

Mayo 2019 - ISSN: 1696-8352

## **ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE CONSULTORÍA ESPECIALIZADA EN LA REINSERCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES MAYORES DE 35 AÑOS.**

**Silvana Gina Bistolfi Daga, Autor**

[Correo: sbistolfi89@hotmail.com](mailto:sbistolfi89@hotmail.com)

Egresada Carrera De Administración de Empresas  
Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil

**Wladimir del Rosario Alvarado; Tutor**

Ingeniero Eléctrico, Magíster en Electricidad

Profesor de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

Correo: [wdelrosarioa@ulvr.edu.ec](mailto:wdelrosarioa@ulvr.edu.ec)

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Silvana Gina Bistolfi Daga y Wladimir del Rosario Alvarado (2019): "Estudio de factibilidad para la creación de una empresa de consultoría especializada en la reinserción laboral de profesionales mayores de 35 años", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (mayo 2019). En línea

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/empresa-reinsercion-laboral.html>

### **Resumen**

El presente trabajo tiene como objetivo aportar con la búsqueda de cientos de personas que se sienten discriminadas por su edad, realizando el estudio de factibilidad para la creación de la empresa de consultoría, ofreciendo el servicio de reclutamiento, selección, capacitación y colocación en diversas empresas con altos índices de ausentismo por permisos de embarazo materno, por ejemplo, u otros tipos de ausentismo.

También es importante conducir este tipo de estudio porque ayuda a concientizar a las entidades gubernamentales sobre las competencias y el valor profesional de las personas mayores de 35 años, son individuos altamente productivos quienes tienen derecho a asegurarse su acceso a una plaza laboral. Y así, los organismos competentes puedan considerar eliminar la barrera de la edad, mediante la declaratoria de cumplimiento de un porcentaje de empleados mayor a 35 años.

**Palabras Claves:** Discriminación-reinserción-consultoría-factibilidad-competencia.

## **Summary**

The objective of this work is to contribute with the search of hundreds of people who feel discriminated by their age, carrying out the feasibility study for the creation of the consulting company, offering the service of recruitment, selection, training and placement in various companies. with high absenteeism rates for maternal pregnancy leave, for example, or other types of absenteeism. It is also important to conduct this type of study because it helps to raise awareness among government entities about the competencies and professional value of people over 35 years old, they are highly productive individuals who have the right to secure access to a job. And so, the competent bodies can consider removing the age barrier, through the declaration of compliance with a percentage of employees over 35 years.

**Key words:** Discrimination- reintegración-consultancy-feasibility-competition

## **1.-INTRODUCCIÓN**

Actualmente las empresas buscan contratar personal con un límite de edad que en algunos casos corresponde hasta los 35 años. Eso limita a las personas desempleadas que sobrepasan esa edad porque el mercado laboral no está aprovechando su experiencia profesional. Se puede inferir

de esta situación que el desempleo y las escasas oportunidades de contratación aumentan conforme el trabajador aumenta su edad cronológica, lo cual conlleva al incremento de la tasa de desempleo y eleva el nivel de trabajo informal. La problemática planteada será afrontada en alguna etapa de la vida por todo empleado dependiente de entidad privada o pública, de ahí la importancia de la investigación.

### **1.1.-Formulación del problema**

¿Es factible la creación de una empresa de consultoría especializada en la reinserción laboral de profesionales mayores de 35 años?

#### **1.1.2.-Sistematización del problema**

- ¿Cuál es la situación laboral actual de la población de profesionales mayores a 35 años?
- ¿Cómo delimitar el mercado potencial laboral de profesionales mayores a 35 años?
- ¿Qué recursos son necesarios para la creación de una empresa de consultoría especializada en la reinserción laboral de profesionales mayores a 35 años?
- ¿Cómo estimar la rentabilidad financiera en la creación de una empresa de consultoría especializadas en la reinserción de profesionales mayores a 35 años?

### **1.2.-Objetivos de la Investigación**

#### **1.2.1-Objetivo general**

Realizar un estudio de factibilidad para la creación de una empresa de consultoría especializada en la reinserción laboral de profesionales mayores de 35 años.

#### **1.2.2.-Objetivos específicos**

- Realizar el análisis de la situación laboral de profesionales mayores a 35 años.
- Identificar el mercado potencial para profesionales mayores a 35 años.
- Definir los recursos necesarios para la creación de una empresa de consultoría especializada en reinserción de profesionales mayores a 35 años.

- Determinar la rentabilidad financiera de la creación de una empresa de consultoría especializada en reinserción de profesionales mayores a 35 años.

### **1.3.-Antecedentes de la Investigación**

Dentro de los subsistemas del área de Talento Humano se detallan matrices o perfiles para cubrir determinados cargos, siendo la edad uno de los aspectos que se definen como parte excluyente de un proceso de reclutamiento. Es ahí donde se debe concientizar a las áreas o jefaturas que bien pueden incluir un rango más amplio de edades para dar oportunidad a profesionales en búsqueda de trabajo para participar del proceso.

En la Investigación sobre la existencia de discriminación laboral por edad en el acceso al empleo dentro del mercado laboral de la ciudad de Guayaquil, realizada por Krizia Agüero Flores en el 2014, se halló que discriminación laboral por edad, en los procesos de selección de personal dentro del mercado laboral de Guayaquil, hacia los adultos medios, ocurre tanto para cargos profesionales como no profesionales. Se insinúa que las empresas vinculan la edad de los aspirantes de la categoría adultez media a un bajo rendimiento laboral, incapacidad para adaptarse a los cambios del entorno y pocas probabilidades de desarrollo profesional.

De acuerdo a un informe de diario El Telégrafo del 2014, los avisos clasificados que condicionan o niegan el acceso al trabajo por cuestiones de edad constituyen un acto discriminatorio porque se contraponen a lo que señala la Constitución del Ecuador. Entre los artículos 325 y 333 se reconoce el derecho al trabajo en todas sus modalidades. Si para quienes sobrepasan los 40 años, incluso menos es difícil emplearse, los mayores de 50, 60 o más de 70 años terminan por aceptar lo primero que les ofrecen, así sea mal remunerado. Lo contrario es engrosar las filas de la informalidad, de ahí que en las calles de cualquier ciudad se mire a muchos adultos mayores, sobre todo mujeres, en calidad de vendedores ambulantes. Sin duda, para ellos, las jornadas diarias van más allá de las 8 horas de trabajo, sin contar con seguro social o médico.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) en su informe sobre la coyuntura laboral en la región considera como desafío del proceso de transición demográfica la inclusión de

las personas de edad mediana (40 y 50 años) frente a los jóvenes que tienen más acceso a los avances de los sistemas educacionales. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), de 10 plazas de trabajo generadas en Ecuador 8 son del sector privado y 2 del público. El 90% que accede a estos puestos corresponde a los jóvenes.

La tendencia de las empresas de contratar a trabajadores dependiendo de la edad que estos tengan es, para muchos juristas, un principio de discriminación laboral que aún no se logra erradicar a nivel de Latinoamérica, reporta diario Expreso (2013). La dificultad que algunas personas tienen para conseguir una plaza de empleo porque no se ajustan a la edad requerida es el factor más influyente en el tema de exclusión laboral en la región, y aunque ciertos países han empezado a legislar al respecto “sigue siendo insuficiente puesto que es muy difícil controlar la protección de las personas en su acceso al empleo”, dijo Fernando Bolaños, relator general de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo, en el IX Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que se celebró por primera vez en Guayaquil hace cuatro años.

Si bien es cierto y conocido que factores como hormonales afectan el entorno de la mujer madura, si este es debidamente controlado, no será un obstáculo para poder realizar la contratación. En la Asamblea Nacional se presentó un proyecto para incluir a las juventudes dentro de un proceso de vinculación empresarial, sin embargo, también hay un porcentaje de la población en edad de laboral y que según las matrices de reclutamiento estarían siendo excluida del proceso.

## **2.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1.-Tipo de Investigación**

El presente estudio es una investigación descriptiva, según el autor Tamayo y Tamayo M., en su libro Proceso de Investigación Científica, la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”

Esto significa que el proyecto comprenderá la descripción entre dos o más variables en un momento determinado. Así mismo, consiste en una investigación de campo porque se investigan las variables en el ambiente natural donde los actores investigados conviven. Se apoya en la recolección de datos y varias fuentes consultadas, para obtener datos no experimentales. Por tanto, también se constituye en una investigación documental.

## **2.2.-Enfoque de la investigación**

El presente estudio empleará enfoques cualitativos y cuantitativos al procesar la información que proveerán las fuentes seleccionadas. Con el primer enfoque se obtienen perspectivas generales y expectativas de ciertos factores claves escogidos para opinar sobre la situación planteada dentro de la temática. En tanto que el segundo enfoque se refiere a la presentación e interpretación de la información a través de métodos estadísticos para tratar de explicar una situación y sus hechos de influencia. De ahí a que el tercer enfoque del proyecto es el método inductivo, el cual permite elaborar explicaciones generales a partir de premisas particulares.

### **2.2.1.-Técnicas de investigación**

Entre las principales técnicas de investigación necesarias para el proyecto constan las encuestas y las entrevistas. Las primeras se aplicarán sobre un grupo de profesionales de 35 años para conocer su situación laboral y las características alrededor de esa situación, mediante un cuestionario con preguntas cerradas y de opción múltiple. En tanto que las entrevistas se emplearán para recolectar los testimonios de gerentes de recursos humanos y otros ejecutivos.

### **2.2.2.- Población y muestra**

La población escogida corresponde a una muestra de la población de empresas comerciales medianas de la ciudad de Guayaquil.

De acuerdo con (INEC, 2017), en el año 2017 en la Zona 8 de Planificación Territorial (que comprende los cantones de Guayaquil, Durán y Samborondón) se registraron 1.335 empresas medianas y cuya actividad económica principal es el comercio.

Al tener una población finita, se aplica la siguiente fórmula para obtener la muestra:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N = Total de la población = 1.335 empresas

Z = 1,96 al cuadrado (nivel de confianza 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5%)

q = 1- p (en este caso, 95%)

d = precisión = 5%

Entonces:

n =200

En base a este número de empresas, se encuestaron a igual cantidad de personas que buscaban trabajo en estas empresas en la ciudad de Guayaquil, obteniéndose los siguientes resultados:

### **2.2.3.-Formato de Encuestas para personal desempleado**

El siguiente cuestionario está desarrollado para determinar la factibilidad de crear una empresa especializada en la reinserción laboral para profesionales mayores de 35 años, conteste con toda sinceridad las siguientes preguntas:

#### **Preguntas de la encuesta**

1. Indique su edad:
  - a) Menos de 35 años
  - b) De 35 a 45 años

- c) De 46 a 50 años
  - d) De 51 a 60 años
  - e) De 61 a 65 años
2. ¿Se encuentra actualmente desempleado?
- a) Si
  - b) No

**Si su respuesta es si continúe con las siguientes preguntas**

3. ¿Cuál es su nivel de estudio?
- a. Universitario concluido
  - b. Universitario inconcluso
  - c. Bachiller
4. ¿Cuál es su área de conocimiento?
- a) Área Contabilidad, Administración, Logística
  - b) Área de Marketing, Publicidad y Ventas
  - c) Área De Sistemas o Informática
  - d) Área Educativa/Comunicación/Jurisprudencia
  - e) Área de Producción
  - f) Otra
5. ¿Cuánto tiempo ha estado buscando un trabajo formal?
- a. Menor a 3 meses
  - b. De 4 a 5 meses
  - c. Mayor a 6 meses
  - d. Más de 1 año
6. ¿Considera que existe discriminación laboral a partir de los 35 años?
- a. SI
  - b. NO
7. ¿Considera que las personas mayores de 35 años son igualmente productivas que los jóvenes?
- a. SI
  - b. NO
8. ¿Determine según su opinión, cuáles son las principales causas de exclusión para personas mayores de 35 años?
- Imagen personal
  - Salud del postulante
  - Conocimiento de tecnología
  - Adaptación al cambio
  - Mayor aspiración salarial
9. ¿Según su opinión, qué factor considera usted no le ha permitido conseguir un trabajo?
- Por falta de conocimiento actualizados
  - Por tener mayor expectativa salarial
  - Por la edad
  - Por su imagen personal
  - Por posibles problemas de salud
10. ¿Contrataría los servicios de una **empresa especializada** en la reinserción laboral de personas mayores de 35 años??
- a. SI
  - b. NO



## Preguntas de entrevista:

Encuesta dirigida a jefaturas, personal de reclutamiento y selección, médico ocupacional del Departamento de Talento Humano Guayaquil

Lea atentamente y responda con total sinceridad las siguientes preguntas:

1. ¿Considera que en el Ecuador existe discriminación laboral por edad?
  - a. Si
  - b. No

¿Por qué?
  
2. ¿Considera que las personas mayores de 35 años son igualmente productivas que los jóvenes?
  - a. Si
  - b. No

¿Por qué?
  
3. ¿Según su opinión, cuáles son las principales causas de exclusión para personas mayores de 35 años?
  - a. Imagen personal
  - b. Salud del postulante
  - c. Conocimiento de tecnología
  - d. Adaptación al cambio
  
4. ¿Considera Ud. que las personas mayores de 35 años actualmente están mucho más adaptadas a la tecnología?
  - a. Si
  - b. No
  - c. A veces

¿Por qué?
  
5. ¿Según su opinión, existen oficios o plazas de trabajo que pueden ser cubiertas por personas mayores de 35 años?
  - a. Si
  - b. No

Indique Cual
  
6. ¿Conoce de alguna ley que promueva la igualdad de oportunidad laboral en el Ecuador?
  - a. Si
  - b. No

Indique Cual
  
7. Contrataría Ud. ¿A una persona mayor de 35 años debidamente calificada y que se adapte a las condiciones laborales que le ofrecen?
  - a. Si
  - b. No

¿Por qué?

8. Contrataría los servicios de una empresa especializada en la reinserción laboral de personas mayores de 35 años.
  - a. Si
  - b. No

¿Por qué?

9. Según su criterio, si contrata personas mayores de 35 años para cubrir vacantes en su empresa le representará:
  - a. Menor índice de ausentismo por enfermedades familiares
  - b. Bajo índice de ausentismos por permisos maternos/paternos
  - c. Mayor concentración en sus labores
  - d. Mayor experiencia en diferentes áreas de trabajo
  - e. Más fidelidad con la empresa
  - f. Bajo índice de deserción
10. Según su criterio, hasta que edad se puede contratar a un colaborador y que pueda ser productivo.
  - a. De 18 a 25 años
  - b. De 26 a 35 años
  - c. De 36 a 45 años
  - d. De 46 a 50 años
  - e. De 51 a 60 años
  - f. De 61 a 65 años

### **3.-RESULTADOS**

Del total de personas encuestadas el 65% corresponde a personas comprendidas entre las edades de 35 a 45 años, el 25% corresponde a personas de 46 a 50 años, el 10% corresponde a ciudadanos entre los 51 a 60 años todos con el objetivo común de buscar un empleo acorde a sus habilidades, conocimientos y destrezas. Se observa que el mayor índice de personas en búsqueda de empleo corresponde a personas entre los 35 a 45 años.

De este grupo el 95% de los encuestados corresponde a la lista de desempleados mientras que el 5% se encuentra al momento de la encuesta trabajando.

El 80% de los encuestados considera que si existe discriminación laboral por cuestión de su edad, y esa es una de las razones por las cuales consideran que no consiguen los empleos por ellos deseados.

Casi la totalidad de los encuestados 95% se consideran personas aún productivas y capaces de rendir física y mentalmente lo mismo que un profesional joven.

Se concluye que el 30% de personas encuestadas no han concluido sus estudios, existe un 70% que si posee un título universitario

El 30% de los encuestados creen que los empresarios los excluyen a ellos principalmente porque creen que van a exigir un mayor sueldo; asimismo, el 25% de los entrevistados considera que las empresas los rechazan porque no los creen capaces de adaptarse a los cambios generacionales ni tecnológicos de la actualidad.

Ante la situaciones descritas en las preguntas anteriores, el 90% de los encuestados si se mostró a favor de contratar los servicios de una empresa consultora en reinserción laboral que opere en la ciudad de Guayaquil y que consiga que encuentre empleo pese a tener más de 35 años de edad.

## 4.- ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

### 4.1.- Estudio Administrativo

Debido a que se ofrece un servicio de consultoría y no un producto, el presente proyecto estará basado en los costos de los equipos de oficina y en el personal a contratar para poner en funcionamiento las actividades de la compañía.

Una de las estrategias de la empresa de consultorías es la de establecer un equipo adecuado y suficiente de forma que el potencial crecimiento de la organización permite incorporar al personal adecuado para su funcionamiento, dado esto el organigrama que se presenta a continuación será el organigrama inicial de la entidad:

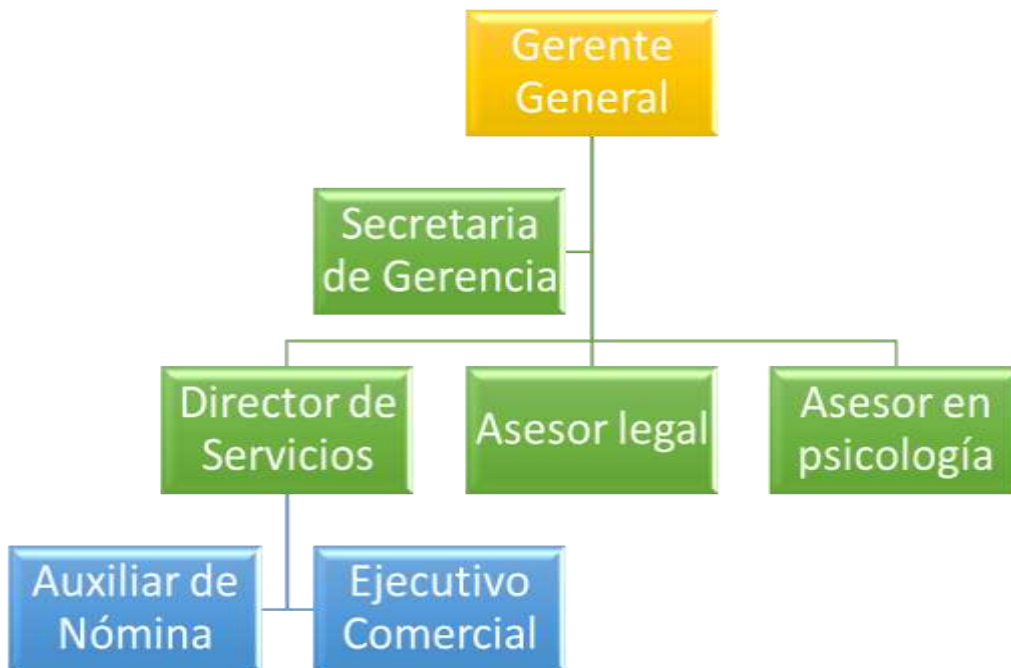


Figura 1. Organigrama propuesto para la empresa

Elaborado por: La Autora

#### 4.2.- Requerimiento de personal

En base al Organigrama propuesto se puede diseñar la nómina del personal administrativo y operativo de la empresa, donde se tienen los siguientes cargos y sueldos:

<b>Cargos</b>	<b>Número de puestos</b>	<b>Remuneración (USD)</b>	<b>Remuneración Total (USD)</b>
Gerente General	1	800	800
Director de Servicio	1	700	700
Auxiliar Nomina	1	400	400
Asesor legal	1	700	700
Asesor en psicología	1	700	700
Ejecutivo comercial	1	400	400
Secretaría	1	500	500
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>		<b>4.200</b>

### 5.- ESTUDIO FINANCIERO

#### 5.1.- Inversión Inicial

Tomando en cuenta las diversas estrategias para que la empresa consultora inicie sus actividades, los requerimientos para cumplir los objetivos y metas propuestas, así como la infraestructura necesaria para sacar adelante la compañía, se tiene que es fundamental puntualizar una serie de inversiones como Activos no corrientes, Gastos pagados por anticipados, y contar con capital de trabajo para su debido funcionamiento, de tal forma que estas sean las bases para poder implementar el proyecto y ponerlo en marcha.

## 5.2.- Gastos pagados por anticipado

Son los gastos por anticipado que se adquirirán como apoyo logístico en caso de que se desee crear la empresa consultora y cuya inversión es recuperable cuando se recibe el servicio o beneficio.

<b>GASTOS DE CONSTITUCIÓN</b>	
<b>Descripción</b>	<b>Valor</b>
Capital Suscrito	\$800
Afiliación a la Cámara de Comercio de Guayaquil	\$65
Inscripción de constitución	\$140
Registro de Nombramiento	\$50
Permiso de Funcionamiento	\$20
Publicación Diario El Universo	\$30
<b>TOTAL</b>	<b>\$1.105</b>

Tabla 1. Gastos de Constitución

Elaborado por: La Autora

## 5.3.- Activos No Corrientes

Para ofrecer un servicio de calidad a los potenciales clientes se deberá contar con los equipos de computación, muebles y enseres de oficina necesarios y además, con softwares que serán herramientas de trabajo.

<b>EQUIPOS DE COMPUTACIÓN</b>			
<b>EQUIPOS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Computadora	10	\$650,00	\$6.500,00
Impresora multifuncional	1	\$330,00	\$330,00
<b>Inversión Inicial en equipos de computo</b>			<b>\$6.830,00</b>

Tabla 2. Inversión en equipos de computación

Fuente: NOVICOMPU

<b>EQUIPOS DE OFICINA</b>			
<b>EQUIPOS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Fax PANASONIC KX-FA	1	\$250	\$250
Proyector CANNON	1	\$650	\$650
Televisor 55 pulgadas LG	1	\$850	\$850
Teléfonos PANASONIC	10	\$45	\$450
<b>Inversión Inicial en equipos de oficina</b>			<b>\$2.200</b>

Tabla 3. Inversión en equipos de oficina

Fuente: NOVICOMPU

<b>MUEBLES DE OFICINA</b>			
<b>MUEBLES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Escritorios	10	\$240	\$2.400
Sillas de escritorio	10	\$75	\$750
Mesa de juntas	1	\$350	\$350
Sillas	10	\$45	\$450
Sofá	2	\$240	\$480
Archivadores	6	\$190	\$1.140
Dispensador de agua	1	\$100	\$100
<b>Inversión Inicial en muebles de oficina</b>			<b>\$5.670</b>

Tabla 4. Inversión en muebles de oficina

Fuente: Muebles El Bosque

#### 5.4.- Plan de Inversión Inicial

La inversión inicial que requeriría la empresa consultora, se presenta a continuación:

<b>INVERSIÓN INICIAL</b>	
Gastos de Constitución	\$1.105
Equipos de Computo	\$6.830
Equipo de Oficina	\$2.200
Muebles de Oficina	\$5.670
Software	\$7.480
Capital de Trabajo	\$12.600
<b>INVERSIÓN TOTAL</b>	<b>\$35.885</b>

Tabla 5. Plan de Inversión Inicial

Elaborado por: La Autora

## **6.-CONCLUSIONES PARCIALES DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADO**

Las encuestas realizadas han demostrado que las personas mayores a los 35 años desempleadas o buscando cambiarse de trabajo, no lo consiguen porque creen que su edad es un factor limitante muy importante que obstruye la consecución de tener un empleo digno de acuerdo a su profesionalización, por lo que al final el 90% de los encuestados se mostró a favor de contratar una empresa especializada en reinserción laboral.

Por otro lado, en las entrevistas realizadas a expertos en el tema, se considera que la edad no debería ser una limitante para conseguir empleo, sino más bien debería ser considerada como una fuente de experiencia que le sirva a la compañía.

Se concluye que a través de las investigaciones recopiladas por otros autores, y también de los estudios realizados por la autora del presente estudio, existe una clara discriminación al seleccionar personal para personas mayores a 35 años, lo cual se validó con las encuestas y entrevistas realizadas que demostraron que las personas actualmente no están siendo contratadas por un tema de edad, y que si estarían interesadas en que exista una empresa consultora que los asesore para poder conseguir un trabajo digno de ellos o ellas, sin importar la edad.

De acuerdo a lo revisado, las empresas no están optando por contratar a personas mayores a los 35 años de edad, primero porque creen que van a cobrar más por el cargo que un joven ejecutivo; segundo, porque creen que se adaptan más lentamente a los cambios, y tercero, porque creen que no están actualizados con las demandas tecnológicas de hoy en día.

A través del estudio de factibilidad, se demostró que el proyecto es viable tanto desde un punto de vista técnico, así como organizacional y financiero, demostrando que si es posible ayudar a los profesionales actualmente desempleados a conseguir un trabajo formal que se adapte a sus requerimientos y necesidades.



## Bibliografía

- Alonso, J, Grande, I,. (2013). *Comportamiento del consumidor*. Madrid: ESIC.
- Alvarado, J. (Junio de 2017). *La Discriminación Laboral en el Ecuador*. (U. d. Cuenca, Ed.)  
Obtenido de Monografía previa a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales:  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28250/1/Trabajo%20de%20titulacion.pdf>
- Armstrong, G. y Kotler, P. (2013). *Fundamentos del Marketing*. Mexico: Pearson .
- Belz, F, Peattie, Ken, Gal.i Josep. (2013). *Marketing de Sostenibilidad*. Recuperado el 8 de Julio de 2016, de <https://books.google.com.ec>
- Chiavenato, I. (s.f.).
- Discriminación, C. N. (14 de Enero de 2014). *Conapred*. Obtenido de Conapred:  
[http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4600&id\\_opcion=&op=447](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4600&id_opcion=&op=447)
- Gabriel, B. (2010). *Evaluación de Proyectos*. Obtenido de  
[https://issuu.com/jazmindelacruz/docs/gabriel\\_baca\\_urbina-evaluacion\\_de\\_p](https://issuu.com/jazmindelacruz/docs/gabriel_baca_urbina-evaluacion_de_p)
- Henaó, M., Montoya, N., & Sierra, L. (2014). *Estudio de Prefactibilidad para la creación de una empresa de consultoría en el área de Gestión del Talento Humano*. Obtenido de Tesis de Maestría: <https://core.ac.uk/download/pdf/47250394.pdf>
- INEC. (2017). *Directorio de Empresas*. Obtenido de Análisis Territorial-Sectorial:  
[http://produccion.ecuadorencifras.gob.ec/geopluk/proxy/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=empresas\\_test.qvw&host=QVS%40virtualqv&anonymous=true](http://produccion.ecuadorencifras.gob.ec/geopluk/proxy/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=empresas_test.qvw&host=QVS%40virtualqv&anonymous=true)
- Juliette, A. F. (Diciembre de 2014). *Repositoio Universidad Casa Grande*. Obtenido de  
<file:///C:/Users/USER/Documents/Proyecto%20Tesis%20Silvana%20Bistolfi/Tesis686AGUi.pdf>
- Kogan, L., Fuchs, R. M., & Lay, P. (2013). *NO pero Si. Discriminación de empresas de Lima Metropolitana*. (U. d. Pacífico, Ed.) Obtenido de  
<http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1096/KoganLiuba2013pdf.pdf?sequence=5>
- Miranda, Juan. (2009). *Gestión de Proyectos*. Obtenido de  
<file:///C:/Users/USER/Downloads/1890476755.Gesti%C3%B3n%20de%20Proyectos%20-%20Juan%20Jos%C3%A9%20Miranda.pdf>
- OMS. (Febrero de 2015). Recuperado el 14 de Julio de 2016, de  
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs297/es/>
- Pareja, W. (2015). *Repositorio Universidad de Quevedo*. Obtenido de  
<http://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/216>
- Ruiz Daniela del Instituto Tecnológico Autónomo de México. (2013). Estudio de Factibilidad: Un paso previo al plan de negocios. *Dirección estratégica*,  
<http://direccionestrategica.itam.mx/ES/category/edicion-46/>.
- Sarría, A, Villar, F. (2011). *Promoción de la salud en la comunidad*. Recuperado el 04 de Julio de 2016, de <https://books.google.com.ec>

Semanario, E. (23 de Febrero de 2017). *El Semanario*. Obtenido de <https://elsemanario.com/estados/193930/personas-mayores-35-anos-sufren-discriminacion-laboral/>