
<i>No</i>	212	61
<b>Total</b>	<b>350</b>	<b>100</b>

De acuerdo a los datos obtenidos la mayoría de las personas (61%) mencionaron que a causa de la pandemia las oportunidades laborales son bajas, mientras que el 39% de ellos dicen que si se han generado oportunidades laborales.

Posteriormente en la Tabla 9 se detalla cuáles son considerados los obstáculos al momento de iniciar un emprendimiento.



**Tabla 9**  
*¿Cuáles cree usted que serían obstáculos al momento de iniciar un emprendimiento?*

Parámetro	N	%
<i>Miedo al fracaso</i>	168	48
<i>Incertidumbre de cómo llevar una empresa</i>	104	30
<i>Falta de conocimiento y experiencia</i>	78	22
<b>Total</b>	<b>350</b>	<b>100</b>

Estos resultados indican que la mayoría de las personas que realizaron la encuesta de manera virtual indicaron que tienen pocos conocimientos sobre las nuevas modalidades de trabajo y de contratos que surgieron con la pandemia de COVID - 19, además indicaron que a raíz de esto las oportunidades de trabajo son escasas debido al mal momento que sufrieron las empresas donde laboraban o al fracaso de sus micro emprendimientos que aún estaban iniciando.

De acuerdo a las modalidades que existían antes de la pandemia, las personas tenían más facilidad de acceso a trabajar sin tener que involucrar el internet y el crecimiento del trabajo online. Esta tendencia está experimentando un impulso decisivo mientras el COVID-19 fuerza a empresas y organizaciones a imponer políticas de trabajo remoto. Este cambio repentino tiene el potencial de acelerar los cambios en la forma de trabajar y en las ideas sobre la organización del trabajo. El teletrabajo se ha convertido en una herramienta para enfrentar una crisis sanitaria, pero también es una forma de trabajo que ha permitido una conciliación con la vida familiar y el bienestar del colaborador con especial atención hacia las personas más vulnerables.

Según Rodríguez-Aguilar et al. (2020) en un

estudio menciona que se realizó una encuesta por el equipo Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Ecuador a 150 dueños de negocios, de lo cual 24,67% indicó que cerró sus negocios por causa de la pandemia, el 69% sufrió un efecto negativo y el 23% manifestó haber sido fuertemente afectado por la crisis, existiendo el riesgo del cierre de sus negocios. Asimismo, manifestaron haber alcanzado una recuperación de su cartera de un 47.89% en el período de marzo-mayo 2020, proporción que disminuyó en un 20% en comparación al mismo período del año 2019.

## CONCLUSIONES

En función a los resultados obtenidos y luego de analizar cada uno de los ítems reflejados en la encuesta, se puede mencionar que el virus SARS-COV-2 ha ocasionado múltiples problemas a nivel mundial en todos los aspectos laborales, las personas que conservaron sus trabajos tuvieron que adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo y llevar a cabo los nuevos contratos establecidos por el Ministerio de Trabajo. La situación que originó el coronavirus mostró y demostró aspectos que versan sobre muchas áreas: lo sanitario, el cuidado de la salud, aspectos económicos, abordajes psicológicos, nuevas modalidades de trabajo, distintos protocolos, entre otros.

Es importante recalcar que la gran mayoría de las personas desconocen sobre los sistemas laborales al igual que los contratos, sin embargo a pesar de esto, unos conservan su trabajo pese a la pandemia teniendo que adaptarse a las nuevas modalidades. Es evidente que el mayor temor en un emprendimiento es el miedo al fracaso, además de esto se necesita experiencia para llevar con



normalidad el funcionamiento del mismo. Específicamente respecto al sector juvenil la investigación ha logrado confirmar lo mencionado anteriormente, siendo esta un paso inicial que -se recomienda- debe ser continuado por otros profesionales.



## REFERENCIAS

- Alean, A., Del Rios, J., Simancas, R., & Rodríguez, C. (2017). ¿El emprendimiento como estrategia para el desarrollo humano u social? *Empresa y Sociedad* 12(1).
- Baque, L., Viteri, D., Álvarez, L., & Izquierdo, A. (2020). Plan de negocio para emprendimientos de los actores y organizaciones de economía popular y solidaria. *Universidad y sociedad* 12(4).
- Blanco, A., Mercado, C., & Prado, A. (2012). Perfil Motivación De Juventud Emprendedora española. *Revista de estudios de juventud* 99, 23-34.
- Cabezas, V. (2020). El COVID-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Jurs Dictio* 26(26).
- Chiriboga, H., Jiménez, E., & Toscani, P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad* 10(1), 226-231.
- Cruzaty, L. (2017). Emprendimiento en Ecuador. Estudio de Caso: Provincia de Santa Elena. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica* 1(2), 27-32.
- Fiallos, A. (2018). Análisis del efecto del emprendimiento juvenil en el empleo de los jóvenes estudiantes universitarios de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador: Trabajo especial de grado de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil para optar al título de Economista.
- La República. (12 de Octubre de 2019). Empresas: 5 características del emprendimiento juvenil. Recuperado el 18 de Noviembre de 2021, de <https://larepublica.pe/economia/2019/10/12/empresas-5-caracteristicas-del-emprendimiento-juvenil/?ref=lre>
- Mora, P., Aguirre, J., Álava, N., & Cordero, J. (2019). Jóvenes universitarios y su apuesta al emprendimiento social. *Revista Economía y política* 15(30).
- Palella, S., & Martins, F. (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas, Venezuela: FEDUPEL, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Paredes, A. (2018). El contrato de trabajo juvenil a la luz del análisis crítico del principio de igualdad y no discriminación al acceso al empleo. Quito, Ecuador: Trabajo especial de grado de la Universidad Andina Simón Bolívar para optar al título de Magister en Derecho con mención en Derecho Constitucional.
- Rodríguez-Aguilar, Reina-Pinargote, Rodríguez-Moran, K, & Cañarte-Quimis, L. (2020). Nuevos emprendimientos: Un análisis a sus tipos y posicionamiento postCOVID-19. *Fipcaec*, 5(4).
- Sornoza, D., Parrales, M., Sornoza, G., Cañarte, T., Castillo, M., Guaranda, V., y otros. (2018). Fundamentos del emprendimiento. Alicante: 3 Ciencias Editorial Areas de Innovación y Desarrollo, S.L.



- Vanna, J., Morales, T., & Artola, M. (2019). Competencias personales de emprendedores y factores en la creación de empresas ecuatorianas: Caso: Abarrotes de Ambato. Cofin Habana 1 .
- Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato. Pensamiento Psicológico, 9(16) , 171-182.