



Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL

TRABAJO DE TITULACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO
COMERCIAL

TEMA

**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACION DE UNA
EMPRESA DE CONSULTORIA ESPECIALIZADA EN LA
REINSERCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES MAYORES DE 35
AÑOS.**

TUTOR;

Ing. MBA. WLADIMIR DEL ROSARIO A.

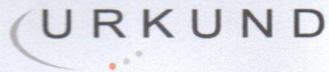
AUTORA:

SILVANA GINA BISTOLFI DAGA

Guayaquil, 2019

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA									
FICHA DE REGISTRO DE TESIS									
TÍTULO Y SUBTÍTULO: Estudio de factibilidad para la creación de una empresa de consultoría especializada en la reinserción laboral de profesionales mayores de 35 años.									
AUTOR/ES: Silvana Gina Bistolfi Daga	REVISORES O TUTORES: Ing. MBA. Wladimir Del Rosario								
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Ingeniero Comercial								
FACULTAD: Ciencias Administrativas	CARRERA: INGENIERIA COMERCIAL								
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2019	N. DE PAGS: 79								
ÁREAS TEMÁTICAS: Educación Comercial y Administración									
PALABRAS CLAVE: Discriminación-Trabajo-Factibilidad-Capacidades-Producción-Oportunidades									
RESUMEN: 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 las profesionales actualmente desempleadas a conseguir un trabajo formal que se adapte a sus requerimientos y necesidades.									
N. DE REGISTRO	N. DE CLASIFICACIÓN:								
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):									
ADJUNTO PDF:	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">SI <input checked="" type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;">NO <input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>						
SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>								
CONTACTO CON AUTORES/ES: Bistolfi Daga Silvana Gina	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">Teléfono: 593 988511683</td> <td style="width: 50%;">E-mail: sbistolfi89@hotmail.com</td> </tr> </table>	Teléfono: 593 988511683	E-mail: sbistolfi89@hotmail.com						
Teléfono: 593 988511683	E-mail: sbistolfi89@hotmail.com								
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">Ing. MBA. Rafael Iturralde</td> <td style="width: 50%;">Teléfono: 5934 259 6500 Ext. 205</td> </tr> <tr> <td>E-mail:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Msc..Oscar Machado Alvarez</td> <td>Teléfono: 5934 259 6500 Ext. 203</td> </tr> <tr> <td>E-mail:</td> <td></td> </tr> </table>	Ing. MBA. Rafael Iturralde	Teléfono: 5934 259 6500 Ext. 205	E-mail:		Msc..Oscar Machado Alvarez	Teléfono: 5934 259 6500 Ext. 203	E-mail:	
Ing. MBA. Rafael Iturralde	Teléfono: 5934 259 6500 Ext. 205								
E-mail:									
Msc..Oscar Machado Alvarez	Teléfono: 5934 259 6500 Ext. 203								
E-mail:									

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO



Urkund Analysis Result

Analysed Document: proyecto silvana correccion 12-12-2018.docx (D45655358)
Submitted: 12/13/2018 2:16:00 AM
Submitted By: rfloresm@ulvr.edu.ec
Significance: 8 %

Sources included in the report:

Proyecto Investigación Creación Oficina Samborondón Yuliana Romero 25 enero.docx (D35070609)
Tesis (2).docx (D40539613)
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28250/1/Trabajo%20de%20titulacion.pdf>
http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4600&id_opcion=&op=447
<https://core.ac.uk/download/pdf/47250394.pdf>
<http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1096/KoganLiuba2013pdf.pdf?sequence=5>
<http://www.marketingdirecto.com/anunciantes-general/anunciantes/en-esta-ingeniosa-campana-de-nivea-hasta-los-munecos-se-chamuscan-con-el-sol/>
<https://es.slideshare.net/rcaten/libro-gestiondeltalentohumanochiavenato-68209199>
<https://bianneygiraldo77.wordpress.com/category/capitulo-iii/>

Instances where selected sources appear:

25

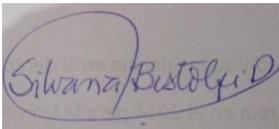
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El(Los) estudiante(s) egresado(s) Bistolfi Daga Silvana Gina, declara (mos) bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, Estudio de factibilidad para la creación de una empresa de consultoría especializada en la reinserción laboral de profesionales mayores de 35 años.

Corresponde totalmente a el(los) suscrito(s) y me (nos) responsabilizo (amos) con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo (emos) los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

A handwritten signature in blue ink that reads "Silvana Bistolfi Daga". The signature is written in a cursive style and is enclosed within a faint, hand-drawn oval shape.

Silvana Bistolfi Daga

C.I.0913879987

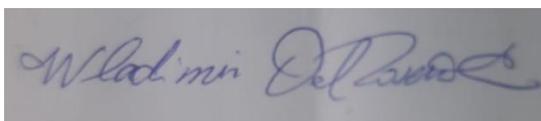
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE CONSULTORÍA ESPECIALIZADA EN LA REINSERCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES MAYORES DE 35 AÑOS, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE CONSULTORÍA ESPECIALIZADA EN LA REINSERCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES MAYORES DE 35 AÑOS.

, presentado por los estudiantes BISTOLFI DAGA SILVANA GINA como requisito previo, para optar al Título de INGENIERO COMERCIAL, encontrándose apto para su sustentación.



Firma:

Ing. MBA. Wladimir del Rosario A.

C.C. 0912819646

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco infinitamente a Dios por haberte llenado de fuerza y perseverancia ante los obstáculos presentados, a mi madre por confiar en mí y apoyarme en todo momento para concluir mis estudios, a mi familia por ser la fuerza motora que me empujaba cada día.

Y a los profesores quienes con su paciencia me supieron enseñar las bases para seguir con este proyecto.

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación va dedicado a toda mi familia, madre, hermanas, sobrinos e hijos que de una u otra manera han estado de manera incondicional en todas las etapas de mi vida estudiantil.

También dedico este trabajo a todas las personas que piensan que la edad es un obstáculo y dejan que se pase la vida y con ella sus sueños, nunca es tarde, dicen por ahí, y hoy lo creo firmemente

y a los jóvenes, para que den prioridad a sus estudios en el tiempo adecuado.

Silvana Bistolfi Daga

ÍNDICE GENERAL

Repositorio nacional en ciencia y tecnología	ii
Certificado de antiplagio académico	iii
Declaración de autoría y cesión de derechos patrimoniales	iv
Certificación de aceptación del tutor	v
Agradecimiento	vi
Dedicatoria.....	vi
Índice general	vii
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	2
1.1. Tema	2
1.2. Planteamiento del problema	2
1.3. Formulación del problema.....	3
1.4. Sistematización del problema.....	3
1.5. Objetivos de la Investigación	3
1.6. Justificación de la investigación	4
1.7. Delimitación o alcance de la investigación	4
1.8. Idea a defender.....	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes referenciales	6
2.2. Bases Teóricas	7
2.2.1. Gestión de Talento Humano	7
2.2.2. Discriminación Laboral	8
2.2.3. Consultoría.....	9
2.2.3.1. La Consultoría en la Gestión del Talento Humano	10
2.2.4. La edad como limitante en las fuentes de empleo	12
2.2.5. Estudio de Factibilidad	14
2.3. Marco Teórico Conceptual	15

2.4. Marco Legal.....	17
CAPÍTULO III	19
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	19
3.1. Tipo de Investigación	19
3.2. Enfoque de la investigación.....	19
3.3. Técnicas de investigación.....	19
3.4. Población y muestra	20
3.5. Resultados de la encuesta	21
3.6. Resultados de Entrevistas realizadas	31
3.7. Conclusiones parciales de la Investigación de Mercado	36
CAPÍTULO IV	37
ESTUDIO DE FACTIBILIDAD.....	37
4.1. Estudio Administrativo.....	37
4.1.1. Requerimiento en equipamiento	37
4.1.2. Requerimiento de personal	38
4.2. Estudio Técnico	39
4.2.1. Ubicación del Proyecto e Instalaciones	39
4.2.2. Macro localización.....	39
4.2.3. Micro localización	40
4.3. Estudio Financiero.....	40
4.3.1. Inversión Inicial	40
4.3.2. Gastos pagados por anticipado	40
4.3.3. Activos No Corrientes	41
4.3.4. Capital de Trabajo.....	43
4.3.5. Plan de Inversión Inicial	43
4.3.6. Financiamiento.....	44
4.3.7. Gastos.....	45
4.3.7.1. Gastos Fijos	45
4.3.7.2. Gastos Variables.....	46
4.3.8. Depreciación de activos no corrientes	46
4.3.9. Ingresos Proyectados	47
4.3.10. Demanda Potencial Insatisfecha	47
4.3.11. Estados Financieros Proyectados.....	47

CONCLUSIONES.....	53
RECOMENDACIONES	54
BIBLIOGRAFÍA	55
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Edad.....	21
Tabla 2 Desempleado	22
Tabla 3 Nivel De Estudio	23
Tabla 4 Área De Conocimiento	24
Tabla 5 Búsqueda De Trabajo	25
Tabla 6 Discriminación Laboral	26
Tabla 7 Personas Mayores Son Productivas.....	27
Tabla 8 Causas De Exclusión	28
Tabla 9 Factor Que Afecta Para Conseguir Trabajo.....	29
Tabla 10 Reinserción Laboral.....	30
Tabla 11 Cargos.....	38
Tabla 12 Gastos De Constitución	41
Tabla 13 Equipos De Computación.....	41
Tabla 14 Equipos De Oficina	42
Tabla 15 Muebles De Oficina.....	42
Tabla 16 Software.....	42
Tabla 17 Cargos.....	43
Tabla 18 Inversión Inicial.....	43
Tabla 19 Financiamiento	44
Tabla 20 Periodos	44
Tabla 21 Gastos Fijos	45
Tabla 22 Costos Variables.....	46
Tabla 23 Depreciación Activos No Corrientes.....	46
Tabla 24 Ingresos De Acuerdo A Demanda Proyectada	47
Tabla 25 Ingresos Proyectados	47
Tabla 26 Estado De Resultados Integral.....	48
Tabla 27 Estado De Resultados Proyectados	49
Tabla 28 Flujo De Caja.....	50
Tabla 29 Tmar	51
Tabla 30 Payback.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Proceso de los Estudios de Viabilidad	14
Figura 2. Edad de los encuestados	21
Figura 3. Actual situación laboral	22
Figura 4. Nivel de estudios	23
Figura 5. Área de conocimiento	24
Figura 6. Tiempo de búsqueda de un trabajo formal	25
Figura 7. Discriminación laboral por edad	26
Figura 8. Nivel de productividad de personas mayores a los 35 años.....	27
Figura 9. Principales causas de exclusión de personas mayores	28
Figura 10. Factores que más influyen para no conseguir un trabajo adecuado	29
Figura 11. Contratación de una consultora en reinserción laboral	30
Figura 12. Organigrama propuesto para la empresa.....	39
Figura 13. Ubicación del edificio The Point.....	40

RESUMEN

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 las profesionales actualmente desempleados a conseguir un trabajo formal que se adapte a sus requerimientos y necesidades.

Palabras clave: Discriminación- Trabajo-Factibilidad-Capacidades-Producción-

ABSTRACT

Through investigations compiled by other authors, and also from the studies conducted by the author of the present study, there is clear discrimination in selecting personnel for people over 35 years of age, which was validated with the surveys and interviews conducted that demonstrated that people currently are not being hired for an age issue, and if they would be interested in having a consulting company to advise them to get a job worthy of them or them, regardless of age. According to the revised, companies are not opting to hire people over 35 years of age, first because they believe they will charge more for the position than a young executive; second, because they believe that they adapt more slowly to changes, and third, because they believe that they are not updated with the technological demands of today. Through the feasibility study, it was shown that the project is viable from a technical as well as organizational and financial point of view, demonstrating that it is possible to help the currently unemployed professionals to get a formal job that suits their requirements and needs

Key words: Labor Discrimination-Feasibility-Capacities

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.

El presente proyecto tiene como objetivo aportar con la búsqueda de cientos de personas que se sienten discriminadas por su edad, realizando el estudio de factibilidad en 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. La investigación además presentará perfiles idóneos para cubrir las plazas en diversas áreas.

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.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1.1. Tema

Estudio de Factibilidad para la creación de una empresa de consultoría especializada en la reinserción laboral de profesionales mayores de 35 años.

1.2. Planteamiento del problema

La discriminación laboral en función de la edad es un tema que ya ha sido objeto de estudio en los últimos años en Ecuador. Por ejemplo, en el estudio Discriminación laboral por edad y su incidencia en el derecho al trabajo, elaborado por Washington Pareja en el 2014 para la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, se encontró que, aunque la legislación ecuatoriana reconoce que nadie puede sufrir discriminación por edad, en realidad no se cumple el derecho igualdad y oportunidad. Las formas graves y persistentes de discriminación en el trabajo incluso contribuyen a agudizar la vulnerabilidad y la exclusión social de personas comprendidas entre los 40 y 65 años.

Según el INEC en su Reporte de Economía Laboral 2017, se indica que la tasa de desempleo en la ciudad de Guayaquil, comparando marzo 2016 vs marzo 2017 se encuentra 2,1 más abajo mientras que la tasa de empleo adecuado bajó del 53,9% en marzo 2016 al 49,1% en marzo de 2017; de igual manera el subempleo aumenta en la ciudad de Guayaquil del 18,4 al 22,8 en marzo del 2017.

La falta de oportunidades y espacios laborales, producto de múltiples factores en los últimos años, se ha visto cada vez en aumento donde se vive en un entorno social lleno de prejuicios y estigmas, irrespetando a cualquier tipo de normativa en materia laboral (Alvarado, 2017, pág. 09); por ejemplo, en lo que respecta a los condicionamientos de ciertos empleadores al momento de solicitar personal para llenar vacantes mismos como: edad, aspecto físico, género, entre otros que atentan al respeto a la integridad e igualdad de condiciones de cualquier individuo en la sociedad.

Otra de las aristas que se debe analizar en el problema de la discriminación laboral, es la que se origina por la edad del requirente o solicitante de empleo es la situación en la cual se encuentran las personas que han atravesado cierta edad, en la realidad ecuatoriana es

común la creencia de que después de cierta edad es sumamente complicado conseguir trabajo, se toma como referencia a los 64 años, como aquella cúspide de la edad productiva de un individuo; al respecto se puede entender varios tipos de discrimen en contra de estas personas, como por ejemplo el estigma social de creer que sus capacidades son menores y por ende su rendimiento no sería el mismo que otro trabajador de menor edad.

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.

1.3. Formulación del problema

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

1.4. 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?

1.5. Objetivos de la Investigación

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.

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.

1.6. Justificación de la investigación

El presente proyecto tiene como objetivo aportar con la búsqueda de cientos de personas que se sienten discriminadas por su edad, realizando el estudio de factibilidad en 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. La investigación además presentará perfiles idóneos para cubrir las plazas en diversas áreas.

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.

1.7. Delimitación o alcance de la investigación

Se analizará la causa por la cual las empresas medianas del sector norte en la ciudad de Guayaquil, y sus departamentos de talento humano determinan la edad de una plaza a cubrirse. Se tomará como muestra las páginas de búsqueda de empleo Computrabajo, Multitrabajo y anuncios clasificados de diario El Universo e investigará dentro de los anuncios de Guayaquil, durante los meses de agosto y septiembre del año 2017, las edades que se determinan según la plaza laboral. Se prosigue a ubicar a las empresas si se detallan en el encabezado del anunciante, para proceder con la visita y entrevistas al área de reclutamiento e indagar las razones de su segmentación.

1.8. Idea a defender

Determinar la factibilidad para la creación de una empresa consultora especializada en la reinserción laboral de profesionales mayores de 35 años, contribuyendo para tener una sociedad menos discriminatoria y con iguales oportunidades laborales para todo tipo de personas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes referenciales

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.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión de Talento Humano

Según (Chiavenato), la gestión de Talento Humano es la función que permite la colaboración eficaz de las personas y considera a los empleados como socios de una organización ya que invierte esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgo etc. con la esperanza de recibir retornos de esa inversión como salarios incentivos financieros, crecimiento profesional, carrera, cualquier inversión solo se justifica cuando trae un retorno razonable.

De igual manera determina los seis procesos de la Gestión de Talento Humano:

- Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal
- Aplicación de Personas, División de Cargos y Salarios.
- Compensación de las personas, División de beneficios Sociales
- Desarrollo de personas, División de Capacitación
- Mantenimiento de Personas, División de Higiene y Seguridad
- Evaluación de Personas, División de personal

Entonces, partiendo de la premisa que un empleado es un socio de la empresa para la cual está laborando y que este debe pasar por los subprocesos de Talento Humano no se define ni advierte algún tipo de exclusión según la edad.

2.2.2. Discriminación Laboral

(Kogan, Fuchs, & Lay, 2013) Expresaron lo siguiente:

Se considera que la discriminación laboral se da en diferentes países como es el caso de la información proporcionada en el Libro “No pero Si “de Lima, Perú, en donde se determina la discriminación por edad según el siguiente extracto: “La vida laboral de la persona es muy corta”, El ideal social de juvenalización, es decir, el ideal de la juventud como modelo de excelencia, ha impregnado las prácticas de muchas empresas grandes. Junto a ello, la facilidad para la obtención de títulos universitarios (educación a distancia u horarios especiales para ejecutivos) ha fomentado una generación de jóvenes altamente calificados a edades tempranas, pero no necesariamente con la experiencia de trabajo que proponen los años. En términos generales, una gran preocupación que se manifiesta en las empresas grandes se refiere al ciclo de permanencia de los ejecutivos en ellas. Los jóvenes son percibidos como más baratos o de bajo presupuesto, con gran capacidad de adaptación y dispuestos a largas e intensas jornadas de trabajo. Concomitantemente, se señala que la experiencia, “que no la da un doctorado”, debería seguir valorándose. (Pág. 75).

Se realizará encuesta de muestra a personal profesionales mayores de 35 años, únicamente para asentar lo ya estudiado en tesis de grado (Juliette, 2014) “Investigación sobre la existencia de discriminación laboral por edad en el acceso al empleo dentro del mercado laboral de la ciudad de Guayaquil, Ecuador” en donde se confirma que existe una discriminación, entre otras, por la edad del postulante; la metodología empleada en el estudio demostró la diferencia significativa a nivel de respuesta menor de personas adultos mayores que postularon a diversos anuncios frente a las llamadas que recibieron los adultos jóvenes.

Así de igual manera la tesis para obtención de grado de la Universidad De Quevedo desarrollado por Washington Pareja (Pareja, 2015) determina que si existe la discriminación por edad en algunas empresas ecuatorianas.

(Semanario, 2017) Según la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh) señala que las compañías y reclutadores buscan la mayor rentabilidad de sus empleados y consideran que los mayores de 35 o 40 años tienen problemas de movilidad, visión, manejo de tecnología, impedimentos físicos y de salud que los hacen improductivos.

En contra posición se encuentran algunos artículos que mencionan los beneficios de contratar a personas mayores de 35 años, entre las cuales se puede mencionar los años de experiencia con que cuentan, se da menos ausentismo laboral por tener en su mayoría ya haber pasado por periodos de maternidad o paternidad, son más fieles a la empresa y menos aficionados a cambiarse de empresa, tienen contactos laborales que pueden ser de mucha ayuda para su nuevo cargo.

Para lo cual se quiere determinar el presente estudio de factibilidad en donde se propone a personal mayor de 35 años como aspirantes en igualdad de condiciones que otros de similares conocimientos, pero de menor edad.

(Discriminación, 2014) En México, que ya lleva algunos pasos adelante en el apoyo a no discriminación por edad, actualmente el Consejo Nacional para la Discriminación (CONAPRED) creado en México, indica que los anuncios son excluyentes para este grupo de personas y son un acto discriminatorio que atenta lo indicado en su constitución y a la Ley Federal del Trabajo de ese país, según la Asociación Mexicana por la no discriminación laboral por edad o Género ANDLEG, sostiene que el 90% de las vacantes ofrecidas dejan fuera a los mayores de 35 años y únicamente el 10% no excluye a este grupo etario.

Para lo cual se quiere determinar el presente estudio de factibilidad en donde se propone a personal mayor de 35 años como aspirantes en igualdad de condiciones que otros de similares conocimientos, pero de menor edad.

2.2.3. Consultoría

Los orígenes de la consultoría se remontan al siglo XVIII con el surgimiento de las teorías administrativas de Taylor y Fayol, enfocadas en la búsqueda de la eficiencia de las organizaciones. Desde entonces, a nivel mundial se le ha venido dando fuerza al concepto

de consultoría, de tal manera que, a través de este servicio, se posibilite el aumento de la competitividad de las organizaciones; pero, sobre todo en las últimas dos décadas, se ha venido incrementando tanto la demanda como la oferta de los servicios de consultoría (Henao, Montoya, & Sierra, 2014). Hoy las principales líneas son: administración, estrategia y organización, financiera, logística, marketing, recursos humanos, tecnologías de la información, calidad, producción y publicidad.

No existen datos exactos que detallen los orígenes de la consultoría en Ecuador, pero, al igual que en el resto del mundo, esta viene presentando un alto crecimiento en las últimas décadas, incremento que se da por efectos tanto de la globalización como por el surgimiento de nuevas teorías administrativas que les exigen a las organizaciones generar estrategias para la apropiación de las mismas, de tal manera que se conviertan en empresas competitivas y puedan mantenerse en un mercado diverso, cambiante y con competidores cada vez más innovadores.

2.2.3.1. La Consultoría en la Gestión del Talento Humano

El proceso de gestión humana se ha entendido como la función, el departamento, las prácticas y la profesión relacionadas con las actividades de selección de personal, entrenamiento, remuneración, beneficios, comunicaciones, higiene y seguridad laboral (Henao, Montoya, & Sierra, 2014).

Con los cambios requeridos por las empresas en la búsqueda de la productividad y la solidez financiera, los departamentos de recursos humanos han debido incursionar en los procesos estratégicos de las compañías asumiendo roles de socio estratégico de la gerencia, experto administrador, defensor de los trabajadores y agente del cambio (Henao, Montoya, & Sierra, 2014).

El desarrollo de un país guarda relación directa con su capacidad de inversión y sus índices de crecimiento, y su capacidad de crecimiento no depende únicamente de la dimensión de las inversiones sino de la calidad de las mismas; para lograrlo, es necesario contar con instrumentos idóneos que permitan identificar los proyectos a los cuales se les puede asignar recursos teniendo en cuenta su mayor retorno de crecimiento económico y de bienestar para la población.

La consultoría en los recursos humanos surge a finales de los años 50 del siglo pasado, en los cuales abundaban las empresas de consultoría especializadas en ofrecer técnicas o actividades en las áreas de desarrollo organizacional, rediseño de trabajo y administración del personal (Henaó, Montoya, & Sierra, 2014).

En los años siguientes a la consultoría surgen nuevas necesidades de las empresas, y la gerencia de operaciones, con un 36,3%, se convierte en la principal consultoría, seguida de tecnología de información, con el 22,2%; recursos humanos, con el 14,2%; estrategia corporativa, con el 14%, y servicios de outsourcing, con el 13,3% (Alvarado, 2017).

El BPO (Business Process Outsourcing) de recursos humanos es uno de los campos con más oportunidades, señala José Manuel Acosta, presidente de Human Capital Consulting, en la Revista Dinero número 430, de septiembre 20 de 2013.

La alta dirección y los líderes de gestión humana de las organizaciones han entendido que gestionar el talento con el apoyo de un tercero experto puede significar el acceso a las mejores prácticas de mercado, el aprovechamiento del expertise de un especialista, economías de escala y celeridad en la consecución de los objetivos del negocio (Revista Dinero, 2013).

De igual manera, señala que el outsourcing de recursos humanos ha tomado fuerza en los últimos años y cuenta con grandes oportunidades para seguir creciendo y evolucionando tanto a nivel nacional como con la exportación de estos servicios a otros países, como viene ocurriendo con los outsourcing ITO (Information Technology Outsourcing), BPO (Business Process Outsourcing) y KPO (Knowledge Process Outsourcing), pues: “Las organizaciones entienden mucho más que el factor humano en cualquier organización, no importa su sector o tamaño, es clave para el éxito” (Revista Dinero, 2013).

De acuerdo con definiciones presentadas en el documento “*La consultoría de gestión humana en empresas medianas*” (López, Sepulveda y Arenas, 2010): “La consultoría es un servicio prestado por un profesional idóneo (con conocimiento, capacidad y experiencia) a una organización, con el fin de contribuir a la solución de sus problemas y el logro de sus objetivos”.

2.2.4. La edad como limitante en las fuentes de empleo

Analizar el tema de la discriminación laboral por edad, o en si la discriminación generacional en un ámbito general es profundizar en aquella apreciación utilitarista de todo individuo en base a una errónea y prejuiciosa presunción de sus capacidades tanto físicas como mentales (Alvarado, 2017); en países como los de Latinoamérica es mucho más acentuado el tema, considerando dos posiciones respecto del mismo por parámetros socio-culturales mismo que se abordaran a continuación:

En el Ecuador el Código del Trabajo en su artículo 35 indica que: “Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.” El cual nos lleva a la idea de que en la actualidad cualquier adolescente por encima de los quince años podría acceder de forma libre y voluntaria a cualquier trabajo en base a sus capacidades al gozar de capacidad contractual y debiendo recibir directamente su remuneración, se debe mencionar también que en estos casos la jornada de trabajo no podrá exceder las seis horas diarias durante un periodo máximo de cinco días a la semana tal cual lo señala el segundo inciso del artículo 136 del Código de Trabajo, y se debería organizar de manera tal incluso que no interfiera en las labores académicas, esto evidentemente por su derecho a la educación.

Otra de las aristas que se debe analizar en el problema de la discriminación laboral, es la que se origina por la edad del requirente o solicitante de empleo es la situación en la cual se encuentran las personas que han atravesado cierta edad, en la realidad ecuatoriana es común la creencia de que después de cierta edad es sumamente complicado conseguir trabajo, se toma como referencia a los 64 años, como aquella cúspide de la edad productiva de un individuo (Alvarado, 2017).

Al respecto se pueden entender varios tipos de discrimen en contra de estas personas como, por ejemplo, el estigma social de creer que sus capacidades son menores y por ende su rendimiento no sería el mismo que otro trabajador de menor edad, caso igual se da en el tema de la remuneración donde dentro del sector privado si bien es cierto se da la contratación de personas de edad avanzada, pero cuyo sueldo o salario ni siquiera

corresponde a las labores prestadas, al respecto vale mencionar nuevamente el artículo 11 de la Constitución, ya que el mismo hace referencia a los principios sobre los cuales se aplican los derechos, y más allá de aquello en su inciso segundo consagra incluso uno de los mayores preceptos sobre los cuales versan en si el respeto a los derechos humanos, y hablamos de la igualdad que tenemos todas las personas por nuestra calidad de seres humanos como tal a gozar de los mismos derechos , deberes y oportunidades y que nadie puede ser discriminado bajo ningún aspecto, social, cultural, religioso político, etc., cuyo hecho signifique menoscabar el reconocimiento, goce, ejercicio de los mismos. Al igual que es importante la labor del estado en este sentido en aplicar políticas que promuevan al respeto en el goce de los derechos de todas las personas, y sancionar a quien(es) ejecuten cualquier acto contrario a aquello.

Sobre el tema de la discriminación laboral por edad las legislaciones de otros países paulatinamente han venido considerando el tema y legislando sobre el mismo, realizando un breve esquema de aquello se tiene la siguiente información a ser considerada: Estos son algunos ejemplos de nuevas leyes y reformas:

- En Argentina se creó la Ley 20.744, vigente desde 1974, que incluye expresamente el tema de la edad como forma de discriminación laboral
- En el 2001, Chile promulgó la Ley 19.739 que sanciona la discriminación por edad y por estado civil.
- En Colombia, el cambio en las leyes se efectuó en el 2004, con la Ley 931, específica contra la discriminación en el trabajo.
- La Carta Magna de México, contempla en su artículo primero, la prohibición de cualquier tipo de discriminación laboral, y hace mención concreta a la motivada a la edad. De igual manera procede la Ley Federal promulgada en el 2003, en su artículo cuarto.
- En Venezuela, la Constitución de la República, especifica en el Artículo 89, quinto principio, la misma prohibición de discriminación laboral por edad, así como en Ley del Trabajo, artículo 26.
- Perú promulgó la Ley 28867 en el 2006, que introduce reformas a las leyes vigentes, incluyendo la edad, como uno de los motivos de discriminación a ser combatidos.

Mas es importante analizar un avance significativo en la legislación de Estados Unidos donde el tema de la discriminación por la edad ha sido más allá de evidenciado, de manera taxativa a través de la denominada: “AGE DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT ACT” (ADEA, Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo), donde según la misma se considera la inclusión laboral de personas mayores a 40 años tanto en el sector público como en el sector privado, garantizando el acceso en igualdad de oportunidades laborales del mencionado grupo poblacional, así como equidad de condiciones al momento de solicitar cualquier ascenso, el no ser despedido, suspendido, condicionado, y disgregado en cualquier asignación de tarea, dicha ley data del año 1967 época del auge en la lucha por los derechos de personas de color, genero, ideología, etc.

2.2.5. Estudio de Factibilidad

Para (Miranda, Juan, 2009), es la mejor forma de determinar si una idea o proyecto va a tener buenos resultados; en esta etapa se puede abandonar el proyecto, mejorarlo o implementarlo, basados en la factibilidad del mismo.

El estudio de factibilidad permitirá:

- Verificar la necesidad de un mercado potencial o una necesidad no satisfecha.
- Demostración de una viabilidad técnica y disponibilidad de recursos humanos, materiales, administrativos y financieros.
- Corroborar las ventajas es de un punto de vista financiero, económico y social de asignar recursos a para la prestación en este caso de un servicio.

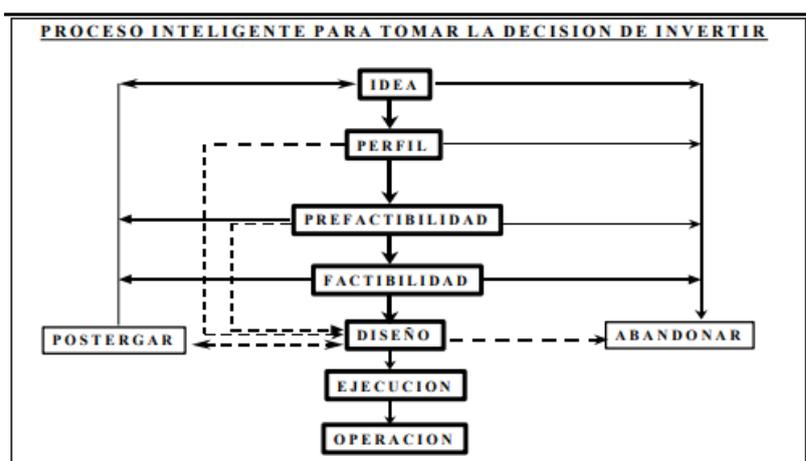


Figura 1. Proceso de los Estudios de Viabilidad

Fuente: Juan Miranda

Según el ITAM (Ruiz Daniela del Instituto Tecnológico Autónomo de México, 2013), un estudio de factibilidad es un paso previo para la elaboración del plan de negocio, el éxito del estudio de factibilidad permitirá continuar con el proyecto definiendo si este es realmente viable.

El estudio de factibilidad desarrollado escrupulosamente, permitirá conocer si vale la pena la oportunidad, se deben evaluar cuatro rubros principales que son:

Producto o servicio, corroborar si los beneficios serán valorados por el mercado meta. Conocer la opinión de los potenciales usuarios del servicio para este caso.

Esta recopilación de información puede realizarse mediante encuestas a clientes potenciales o entrevistas a expertos del tema.

Mercado e industria, entender la estructura de la industria en la que se quiere participar y los retos que presenta, se recomienda utilizar el modelo de las cinco fuerzas de Porter para evaluar el poder de los competidores, clientes y proveedores, así como las barreras de entrada y la rivalidad de la industria y de esta manera definir el plan estratégico del negocio.

Factibilidad organizacional, considerar las habilidades de liderazgo actuales, pensando en la posibilidad de invitar a nuevos socios con diversas potencialidades necesarias.

Factibilidad financiera, el objetivo es detallar el monto de la inversión inicial requerida para comenzar la empresa.

Se van a tener gastos pre-operativos o inversiones como la compra de activos fijos, desarrollo de un software o una página de internet, depósitos de garantías, gastos legales, todo esto mediante cotizaciones para tener una idea más clara de los valores. Así mismo es importante realizar un estudio de los gastos fijos mensuales en los que vaya a incurrir la empresa, como gastos de arriendo, de servicios básicos y sueldos.

2.3. Marco Teórico Conceptual

Gestión por competencias: Modelo gerencial mediante el cual se evalúan las competencias específicas para cada puesto de trabajo y contempla el desarrollo de competencias adicionales para el crecimiento personal y profesional de los empleados.

Recursos humanos: Trabajo que aporta un conjunto de colaboradores de una organización. También se refiere área que se encarga de la gestión de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de una empresa.

Reclutamiento: Proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes en una organización.

Plan de carrera y sucesión: El plan de carrera se refiere al conjunto de pasos y niveles distribuidos en años de experiencia, niveles académicos, calidad del desempeño y otros factores de importancia que se le presentan a un empleado al activo para motivarlo y ofrecerle un futuro próspero en la empresa. Los planes de sucesión, en cambio, parten principalmente de competencias desarrolladas o potenciales del individuo y se comparan con las diferentes vacantes que existan en la organización.

Perfil laboral: Descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente para las funciones y tareas una profesión o trabajo.

Discriminación laboral: Hace referencia al trato diferente e injusto por parte de un empleador con sus empleados. Puede ocurrir antes que uno consiga el trabajo, mientras uno esté trabajando o al completar el trabajo.

Competencias: Habilidades, aptitudes y comportamientos que cada individuo debe poseer para pertenecer a una organización. Las competencias específicas son las propias de cada área y varían entre cada cargo según sus requerimientos.

Ageism: Término acuñado para referirse a la estereotipificación y discriminación contra personas o colectivos por motivos de edad. Engloba creencias, normas y valores que justifican dicha discriminación.

Teoría de la discriminación estadística: Hace alusión a la discriminación de todos los integrantes de un grupo social justificada por la existencia de un trato estadísticamente más común en dicho grupo. También ocurre cuando los empleadores creen que las mujeres son menos productivas en media de los hombres.

Teoría de la Discriminación de Arrow: Enfatiza que la diferencia de los salarios de las personas se debe a que existen grupos que tienen características propias, implicando que el mercado laboral no solo otorga valor a la productividad sino a las características personales

Teoría de discriminación por preferencia (taste based): Analiza la conducta discriminatoria se deriva del desagrado que suscita en el empleador contratar a una mujer, a un hombre de color o a una persona de edad media o avanzada.

2.4. Marco Legal

La Constitución de Ecuador sobre la discriminación laboral dice lo siguiente:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento. 2. Todas las personas son iguales y gozaran 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.

El código laboral del Ecuador con relación a la contratación de personas mayores de 35 años, según el Registro Oficial No. 16 del 16 de junio de 2017, se publicó el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 emitido por el Ministro del Trabajo, mediante el cual expiden la *NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL*, en los siguientes términos:

Art. 1.- OBJETO. –

Establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales

Art. 2.- DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN. –

Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

No se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral.

Todas las personas tienen el derecho de participar en igualdad de oportunidades y libres de discriminación de cualquier índole en los procesos de selección de personal en el sector público y privado.

Basados en este acuerdo ministerial toda la persona indistintamente de diferencia en cuanto a su edad deberá de tener las mismas oportunidades para poder postularse a las vacantes que se relacionen según sus conocimientos adquiridos y su experiencia laboral.

El Código Penal del Ecuador, tipifica el delito por discriminación si hubiere agresión física o verbal, más no detalla o define el causal como discriminación laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. 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. Asimismo, consiste en una investigación de campo porque se investigan las variables en el ambiente natural donde los actores investigados en 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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:

3.5. Resultados de la encuesta

Tabla 1

Edad

Indique su edad:

a)	Menos de 35 años	0%
b)	De 35 a 45 años	65%
c)	De 46 a 50 años	25%
d)	De 51 a 60 años	10%
e)	De 61 a 65 años	0%

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

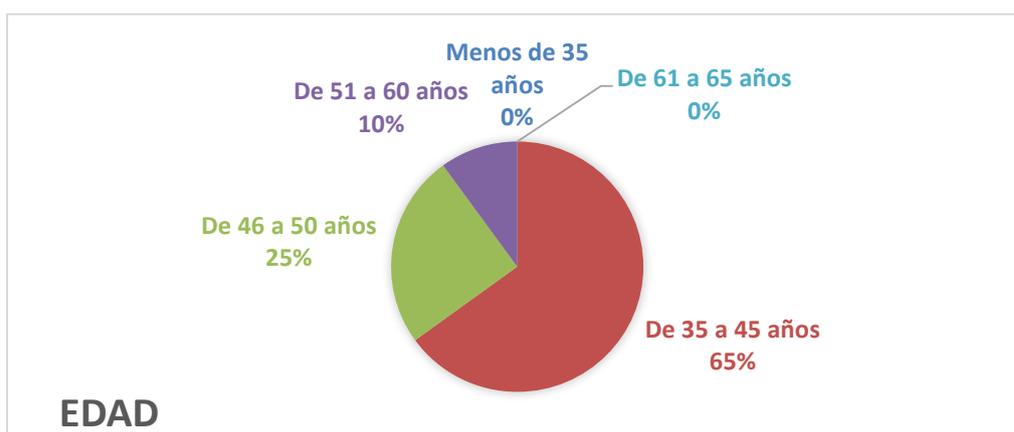


Figura 2. Edad de los encuestados

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

Interpretación: 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 empleado corresponde a personas ente los 35 a 45 años.

Tabla 2

Desempleado

¿Se encuentra actualmente desempleado?

Si 95%

No 5%

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)



Figura 3. Actual situación laboral

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

Interpretación: 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.

Tabla 3

Nivel de estudio

¿Cuál es su nivel de estudio?

a.- Universitario concluido	70%
b.-Universitario inconcluso	30%
c.-Bachiller	0%

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

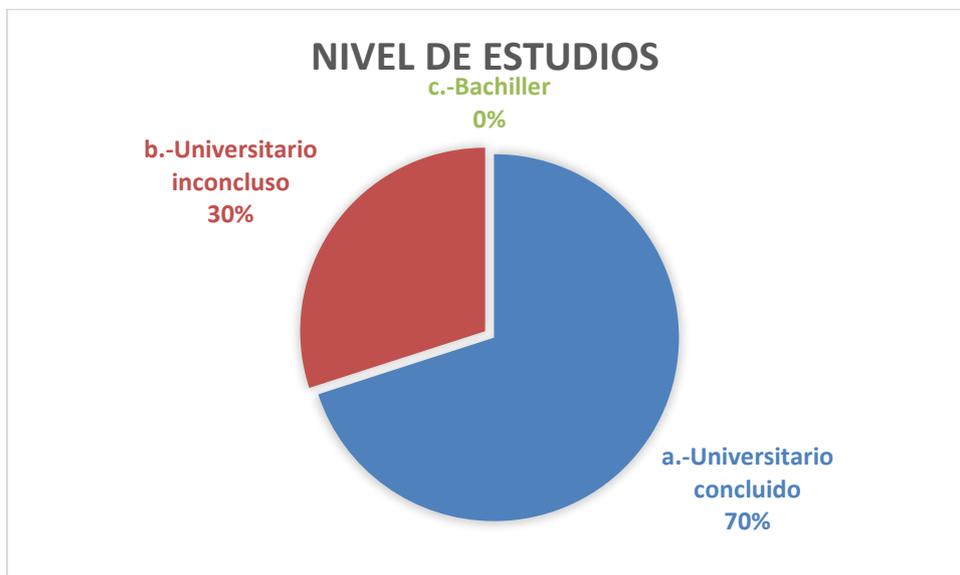


Figura 4. Nivel de estudios

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

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

Tabla 4

Área de conocimiento

¿Cuál es su área de conocimiento?

a)	Área Contabilidad, Administración, Logística	65%
b)	Área de Marketing, Publicidad y Ventas	10%
c)	Área De Sistemas o Informática	5%
d)	Área Educativa/Comunicación/Jurisprudencia	5%
e)	Área de Producción	10%
f)	Otra área	5%

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

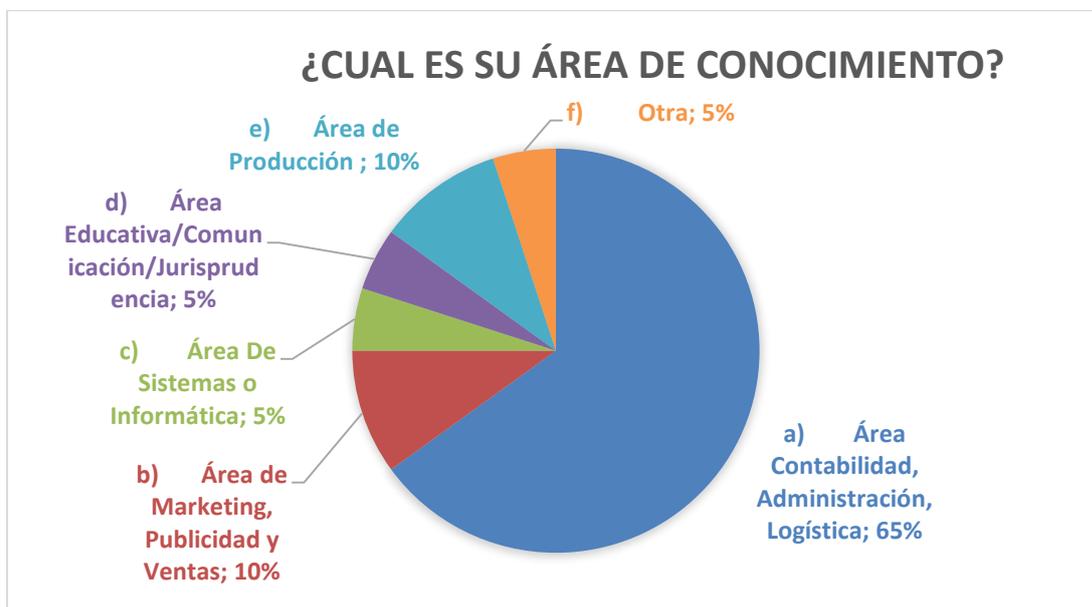


Figura 5. Área de conocimiento

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

Interpretación: Las áreas con mayor porcentaje de desempleo en esta investigación corresponden a Contabilidad, Administración y Logística con el 65%.

Tabla 5
Búsqueda de trabajo

¿Cuánto tiempo ha estado buscando un trabajo formal?

a.	Menor a 3 meses	45%
b.	De 4 a 5 meses	15%
c.	Mayor a 6 meses	15%
d.	Más de 1 año	25%

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

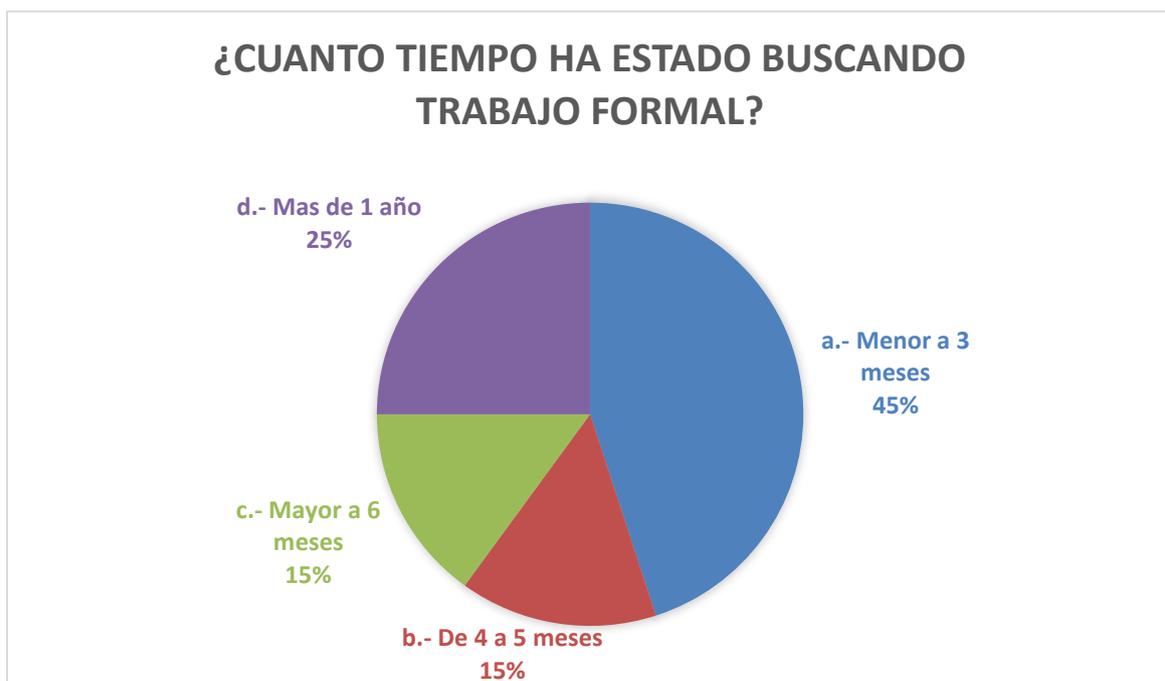


Figura 6. Tiempo de búsqueda de un trabajo formal

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

Interpretación: El 25 % de personas encuestadas lleva más de un año aplicando a un trabajo sin respuestas afirmativas.

Tabla 6

Discriminación laboral

¿Considera que existe discriminación laboral a partir de los 35 años?

a.-Si	80%
b.-No	20%

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

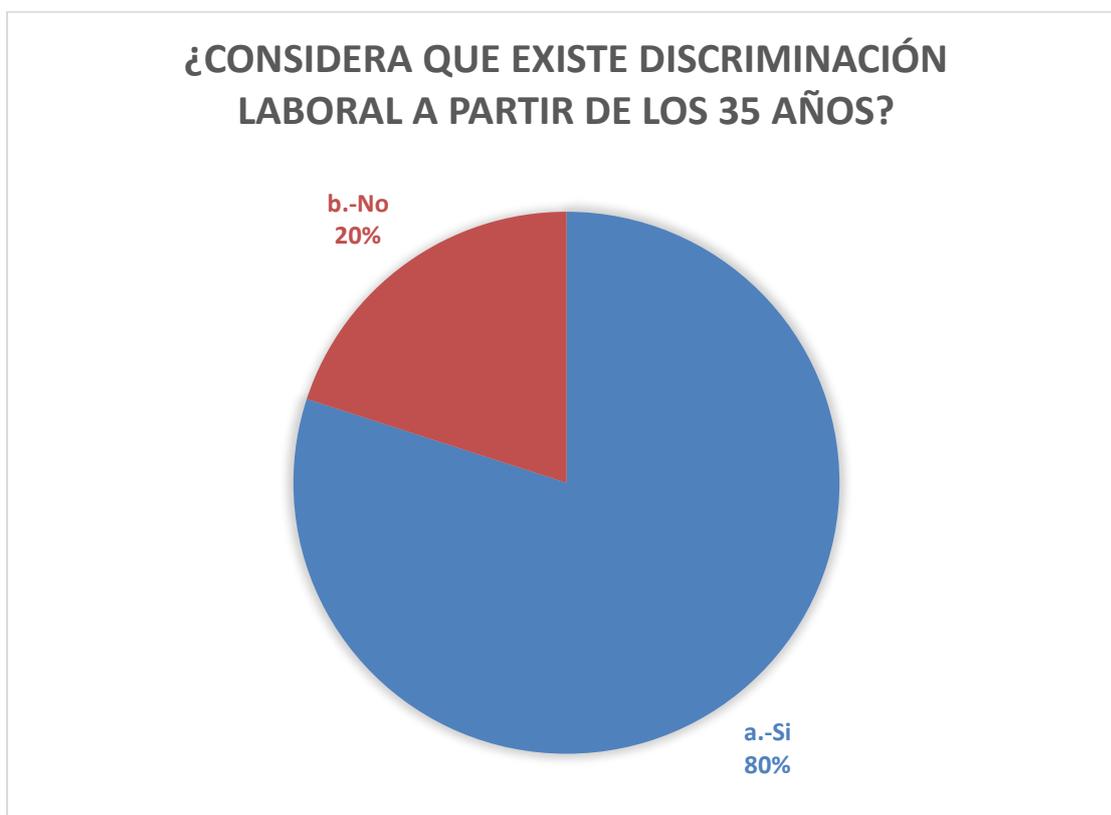


Figura 7. Discriminación laboral por edad

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

Interpretación: 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.

Tabla 7

Personas mayores son productivas

¿Considera que las personas mayores de 35 años son igualmente productivas que los jóvenes?

a.- Si	95%
b.-No	5%

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

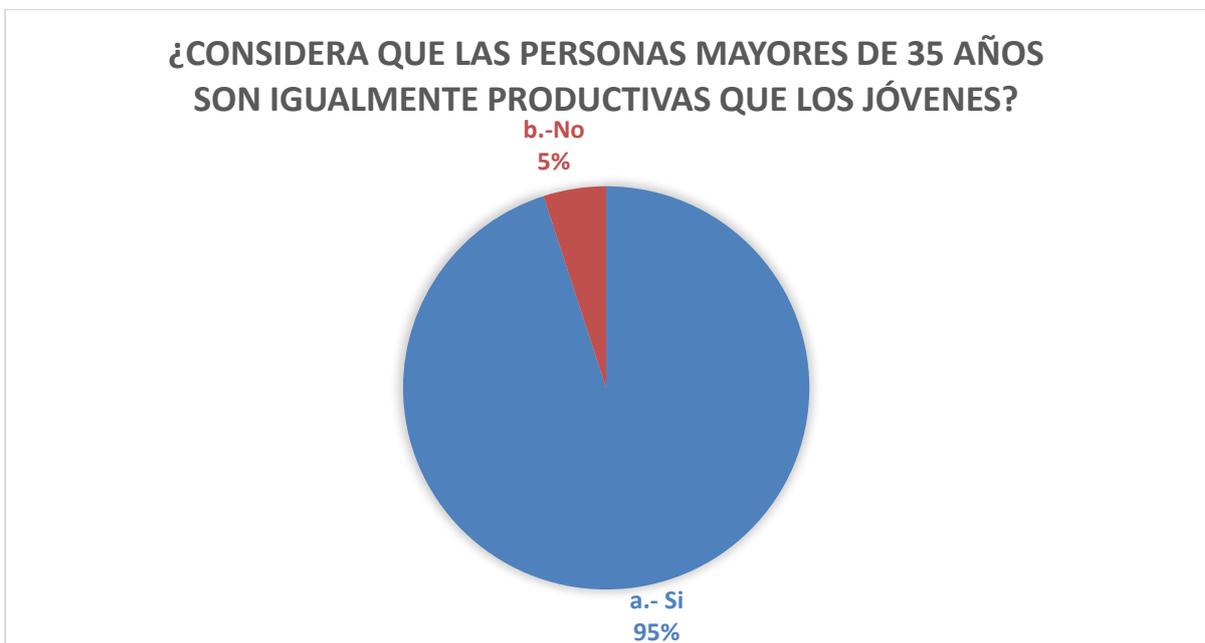


Figura 8. Nivel de productividad de personas mayores a los 35 años

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

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

Tabla 8

Causas de exclusión

¿Determine según su opinión, cuáles son las principales causas de exclusión para personas mayores de 35 años?

Imagen Personal	20%
Salud del postulante	15%
Conocimiento de tecnología	10%
Adaptacion al cambio	25%
Mayor aspiración salarial	30%

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

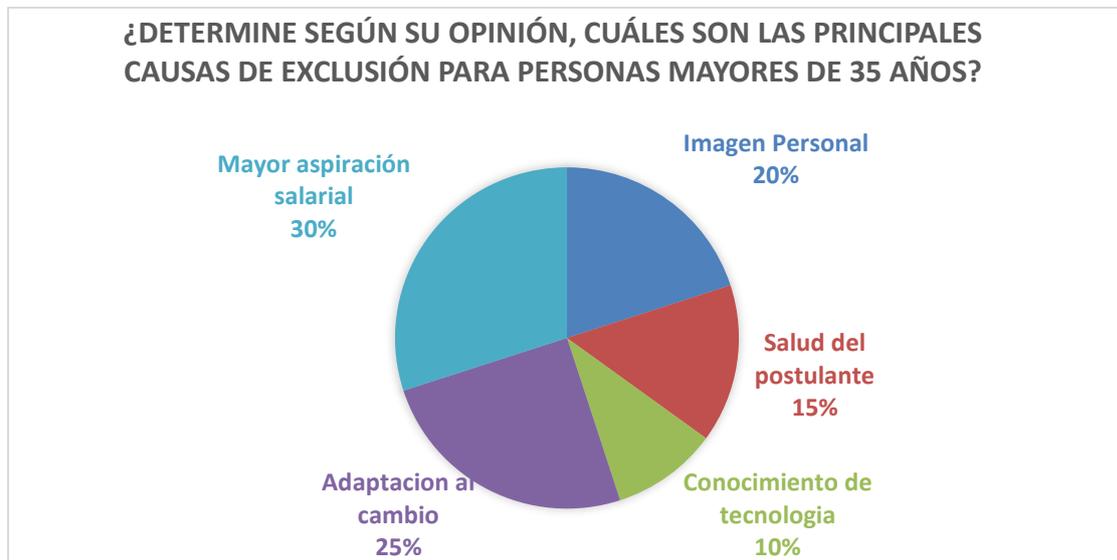


Figura 9. Principales causas de exclusión de personas mayores

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

Interpretación: 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.

Tabla 9

Factor que afecta para conseguir trabajo

¿Según su opinión, qué factor considera usted no le ha permitido conseguir un trabajo?

Por falta de conocimientos actualizados	0%
Por tener mayor expectativa salarial	15%
Por la edad	80%
Por su imagen personal	0%
Por posibles problemas de salud	5%

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

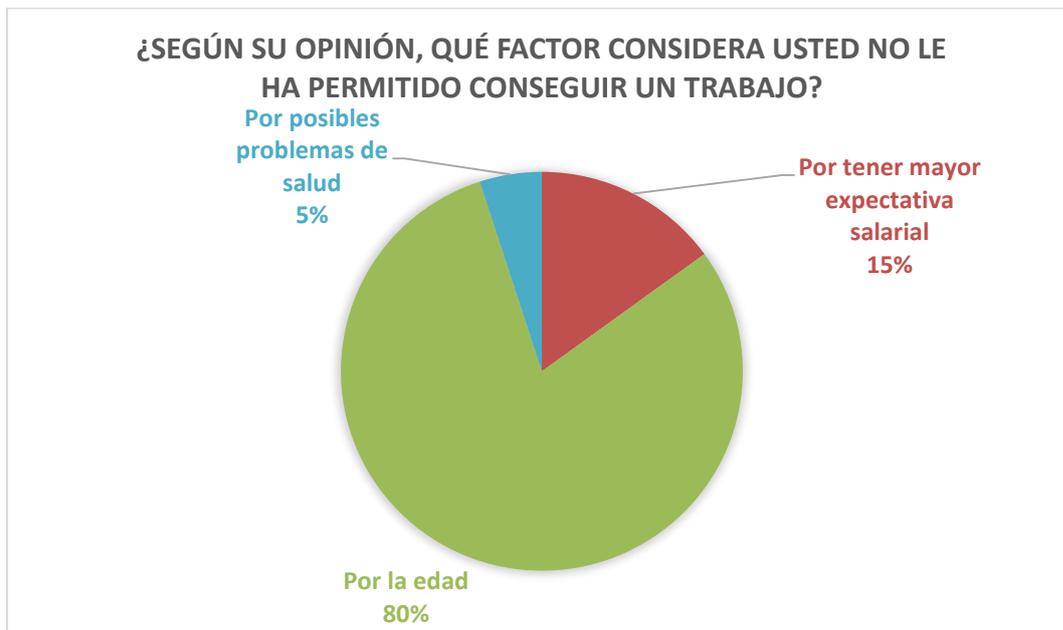


Figura 10. Factores que más influyen para no conseguir un trabajo adecuado

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

Interpretación: Remarcando la pregunta anterior, el 80% cree que el tener más de 35 años de edad, es la principal razón por lo cual siguen aún desempleados.

Tabla 10

Reinserción laboral

¿Contrataría los servicios de una empresa especializada en la reinserción laboral de personas mayores de 35 años?

a.- Si	90%
b.-No	10%

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)



Figura 11. Contratación de una consultora en reinserción laboral

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

Interpretación: 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.

3.6. Resultados de Entrevistas realizadas

Entrevista realizada a la Psicóloga Verónica Soriano, quien presta sus servicios profesionales para procesos de selección en diversas empresas, empresa de servicio con menos de 49 empleados

¿Considera que en el Ecuador existe discriminación laboral por edad?

Sí, porque en muchas organizaciones se evita en lo posible contratar mujeres recién casadas en edad fértil, personas con alguna discapacidad o profesionales que superan los 45 años por muy calificados que estén.

¿Considera que las personas mayores de 35 años son igualmente productivas que los jóvenes?

Sí, porque aquellos que han mantenido un estilo de vida saludable suelen tener igual similar vitalidad que un joven y una motivación y orientación al logro tan marcados que pueden llegar a ser muy productivos en su gestión.

¿Según su opinión, cuáles son las principales causas de exclusión para personas mayores de 35 años?

Las principales causas son el conocimiento de nuevas tecnologías y la dificultad para adaptarse al cambio.

¿Considera Ud. que las personas mayores de 35 años actualmente están mucho más adaptadas a la tecnología?

Si porque algunas personas gustan de auto educarse y son más adaptables que otras, procuran ir a la par con la tecnología y buscan la manera de aprender, pero otras personas son reacias al cambio y hasta se resisten a los cambios tecnológicos aduciendo que no son necesarios y que más bien han traído más problemáticas que beneficios.

¿Según su opinión, existen oficios o plazas de trabajo que pueden ser cubiertas por personas mayores de 35 años?

Si, como en Mandos medios siempre que la persona se haya capacitado para ello y cuente con experiencia suficiente.

¿Conoce de alguna ley que promueva la igualdad de oportunidad laboral en el Ecuador?

Si, la ley de pasantías, la ley de contratación de un porcentaje de discapacitados según número de empleados en la Organización

Contrataría Ud. ¿A una persona mayor de 35 años debidamente calificada y que se adapte a las condiciones laborales que le ofrecen?

Si tiene un buen perfil profesional y aprueba las evaluaciones psicológicas y psicométricas es un aspirante totalmente válido.

Contrataría los servicios de una empresa especializada en la reinserción laboral de personas mayores de 35 años.

Sí, porque se contribuiría a la equidad social que tanta falta hace a nuestro país mientras se lograr un equilibrio necesario en las Organizaciones al contar con jóvenes emprendedores y entusiastas y personas con experiencia y estudios superiores.

Según su criterio, si contrata personas mayores de 35 años para cubrir vacantes en su empresa le representará:

Mayor concentración en sus labores, mayor experiencia en diferentes áreas de trabajo y Bajo índice de deserción

Entrevista realizada a Jefe de RRHH de empresa de comunicación escrita, empresa de servicio con más de 200 empleados.

¿Considera que en el Ecuador existe discriminación laboral por edad?

No existe.

¿Considera que las personas mayores de 35 años son igualmente productivas que los jóvenes?

Si porque siguen siendo personas Jóvenes que tienen experiencia y/o trayectoria laboral

¿Según su opinión, cuáles son las principales causas de exclusión para personas mayores de 35 años?

La Adaptación al cambio.

¿Considera Ud. que las personas mayores de 35 años actualmente están mucho más adaptadas a la tecnología?

A veces porque va a depender de la formación e intereses que tiene cada persona

¿Según su opinión, existen oficios o plazas de trabajo que pueden ser cubiertas por personas mayores de 35 años?

SI, No se debe menospreciar la experiencia de las personas mayores de 35 años, por el contrario, se debe aprovechar sus experiencias para hacer equipo con las nuevas generaciones

¿Conoce de alguna ley que promueva la igualdad de oportunidad laboral en el Ecuador?

Si, Existe la ley que promueve la no discriminación de persona por su edad, sexo, género, etc.

Contrataría Ud. ¿A una persona mayor de 35 años debidamente calificada y que se adapte a las condiciones laborales que le ofrecen?

Si, por la experiencia

Contrataría los servicios de una empresa especializada en la reinserción laboral de personas mayores de 35 años.

No, Actualmente realizamos procesos de selección objetivos.

Según su criterio, si contrata personas mayores de 35 años para cubrir vacantes en su empresa le representará:

Menor índice de ausentismo por enfermedades familiares

Entrevista a Jefe de Talento Humano de empresa de seguridad de valores, con más de 200 empleados.

¿Considera que en el Ecuador existe discriminación laboral por edad?

Si, Por que hay empresas que consideran que el personal es productivo hasta cierta edad, adicional va a depender mucho del cargo para el cual aplique.

¿Considera que las personas mayores de 35 años son igualmente productivas que los jóvenes?

Si porque mientras el aspirante cumpla con el perfil del cargo al que aplica, no debería de haber diferencia en la producción

Según su opinión, ¿cuáles son las principales causas de exclusión para personas mayores de 35 años?

Las principales causas son la Salud del postulante y Conocimiento de tecnología

¿Considera Ud. que las personas mayores de 35 años actualmente están mucho más adaptadas a la tecnología?

No, Porque hay personas que no actualizan sus conocimientos tecnológicos.

¿Según su opinión, existen oficios o plazas de trabajo que pueden ser cubiertas por personas mayores de 35 años?

Cualquier plaza u oficio en la que el aspirante cumpla con el perfil y posea la formación, experiencia, habilidades y competencias para asumir el cargo

¿Conoce de alguna ley que promueva la igualdad de oportunidad laboral en el Ecuador?

Si, la Normativa para la Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral

Contrataría Ud. ¿A una persona mayor de 35 años debidamente calificada y que se adapte a las condiciones laborales que le ofrecen?

Si porque está calificada y cumple con el perfil requerido por la compañía

Contrataría los servicios de una empresa especializada en la reinserción laboral de personas mayores de 35 años.

No, porque contamos con un departamento de Recursos Humanos que cubre estas funciones

Según su criterio, si contrata personas mayores de 35 años para cubrir vacantes en su empresa le representará:

Mayor experiencia en diferentes áreas de trabajo y más fidelidad con la empresa.

3.7. 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.

CAPÍTULO IV

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.

4.1.1. Requerimiento en equipamiento

Para empezar a realizar las funciones, la empresa consultora debería utilizar lo siguiente:

Equipos de Computación

10 computadoras X-Tratech All In One

1 impresora multifuncional EPSON (copiadora, impresora y escáner).

Equipos de Oficina

1 fax Samsung

1 proyector Canon

1 televisor de 55 pulgadas LG

10 teléfonos PANASONIC

Muebles de Oficina

10 escritorios

10 sillas de escritorio

1 mesa de juntas

10 sillas

2 sofás

6 Archivadores

Software

Windows 8

Herramientas de Microsoft Office

Programas de Selección y Evaluación de Desempeño del Personal

- Gest People
- Personal 3000

Test de Evaluación Psicométrica

4.1.2. 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:

Tabla 11

Cargos

Cargos	Número de puestos	Remuneración (USD)	Remuneración Mensual Total (USD)
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
TOTAL	7		4.200

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

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:

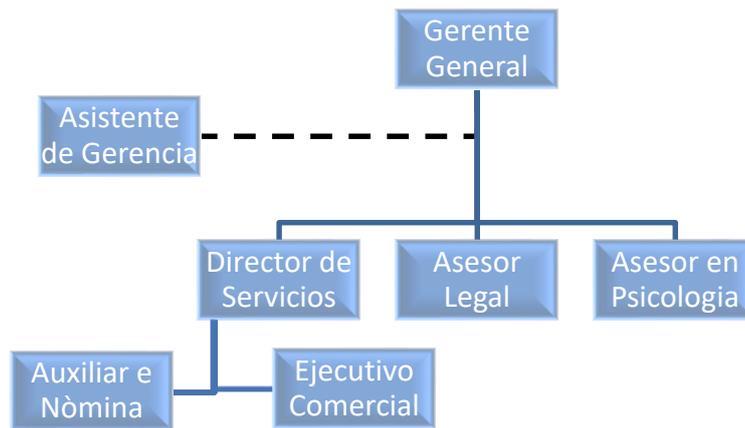


Figura 12. Organigrama propuesto para la empresa

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

4.2. Estudio Técnico

4.2.1. Ubicación del Proyecto e Instalaciones

Para determinar la localización de la empresa se tomarán en cuenta los siguientes aspectos:

- Proximidad al mercado
- Vías de comunicación y disponibilidad de medios de transporte.

4.2.2. Macro localización

La empresa de consultorías debe estar ubicada en la ciudad de Guayaquil en la Provincia del Guayas, en las oficinas de un edificio central que tenga las siguientes características:

- Capacidad de ampliación
- Espaciosa y cómoda, tanto para el cliente interno como externo
- No tan costosa
- Disponibilidad de servicios básicos incluyendo el Internet.
- Cercanía a la mayor cantidad de empresas comerciales

4.2.3. Micro localización

The Point, con sus 137 metros de altura y 36 pisos, sería el principal objetivo del proyecto: pasar a ser el edificio más alto del Ecuador y, al mismo tiempo, convertirse en un modelo urbanístico para los negocios.



Figura 13. Ubicación del edificio The Point

Fuente: Google Maps

En este lugar todavía quedan bastantes oficinas por alquilar sobre todo en los pisos superiores, que dependiendo de su tamaño su precio de alquiler varía entre los USD 600 hasta los USD 1.200.

4.3. Estudio Financiero

4.3.1. 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.

4.3.2. 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.

Tabla 12

Gastos de constitución

GASTOS DE CONSTITUCIÓN	
Descripción	Valor
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
TOTAL	\$1.105

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

4.3.3. 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.

Tabla 13

Equipos de computación

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

Fuente: NOVICOMPU

Tabla 14*Equipos de oficina*

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

Fuente: NOVICOMPU**Tabla 15***Muebles de oficina*

MUEBLES DE OFICINA			
MUEBLES	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
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
Inversión Inicial en muebles de oficina			\$5.670

Fuente: Muebles El Bosque**Tabla 16***Software*

SOFTWARE			
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Windows 8.1	1	\$1.100	\$1.100
Office 2018	1	\$800	\$800
Gest People	1	\$2.400	\$2.400
Personal 3000	1	\$1.680	\$1.680
Test Evaluación Psicométrica	100	\$15	\$1.500
Inversión Inicial en software			\$7.480

Fuente: FM Store

4.3.4. Capital de Trabajo

El capital operativo comprende los egresos por el pago del personal durante los 3 primeros meses, puesto que, entendiendo la difícil situación económica de muchos de los potenciales clientes, se les dará hasta 90 días plazo para poder cancelar las prestaciones recibidas, por cuanto la empresa podría tardarse hasta 45 días para conseguirle un empleo al solicitante y se le dará 45 días más, para cobrarle por los servicios recibidos.

El gasto de personal se detalla a continuación:

Tabla 17

Cargos

CARGOS	NÚMERO DE PUESTOS	REMUNERACIÓN MENSUAL	
		UNITARIO	TOTAL
Gerente General	1	\$800	\$800
Director de Servicios	1	\$700	\$700
Secretaria de Gerencia	1	\$500	\$500
Asesor Legal	1	\$700	\$700
Asesor en Psicología	1	\$700	\$700
Ejecutivo comercial	1	\$400	\$400
Auxiliar Nómina	1	\$400	\$400
TOTAL CARGOS	7		\$4.200

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

4.3.5. Plan de Inversión Inicial

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

Tabla 18

Inversión inicial

INVERSIÓN INICIAL	
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
INVERSIÓN TOTAL	\$35.885

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

4.3.6. Financiamiento

Conociendo el total de la inversión inicial, será necesario financiar estos valores por medio de dos fuentes de financiamiento: capital propio y préstamo bancario.

Los eventuales socios de la empresa podrían aportar con los activos no corrientes, que a su vez quedarían como garantía real para el préstamo bancario, que bajo las actuales circunstancias económicas es mejor realizarlo en una entidad financiera pública que brinda más facilidades de pago, sobre todo si se trata solo de capital operativo.

Tabla 19

Financiamiento

FINANCIAMIENTO		
Inversión Total		\$ 35.885
Capital Propio	65%	\$ 23.285
Préstamo Bancario	35%	\$ 12.600

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

En vista a lo anteriormente expuesto, el Banco del Pacífico financia capital de operación a emprendedores con una tasa anual del 11,83%, con pagos trimestrales y hasta 3 años plazo.

Tabla 20

Tabla de Amortización

PERIODOS	SALDO			
	PRÉSTAMO	CAPITAL	INTERES	PAGO
1	\$12.600	\$890	\$373	\$1.263
2	\$11.710	\$916	\$346	\$1.263
3	\$10.794	\$943	\$319	\$1.263
4	\$9.850	\$971	\$291	\$1.263
5	\$8.879	\$1.000	\$263	\$1.263
6	\$7.879	\$1.030	\$233	\$1.263
7	\$6.849	\$1.060	\$203	\$1.263
8	\$5.789	\$1.091	\$171	\$1.263
9	\$4.698	\$1.124	\$139	\$1.263
10	\$3.574	\$1.157	\$106	\$1.263
11	\$2.417	\$1.191	\$71	\$1.263
12	\$1.226	\$1.226	\$36	\$1.263
TOTALES		\$12.600	\$2.551	\$15.151

Fuente: Banco del Pacífico

4.3.7. Gastos

4.3.7.1. Gastos Fijos

Los gastos representarían las salidas reales de dinero de la empresa consultora, dentro de estos rubros se tienen los costos fijos que corresponden al pago de remuneraciones, prestaciones y beneficios sociales de ley, gastos de alquiler, gastos de publicidad, gastos generales y gastos de suministros de oficina.

Tabla 21

Gastos fijos

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	GASTO MENSUAL	TOTAL ANUAL
Sueldos			
Gerente General	1	\$1.064	\$12.768
Director de Servicios	1	\$931	\$11.172
Secretaria de Gerencia	1	\$665	\$7.980
Asesor Legal	1	\$931	\$11.172
Asesor en Psicología	1	\$931	\$11.172
Ejecutivo comercial	1	\$532	\$6.384
Auxiliar Nómina	1	\$532	\$6.384
Total de Sueldos	7	\$5.586	\$67.032
Alquiler de Oficina			
Alquiler de Oficina	1	\$800	\$9.600
Total Alquiler de Oficina	1	\$800	\$9.600
Publicidad			
Prensa escrita	4	\$250	\$1.000
Mantenimiento página Web	12	\$80	\$960
Correo directo	12	\$60	\$720
Total Gasto de Publicidad		\$390	\$2.680
Gastos Generales			
Agua	1	\$35	\$420
Luz	1	\$120	\$1.440
Telefonía Fija	1	\$85	\$1.020
Internet	1	\$65	\$780
Cuota Trimestral	4	\$60	\$240
Total Gastos Generales		\$365	\$3.900
Otros Gastos			
Suministros de Oficina		\$65	\$780
Movilización		\$100	\$1.200
Recarga pomas de agua		\$60	\$720
Mantenimiento Equipos		\$50	\$600
Total Otros Gastos		\$275	\$3.300
TOTAL DE GASTOS FIJOS		\$7.416	\$86.512

Elaborado por: La Autora (2018)

4.3.7.2. Gastos Variables

Para los costos variables se tomará el 32% de los ingresos proyectados por el servicio de consultoría (precio unitario); estos costos incurren en otros gastos necesarios al momento de brindar los servicios establecidos, los cuales se calculan en función de la demanda proyectada, es decir, que tienen incidencia directa.

Vale aclarar que de este 32%, un 4% corresponde a gasto de comisiones por venta captada por el agente vendedor de la compañía.

Tabla 22

Análisis de los Costos variables

COSTOS VARIABLES							
Servicios a ofrecer	Precio	Cantidad	Total Precio	Razón Costo Variable	Costo Variable Unitario	Costo Variable Mensual	Costo Variable Anual
Consultorías	\$500	10	\$5.000	32%	\$160	\$1.600	\$19.200
Selección de personal	\$300	8	\$2.400	32%	\$96	\$768	\$9.216
Programas de capacitación	\$400	6	\$2.400	32%	\$128	\$768	\$9.216
Test de evaluación Psicométrica	\$25	80	\$2.000	32%	\$8	\$640	\$7.680
Total de costos de acuerdo a demanda proyectada			\$11.800		\$392	\$3.776	\$45.312

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

4.3.8. Depreciación de activos no corrientes

A continuación, se muestra el cuadro de depreciaciones estimados de los activos no corrientes de la consultora a crearse, es necesario recalcar que al finalizar la vida útil de los mismos, se deberá realizar un peritaje de estos para validar su uso y darles más duración, de ser el caso, de esa manera se cumpliría con lo establecido en las NIIF.

Tabla 23

Depreciación activos no corrientes

DEPRECIACIÓN ACTIVOS NO CORRIENTES			
Descripción	Inversión	Vida útil	V. depreciación
Equipos de Computo	\$6.830	3	\$2.277
Equipo de Oficina	\$2.200	5	\$440
Muebles de Oficina	\$5.670	5	\$1.134
Software	\$7.480	3	\$2.493
TOTAL DE DEPRECIACIÓN ANUAL			\$6.344

Fuente: SRI

Se debe anotar que los gastos de constitución también se pueden recuperar mediante la amortización de los gastos pagados por anticipado, a una tasa del 20% anual.

4.3.9. Ingresos Proyectados

En base a las encuestas realizadas, 28.800 personas estarían dispuestas a contratar los servicios de la consultoría.

Tabla 24

Ingresos de acuerdo a demanda proyectada

INGRESOS DE ACUERDO A DEMANDA PROYECTADA				
Servicios a ofrecer	Precio	Cantidad	Total Mensual	Total Anual
Consultorías	\$500	10	\$5.000	\$60.000
Selección de personal	\$300	8	\$2.400	\$28.800
Programas de capacitación	\$400	6	\$2.400	\$28.800
Test de evaluación Psicométrica	\$25	80	\$2.000	\$24.000
Total de ingreso de acuerdo a demanda proyectada			\$11.800	\$141.600

Fuente: Encuestas, entrevistas a expertos

Para la proyección de los ingresos anuales, se tomará una tasa de crecimiento poblacional para la ciudad de Guayaquil, de 3,80% (INEC, 2018).

Tabla 25

Ingresos proyectados

INGRESOS PROYECTADOS					
Servicios a Ofrecer	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Consultorías Talento Humano	\$141.600	\$146.981	\$152.566	\$158.364	\$164.381

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

4.3.10. Demanda Potencial Insatisfecha

Corresponde a la probable demanda potencial o insatisfecha en el futuro la misma que para el caso del presente estudio corresponde al 4% del total de desempleados.

4.3.11. Estados Financieros Proyectados

En este estudio se pretende determinar cuál es el monto de los recursos económicos necesarios para la realización del proyecto, cuál será el costo total de operación, y demás indicadores que servirán de base para evaluar la factibilidad técnica y financiera del mismo. A continuación, se presentan los principales estados financieros correspondientes al primer año operativo de la empresa a crearse:

Tabla 26*Estado de resultados integral*

ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL	
INGRESOS	
<u>Ingresos operacionales</u>	
Servicios prestados	\$141.600
Costos Operacionales	\$45.312
Utilidad Operacional	\$96.288
GASTOS	
<u>Gastos Operacionales</u>	
Sueldos	\$67.032
Alquiler	\$9.600
Publicidad	\$2.680
Gastos Generales	\$3.900
Suministros de Oficina	\$780
Movilización	\$1.200
Recarga pomas de agua	\$720
Mantenimiento equipos	\$600
Depreciación activos no corrientes	\$6.344
Amortización gastos pagados por anticipado	\$221
<u>Gastos No Operacionales</u>	\$1.330
<u>Gastos Financieros</u>	
Intereses Préstamo Bancario	\$1.330
UAI	\$1.881
15% participación trabajadores	\$282
Utilidad antes del Impuesto a la Renta	\$1.599
22% del Impuesto a la Renta	\$352
Utilidad antes de la Reserva Legal	\$1.247
10% de Reserva Legal	\$125
UTILIDAD NETA	\$1.123

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

A continuación, se presenta el Estado de Resultados proyectado a cinco años. Vale aclarar que los ingresos crecen a una tasa del 3,8% anual (ligada al crecimiento poblacional de Guayaquil), y los gastos fijos y variables de acuerdo al IPP proyectado para el año 2019, que de acuerdo al Banco Central del Ecuador sería del 1,37% (BCE, 2018).

Tabla 27*Estado de resultados proyectados*

ESTADO DE RESULTADOS PROYECTADO					
CUENTAS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
<u>Ingresos operacionales</u>					
Servicios prestados	\$141.600	\$146.981	\$152.566	\$158.364	\$164.381
Costos Operacionales	\$45.312	\$47.034	\$48.821	\$50.676	\$52.602
Utilidad Operacional	\$96.288	\$99.947	\$103.745	\$107.687	\$111.779
GASTOS					
<u>Gastos Operacionales</u>	\$93.077	\$94.262	\$95.464	\$94.405	\$95.640
Sueldos	\$67.032	\$67.950	\$68.881	\$69.825	\$70.782
Alquiler	\$9.600	\$9.732	\$9.865	\$10.000	\$10.137
Publicidad	\$2.680	\$2.717	\$2.754	\$2.792	\$2.830
Gastos Generales	\$3.900	\$3.953	\$4.008	\$4.062	\$4.118
Suministros de Oficina	\$780	\$791	\$802	\$812	\$824
Movilización	\$1.200	\$1.216	\$1.233	\$1.250	\$1.267
Recarga pomas de agua	\$720	\$730	\$740	\$750	\$760
Mantenimiento equipos	\$600	\$608	\$617	\$625	\$634
Depreciación activos no corrientes	\$6.344	\$6.344	\$6.344	\$4.067	\$4.067
Amortización gastos pagados por anticipado	\$221	\$221	\$221	\$221	\$221
Gastos No Operacionales	\$1.330	\$869	\$352	\$0	\$0
<u>Gastos Financieros</u>					
Intereses Préstamo Bancario	\$1.330	\$869	\$352	\$0	\$0
UAI	\$1.881	\$4.815	\$7.929	\$13.282	\$16.140
15% participación trabajadores	\$282	\$722	\$1.189	\$1.992	\$2.421
Utilidad antes del Impuesto a la Renta	\$1.599	\$4.093	\$6.740	\$11.290	\$13.719
22% del Impuesto a la Renta	\$352	\$900	\$1.483	\$2.484	\$3.018
Utilidad antes de la Reserva Legal	\$1.247	\$3.193	\$5.257	\$8.806	\$10.701
10% de Reserva Legal	\$125	\$319	\$526	\$881	\$1.070
UTILIDAD NETA	\$1.123	\$2.873	\$4.731	\$7.926	\$9.631

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

La empresa consultora recibiría utilidades mínimas ya que el fin del negocio no es lucrar de la situación laboral de los desempleados o de los que buscan cambiarse de empleo, sino más bien de aportar una asistencia a la economía doméstica manteniendo en lo mínimo el nivel de paro entre la PEA de Guayaquil.

A continuación, se presenta el Flujo de Caja proyectado a cinco años:

Tabla 28*Flujo de caja*

FLUJO DE CAJA PROYECTADO						
CUENTAS	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
FLUJO OPERATIVO						
Ingresos Operacionales		\$141.600	\$146.981	\$152.566	\$158.364	\$164.381
Servicios prestados		\$141.600	\$146.981	\$152.566	\$158.364	\$164.381
Egresos Operacionales		\$131.824	\$135.365	\$139.343	\$143.465	\$148.429
Pago de remuneraciones		\$67.032	\$67.950	\$68.881	\$69.825	\$70.782
Pago de impuestos			\$352	\$900	\$1.483	\$2.484
Participación Trabajadores			\$282	\$722	\$1.189	\$1.992
Pago de alquiler oficina		\$9.600	\$9.732	\$9.865	\$10.000	\$10.137
Pago de servicios básicos		\$3.900	\$3.953	\$4.008	\$4.062	\$4.118
Otros egresos operativos		\$51.292	\$53.096	\$54.966	\$56.906	\$58.917
FLUJO NETO OPERATIVO		\$9.776	\$11.616	\$13.224	\$14.899	\$15.952
FLUJO DE INVERSIÓN						
Inversiones	-\$35.885					
Equipos de Computo	-\$6.830					
Equipo de Oficina	-\$2.200					
Muebles de Oficina	-\$5.670					
Software	-\$7.480					
Otras inversiones	-\$13.705					
FLUJO NETO DE INVERSIÓN	-\$35.885					
FLUJO FINANCIERO						
Ingresos Financieros	\$12.600					
Préstamo Bancario	\$12.600					
Egresos Financieros	\$0	\$3.721	\$4.181	\$4.698	\$0	\$0
Pago de cuota del préstamo	\$0	\$3.721	\$4.181	\$4.698	0	0
FLUJO NETO FINANCIERO	\$12.600					
FLUJO NETO DE FONDOS	-\$23.285	\$6.055	\$7.435	\$8.525	\$14.899	\$15.952

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

El flujo de caja permita comprobar la generación de efectivo y cuál será el beneficio neto que cada uno de los socios recibirá.

Además, el Flujo de Caja permite calcular la factibilidad financiera del presente proyecto, a través de la determinación de los principales indicadores de rentabilidad: VAN, TIR, Payback y Relación Costo / Beneficio.

Pero para obtener el Valor Actual Neto (VAN) y comparar la Tasa Interna de Retorno (TIR), se debe primero obtener la Tasa Mínima de Retorno por medio del modelo CAPM, y posteriormente, obtener el WACC para descontar los flujos de fondos del inversionista obtenidos en la Tabla Anterior.

De acuerdo con (Sapag, 2016), el modelo CAPM se calcula con la siguiente formula:

$$R_e = R_f + \beta (R_m - R_f) + \text{Riesgo País}$$

Donde:

R_f es la Tasa Libre de Riesgo, que se determina con la tasa que actualmente pagan los Bonos del Tesoro Americano a 5 años: 2,57%

R_m es la rentabilidad del mercado, que actualmente bordea el 14,82%

β beta que es el índice que indica el riesgo sistemático de la industria, en este caso, de las empresas consultoras que actualmente bordea el 0,61.

Con estos valores, se obtienen una tasa de rentabilidad de capital propio del 16,54%.

Ahora, tomando en cuenta los datos del préstamo bancario, obtenemos la tasa de descuento para el Inversionista que sería de:

Tabla 29

TMAR

Descripción	Peso	Tasa	Valor ponderado
Capital propio	65%	16,54%	10,73%
Préstamo bancario	35%	11,83%	4,15%
TMAR			14,89%

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

Con este TMAR, y el Flujo de Caja proyectado, se obtienen los siguientes valores:

Tabla 30**PAYBACK**

TMAR	14,89%
VAN	\$9.762
TIR	28,44%
Relación C/B	\$2,27
Payback	3,2 AÑOS

Elaborado por: Bistolfi Daga,S (2018)

Todos estos indicadores financieros demuestran la factibilidad financiera del proyecto, por cuanto el VAN es mayor a cero, la TIR supera a la TMAR, la inversión propia se recupera a los 3,2 años de proyección estimados, mientras que la Relación Costo / Beneficio señala que por cada dólar que se gasta en el proyecto, se obtienen \$1,27 de ganancia.

CONCLUSIONES

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 por parte de los empleadores al no seleccionar personal que sobrepasa a los 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 consideran que al momento de contratar a una persona mayor de 35 años van a tener una mayor aspiración salarial 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 las profesionales actualmente desempleados a conseguir un trabajo formal que se adapte a sus requerimientos y necesidades.

RECOMENDACIONES

Para que el presente proyecto sea sustentable y sostenible a través del tiempo, se requiere la ayuda gubernamental impulsando la generación de fuentes de empleo, en conjunto con la empresa privada, para que la consultora tenga de donde escoger y pueda colocar al personal idóneo independientemente de su edad.

Se debe aprovechar que las empresas consultoras de Talento Humano no se han desarrollado totalmente en la ciudad, y son pocas las que buscan ayudar sinceramente a las personas cesantes, desempleadas o que optan por buscar un nuevo trabajo, y que ven en la edad un factor limitante que muchas veces hacen que se mantengan en sus actuales empleos aunque el ambiente laboral no sea el mejor.

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>
- Alvarez, A. (2012). Recuperado el 4 de Julio de 2016, de <https://books.google.com.ec>
- 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
- Gabriel, B. (2010). *Evaluación de Proyectos*. Obtenido de https://issuu.com/jazmindelacruz/docs/gabriel_baca_urbina-evaluacion_de_p
- Henao, 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/geoqlik/proxy/QvAJAXZfc/opendoc.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>
- 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/>.
- Semanario, E. (23 de Febrero de 2017). *El Semanario*. Obtenido de <https://elsemanario.com/estados/193930/personas-mayores-35-anos-sufren-discriminacion-laboral/>

ANEXOS

Proyección Referencial de Población Cantonal según años en grupo de edades, Periodo 2010-2020

En base a las proyecciones de población por edades se utiliza como fuente para cálculo de la muestra



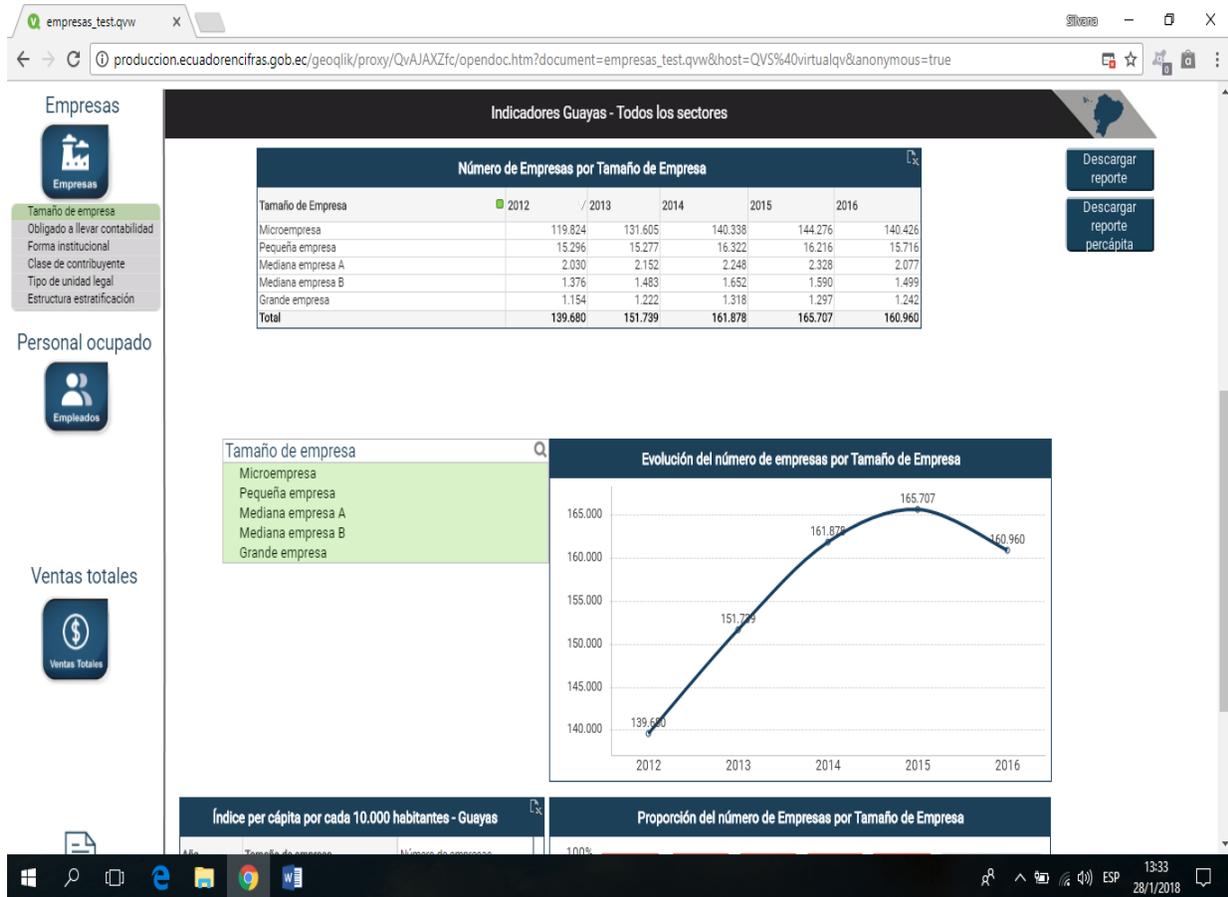
Secretaría Nacional
de **Planificación**
y **Desarrollo**

PROYECCIONES REFERENCIALES DE POBLACIÓN CANTONAL SEGÚN AÑOS EN GRUPOS DE EDADES PERIODO 2010 – 2020

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2010

Código	Cantón	GRUPOS DE EDADES	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
901	GUAYAQUIL	< 1 año	50.419	50.067	49.670	49.287	48.923	48.577	48.249	47.936	47.640	47.360	47.094
901	GUAYAQUIL	1 - 4	200.035	199.599	198.720	197.473	196.055	194.588	193.122	191.723	190.393	189.127	187.924
901	GUAYAQUIL	5 - 9	241.734	242.973	243.984	244.690	244.929	244.627	243.803	242.506	240.856	239.058	237.224
901	GUAYAQUIL	10 - 14	229.404	231.481	233.401	235.131	236.659	237.995	239.139	240.058	240.675	240.834	240.457
901	GUAYAQUIL	15 - 19	220.850	223.077	225.319	227.560	229.782	231.952	234.017	235.929	237.643	239.151	240.459
901	GUAYAQUIL	20 - 24	217.550	219.006	220.666	222.551	224.626	226.830	229.100	231.391	233.676	235.940	238.150
901	GUAYAQUIL	25 - 29	209.114	210.412	211.588	212.714	213.860	215.097	216.490	218.095	219.917	221.926	224.057
901	GUAYAQUIL	30 - 34	193.589	196.130	198.368	200.300	201.946	203.345	204.554	205.643	206.681	207.735	208.873
901	GUAYAQUIL	35 - 39	169.777	172.914	176.002	178.989	181.818	184.439	186.800	188.872	190.651	192.152	193.412
901	GUAYAQUIL	40 - 44	152.257	155.052	157.919	160.868	163.885	166.945	170.010	173.027	175.945	178.706	181.259
901	GUAYAQUIL	45 - 49	135.351	138.175	140.906	143.577	146.230	148.894	151.607	154.394	157.257	160.184	163.149
901	GUAYAQUIL	50 - 54	116.302	119.747	123.050	126.211	129.223	132.102	134.865	137.533	140.143	142.731	145.332
901	GUAYAQUIL	55 - 59	91.875	95.426	98.973	102.491	105.950	109.322	112.578	115.706	118.692	121.541	124.261
901	GUAYAQUIL	60 - 64	67.361	70.237	73.224	76.308	79.465	82.672	85.905	89.138	92.344	95.497	98.569
901	GUAYAQUIL	65 - 69	48.450	50.352	52.419	54.643	57.009	59.508	62.121	64.843	67.651	70.527	73.450
901	GUAYAQUIL	70 - 74	35.272	36.181	37.262	38.513	39.932	41.510	43.243	45.123	47.144	49.291	51.558
901	GUAYAQUIL	75 - 79	25.903	26.106	26.428	26.871	27.442	28.145	28.989	29.973	31.097	32.359	33.757
901	GUAYAQUIL	80 y Más	35.310	34.246	33.525	33.045	32.772	32.681	32.758	33.000	33.396	33.958	34.681
901	GUAYAQUIL	TOTAL	2.440.553	2.471.180	2.501.423	2.531.223	2.560.505	2.589.229	2.617.349	2.644.891	2.671.801	2.698.077	2.723.665

Ecuador en Cifras, cálculo de población para determinar la muestra según en sector economico.



Calculadora de muestra de población utiliza para desarrollo del tema de tesis.



asesoria Economica & Marketing
Copyright 2009

Calculadora de Muestras

Margen de error:

10% ▼

Nivel de confianza:

99% ▼

Tamaño de Poblacion:

1242

Calcular

Margen: 10%

Nivel de confianza: 90%

Poblacion: 1242

Tamaño de muestra: 64

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)

q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la poblacion

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{(z^2(p \cdot q))}{N}}$$

Encuesta en línea Survey Monkey, plataforma utilizada para realizar encuestas en línea.

VISTA PREVIA Y PRUEBA

Estudio para la creación de una empresa de consultoría especializada en la reinserción laboral de profesionales mayores de 35 años.

Lea atentamente y responda con total sinceridad las siguientes preguntas:

1. Indique su edad:

Menos de 35 años De 51 a 60 años

De 35 a 45 años De 61 a 65 años

De 46 a 50 años

2. ¿Se encuentra actualmente desempleado?

Si

0 de 10 respondidas

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Calificar

23:06
17/10/2018

Respuesta de correo Funcionaria de INEC, sobre información que se solicitó para elaboración del presente proyecto.

Responder | Eliminar | Archivo | No deseado | Mover a | Categorizar

[Ticket#: 2018020230000297] Consulta información por edades

Adriana Rocio Robles Villane <arobles@senplades.gob.ec>
Vie 16/2/2018, 17:10
Usted

Inec_Laborales_dic17_16...
2 MB

Descargar Guardar en OneDrive

Estimada Silvana,

La información sobre desempleo proviene de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, Enemdu, levantada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) cuya última ronda corresponde a diciembre de 2017. A partir de la Enemdu y considerando su diseño muestral, no es posible realizar cruces de grupos de edad por ciudades, sin embargo sí se reporta indicadores del mercado laboral de 5 ciudades autorepresentadas, entre ellas Guayaquil. En el documento adjunto puede encontrar mayor información sobre indicadores laborales a diciembre de 2017 (documento obtenido en: www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-diciembre-2017).

Si requiere información sobre la composición de la población por su condición de actividad para el cantón de Guayaquil por grupos etarios, es posible obtenerlo a partir del Censo de Población y Vivienda 2010, específicamente el tipo de actividad, la rama de actividad y el grupo y categoría de ocupación. Para aquello, por favor generar el requerimiento específico (información y cruces requeridos) a la Mesa de Servicios del Sistema Nacional de Información (sniservicios@senplades.gob.ec).

Por otro lado, si requiere información sobre indicadores económicos del cantón de Guayaquil, incluyendo información a nivel parroquial, tales como PEA, población ocupada, porcentaje de la población asalariada, tasa bruta de participación, tasa de ocupación global, entre otros, generados a partir de información censal, puede acceder a ellos ingresando al portal del Sistema Nacional de Información, a través de los siguientes vínculos:

www.sni.gob.ec
Acceder al enlace 'Consulta de Indicadores y Datos'.
Acceder al enlace 'Economía' y seleccionar la opción 'Indicadores económicos'.

Ahí, se desplegará un tablero en donde podrá seleccionar el año del censo (1990 / 2001 / 2010), el indicador económico (se despliega una lista en donde se puede seleccionar el indicador de interés) y el nivel de desagregación (nacional, zonas de planificación, provincia, cantón o parroquia). También podrá encontrar la ficha metodológica correspondiente al indicador seleccionado.

Por favor no dude en contactarse en caso de tener alguna consulta adicional.

Saludos cordiales,

Mesa de Servicios del SNI

Activar Windows
Ve a Configuración para a

Publicación en Computrabajo

Oferta laboral direccionada a personal profesional mayor de 35 años

The screenshot shows the Computrabajo website interface. At the top, there is a navigation bar with a 'Publicar oferta' button. Below it, a banner indicates '2 ofertas básicas gratuitas disponibles'. The main content area is titled 'ofertas básicas' and contains a table of job listings. The table has columns for 'Oferta / localidad', 'Caduca en', 'Inscritos', and 'Status'. Three job offers are listed, all for 'Guayas' and 'Profesionales diversas áreas'. The third offer is specifically for 'Profesionales mayores de 35 años' and has 7 applicants. Each offer has a 'Convertir a oferta completa' button.

Oferta / localidad	Caduca en	Inscritos	Status
Profesionales diversas áreas Guayas Última actualización 15 de Marzo	59 días	701	Activa
Profesionales diversas áreas Guayas Última actualización 14 de Marzo	58 días	405	Activa
Profesionales mayores de 35 años Guayas Última actualización 14 de Marzo	58 días	7	Activa

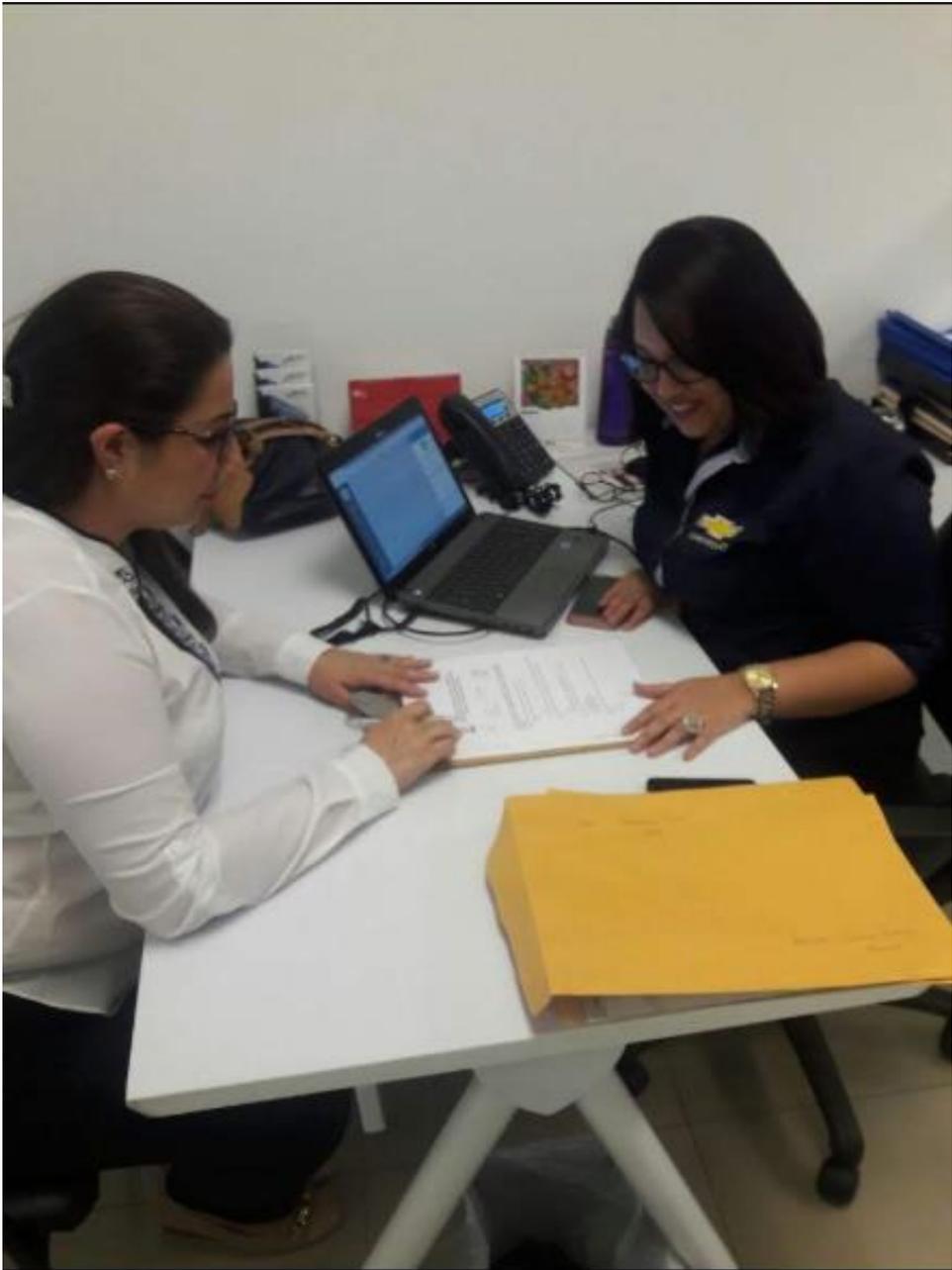
The screenshot shows the 'Gestión de candidatos' page for the job offer 'Oferta Profesionales diversas áreas' (405 candidates registered). A sidebar on the left contains filters for 'Fotografía CV', 'Visualización CVs', and 'Categoría profesional'. The main area displays a table of candidates with columns for 'Nombre del candidato', 'Ha aplicado', 'Edad', 'Nivel de estudios', and 'Status'. Four candidates are listed: Ana Cecilia (39, Universidad, Leído), Sara Yulissa (37, Educación Técnico/Profesional, Leído), José Luis (40, Postgrado, Leído), and Jose Edwin (43, Universidad, Leído). A message indicates that 375 more candidates are visible only with the complete offer. A 'Convertir esta oferta a completa' button is at the bottom.

Nombre del candidato	Ha aplicado	Edad	Nivel de estudios	Status
Ana Cecilia	Hace 2 días	39	Universidad	Leído
Sara Yulissa	Hace 2 días	37	Educación Técnico/Profesional	Leído
José Luis	Hace 2 días	40	Postgrado	Leído
Jose Edwin	Hace 2 días	43	Universidad	Leído

Entrevista Psicóloga Organizacional Patricia Villalba – Empresa Grupo OLA



Entrevista Psicóloga Gabriela Gala – Empresa EMaulme



Acercamiento a personas previo a entrevista de trabajo

