



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Propuesta de diseño para un programa de acompañamiento previo a la
jubilación de los colaboradores en una empresa privada de bebidas.**

AUTORA:

Coello Pérez Nadia Sabrina

**componente práctico del examen complejo previo a la obtención del
título de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Lcda. León Nevárez, Roxana del Rocío Mgs.

Guayaquil, Ecuador

13 de septiembre de 2022



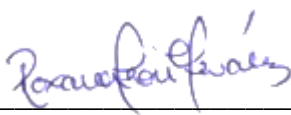
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Coello Pérez, Nadia Sabrina**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. 
León Nevárez, Roxana del Rocío, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 
Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 13 días del mes de septiembre del año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Coello Pérez Nadia Sabrina**

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo, **Propuesta de diseño para un programa de acompañamiento previo a la jubilación de los colaboradores en una empresa privada de bebidas** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 13 días del mes de septiembre del año 2022

LA AUTORA

f. Nadia Coello P.

Nadia Sabrina Coello Pérez



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Coello Pérez Nadia Sabrina**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo**, **Propuesta de diseño para un programa de acompañamiento previo a la jubilación de los colaboradores en una empresa privada de bebidas**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 13 días del mes de septiembre del año 2022

LA AUTORA

f. *Nadia Coello P.*
Nadia Sabrina Coello Pérez

REPORTE URKUND



Document Information

Analyzed document	UTE A-2022 Coello Nadia.docx (D145061013)
Submitted	9/28/2022 6:42:00 PM
Submitted by	Roxana Leon
Submitter email	roxana.leon@cu.ucsg.edu.ec
Similarity	0%
Analysis address	roxana.leon.ucsg@analysis.urkund.com

FIRMA DE ESTUDIANTE:

Nadia Sabrina Coello Pérez

FIRMA DE DOCENTES:

Lcda. Roxana León Nevárez, Mgs.
TUTORA SEMESTRE A2022

Lcda. Gilda Valenzuela Triviño
COORDINADORA UTE A2022

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme llegar a este momento, por ayudarme a superar cada una de las adversidades que he encontrado en mi trayecto y convertirme en la profesional que hoy puedo ser.

Luego a mis padres, ya que sin ellos no podría estar frente a ustedes, pero en especial me gustaría exaltar a mi señora madre Sabrina Pérez quien es mi mayor referente de fortaleza, esfuerzo y dedicación, pilar fundamental en mi crecimiento y desarrollo personal; a mi padre Eduardo Coello por estar ahí a pesar de la distancia y escucharme en mis momentos de frustración; a mis hermanos Santiago, Fernando y Ricardo Coello, mis caballeros de armadura, quienes me han resguardado y guiado con su ejemplo; y también, me gustaría expresar un caluroso agradecimiento a mis abuelos, tíos, primos y sobrinos, quienes estuvieron ahí en todo momento.

No puedo dejar de lado en este agradecimiento a mi novio, Ismael Armijos, gracias por amarme y estar ahí; amo cada una de las cosas que has hecho por mí y, en especial, tu paciencia, serenidad, compostura y apoyo incondicional en todos estos años de estudios.

Y, por último, me gustaría agradecer a mi Universidad, profesores y tutora Roxana León, ya que sin su guía no habría logrado culminar mi carrera universitaria y convertirme en la asertiva profesional que soy.

Si quisiera agradecer a todos aquellos que me han brindado su desinteresado apoyo y ayuda, no podría acabar en una simple página, así que me gustaría decir “Gracias” a todos aquellos que han estado ahí, además agradezco a la vida por haber contado con ustedes, no podría describir lo feliz y bendecida que me siento.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios y luego a mi familia, corresponsables de mis triunfos y metas alcanzadas, ya que, gracias a ellos he podido superar los momentos difíciles y valorar los pequeños detalles de la vida como son su amor, salud y confianza. Ellos son quienes me han permitido crecer y desarrollar mis principios, valores y perseverancia. No podría haber llegado tan lejos sin su apoyo y dedicación.



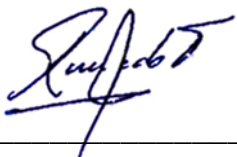
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 
León Nevárez, Roxana, Mgs.

TUTORA

f. 

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.
DIRECTORA DE CARRERA

f. 

Andrade Celi, Joselyn Dayan, Mgs.

OPONENTE

f. 
Valenzuela Triviño, Gilda Martina, Mgs.
COORDINADORA UTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO A-2022 UTE

ACTA DE EXAMEN COMPLEXIVO

ESTUDIANTE: COELLO PEREZ , NADIA SABRINA

COMPONENTE TEORICO 50%	
PRIMER INTENTO	SEGUNDO INTENTO
NOTA SOBRE 10: 7.38	NOTA SOBRE 10:
NOTA COMPONENTE TEORICO 7.38	

COMPONENTE PRACTICO 50%			
ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	JOSELYN DAYAN CELI ANDRADE
NOTA SOBRE 10: 9.50	NOTA SOBRE 10: 9.06	NOTA SOBRE 10: 9.00	NOTA SOBRE 10: 8.75
TOTAL: 40%	TOTAL: 20%	TOTAL: 20%	TOTAL: 20%
NOTA COMPONENTE PRACTIC 9.16			

NOTA FINAL: 8.27

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



Firmado electrónicamente por:
GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVINO

Coordinador(a) de Titulación.

Contenido

<u>RESUMEN.....</u>	<u>XIII</u>
<u>ABSTRACT</u>	<u>XIV</u>
INTRODUCCIÓN	2
DESARROLLO.....	3
<i>I. Contextualización.....</i>	3
1.1 Situación del país sobre la problemática.....	3
a) Contexto sobre la existencia de programas de preparación para la jubilación y atención social a pensionistas a nivel mundial.	3
b) Contexto sobre la existencia de programas de preparación para la jubilación y atención social a pensionistas a nivel nacional.....	5
c) Contexto del campo profesional.....	8
d) Contexto institucional	10
<i>II. Diagnóstico</i>	12
2.1. Metodología.....	12
2.2. PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA.....	13
III. RESULTADOS.	14
3.1. Descriptivos.	14
3.1.1. Resultados de la encuesta a trabajadores próximos a jubilarse....	14
3.1.2. Resultados analíticos.....	29
IV. PROPUESTA METODOLÓGICA.....	31
4.1. Justificación de la propuesta.	31
4.2. Objetivos.	31
Objetivo de la propuesta.....	31
Objetivos específicos.	31

4.3. Mapeo teórico, conceptual y normativo	32
Mapeo teórico.....	32
Conceptual.	37
Normativo.	39
Artículos.....	39
<i>V. Metodología de investigación diagnóstica.....</i>	45
5.1. Modelo de gestión organizacional que se aplicará en la propuesta.	
45	
5.2. Proceso metodológico.	45
Planificación de actividades de formación	57
5.3. Coordinación Interna o externa requerida.....	61
5.4. Rol del Trabajo Social dentro de la propuesta.....	61
<i>VI. CONCLUSION</i>	62
<i>REFERENCIAS</i>	64
<i>ANEXOS.....</i>	67
Formularios.....	67
Preguntas para entrevistas a Excolaboradores.....	69

Índice de tablas

Tabla 1 Jubilados del IESS.....	6
Tabla 2 La jubilación desvaloriza al trabajador como individuo	14
Tabla 3 Asociación de la jubilación con menor desempeño o competitividad....	15
Tabla 4 La organización relega a sus empleados por su capacidad de trabajo o fragilidad	16
Tabla 5 Fomento los estereotipos o prejuicios contra la vejez en la jubilación ..	17
Tabla 6 Preocupación de su posición económica frente a la jubilación	18
Tabla 7 Conocimiento de ingresos por jubilación.....	19
Tabla 8 Conocimiento de los procesos que se realizan para gozar de la jubilación.....	20
Tabla 9 La jubilación puede disminuir su poder adquisitivo	21
Tabla 10 Preocupación su condición física al momento de la jubilación.....	22
Tabla 11 Conocimiento de los problemas de salud asociados a la jubilación....	23
Tabla 12 Conocimiento de los trámites para acceder a los servicios del IESS como jubilado.....	24
Tabla 13 Conocimiento sobre actividades que puede realizar para prevenir problemas de salud.....	25
Tabla 14 Conocimientos de las consecuencias emocionales negativas dentro de la jubilación	26
Tabla 15 Genera estrés o ansiedad el proceso de jubilación	27
Tabla 16 Consideración que la jubilación afecta su autoestima	28
Tabla 17 La jubilación está asociada a la soledad y aislamiento.....	29
Tabla 18 Requisitos de cesamiento de actividades laborales.....	40
Tabla 19 Coeficiente anual según aportaciones	40
Tabla 20 Modelo de Gestión.....	48
Tabla 21 Actividades Recreativas.....	56
Tabla 22 Plan Operativo de Actividades formativas.....	57

RESUMEN

La jubilación Patronal por vejez es un proceso en la vida de los adultos mayores que necesita de atención y es necesario que se le dé un abordaje integral. Por estar asociado a la etapa de la vejez para muchos de los que se acogen a este beneficio es una amenaza o un paso a la inactividad.

Tiene como impacto principal la transición de ser una persona que produce a ser una persona no productiva y esto conlleva a afectar la salud emocional y física de una persona, por motivo a no darle la debida importancia a este proceso de adaptación.

Es pertinente que las organizaciones se involucren de manera activa dando orientación con el trabajador a la actividad durante la prejubilación para que esta etapa llegue a ser de calidad y placentera.

En este sentido, la organización interviene con un programa que contribuye a que la adaptación y el paso a esta etapa de los adultos mayores los potencie de la mejor manera.

Palabras Claves: Adulto Mayor, Integral, vejez, adaptación, trabajador, jubilación.

ABSTRACT

Employer's retirement due to old age is a process in the life of older adults that needs attention and it is necessary to give it a comprehensive approach. Because it is associated with the stage of old age, for many of those who take this benefit, it is a threat or a step towards inactivity.

Its main impact is the transition from being a person who produces to being a non-productive person and this leads to affect the emotional and physical health of a person, due to the fact that this adaptation process is not given due importance. It is important for organizations to be actively involved in providing guidance with the worker to the activity during the pre-retirement so that this stage becomes a quality and pleasant one.

In this sense, the organization intervenes with a program that contributes to the adaptation and the passage to this stage of the older adults to empower them in the best way.

Keywords: Elderly, Integral, old age, adaptation, worker, retirement.

INTRODUCCIÓN

La jubilación es un proceso natural que todas las personas enfrentarán tarde o temprano. Sin embargo, el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida hacen que la jubilación sea cada vez más común. Aunque la jubilación puede ser una etapa emocionante, también puede ser estresante. Es importante estar preparado para esta transición, tanto física como mentalmente. Un aspecto importante de la jubilación es la capacitación. A medida que envejecemos, es posible perder algunas de las habilidades que necesitan para realizar las tareas diarias. La capacitación puede ayudar a evitar esto y ser útil si está planeando regresar al mercado laboral después de la jubilación ya que puede ser difícil reinsertarse en el mundo laboral.

Sin embargo, es necesario el acompañamiento de profesionales que puedan ayudar a preparar a los adultos mayores para los nuevos retos. Hay muchos programas de capacitación disponibles para personas mayores. Estos se ofrecen a través de universidades y collages, mientras que otros son ofrecidos por organizaciones no gubernamentales y centros comunitarios. El tipo de programa que elija dependerá de sus necesidades y objetivos. Algunos programas pueden enfocarse en un área específica, como la computación, mientras que otros pueden brindar una introducción más general a varios temas. Es importante tomarse el tiempo para investigar los diferentes programas antes de tomar una decisión. Asegúrese de que el programa se adapte a su nivel de habilidad y que ofrezca lo que necesita para tener éxito.

DESARROLLO

I. Contextualización

La seguridad social se creó principalmente para satisfacer las necesidades humanas comunes. El mundo entero a lo largo de la historia se ha enfrentado a preocupaciones por la muerte, la invalidez y la vejez, es por lo que muchos países del mundo han adoptado medidas como pensiones o jubilaciones para cubrir estas necesidades de los ciudadanos de la tercera edad (Grecia y Cruz,2015).

Según la Real Academia Española (RAE), se entiende por jubilación el acto de garantizar que, por vejez, antigüedad o imposibilidad, y muchas veces con derecho a pensión, un servidor público ha cesado en el desempeño de su trabajo o función. Sin embargo, se refiere al hecho de dispensar a una persona, por su edad o debilidad, del ejercicio o cuidado que ha ejercido.

1.1 Situación del país sobre la problemática.

- a) Contexto sobre la existencia de programas de preparación para la jubilación y atención social a pensionistas a nivel mundial.

Para Cervantes & Lara (2022), los planes o programas de jubilación empresarial son iniciativas patrocinadas por empresas dirigidas a empleados próximos a la edad de jubilación para facilitar la transición del trabajo al tiempo de descanso. Aportan información útil que les permite adquirir los nuevos conocimientos necesarios para afrontar esta etapa del ciclo vital, por lo que se trata de un proceso puramente educativo.

Es adecuado describir la relación entre el trabajador social y la empresa ya que es una de las principales referencias es el ámbito profesional de trabajo social. Este campo no es nuevo para el trabajo social, tanto a nivel nacional como internacional. Tiene un fuerte arraigo en los países latinoamericanos, mientras que en el contexto europeo y especialmente en España, su papel se ha visto ciertamente debilitado con la expansión del estado del bienestar y el desarrollo de los servicios sociales.

El campo de especialización de un trabajador social se ha definido como una actividad organizada que ayuda a la adaptación mutua de los empleados y su empresa (Diez y Civera, 2013). Para este autor, el rol de un trabajador social en una empresa se forma en torno a tres esquemas:

1. Apoyo psicológico a personas y grupos de empleados en circunstancias difíciles;
2. Participar en la creación, funcionamiento y perfeccionamiento de las realizaciones sociales de la empresa;
3. Promover una mejor comprensión de los problemas humanos y sociales que surgen en relación con el trabajo.

Según la Organización Mundial de la Salud (2015), explica que nivel mundial, específicamente en Europa, uno de los países con el índice más alto de personas de la tercera edad es España, en el cual la población femenina de adultos mayores supera en un 32 % a la población masculina.

En América, Estados Unidos, Cuba, Puerto Rico, y Uruguay presentan un mayor porcentaje de población gerontológica. Sin embargo, se conoce que el índice de población adulta mayor es menor que los presentados en Europa con 76 millones de personas mayores de 60 años, debido a que la edad en que se accede al matrimonio y la separación del hogar de origen es menor que la encontrada en países europeos, hecho que aumenta la edad de fecundidad y, por tanto, los nacimientos. Finalmente, la jubilación entendida como el cese de la vida laboral por vejez y el cual juega un papel central el crecimiento de la población de adultos mayores a nivel mundial.

Teniendo en cuenta que los adultos mayores le dan gran importancia a la satisfacción de sus necesidades básicas como la vivienda, la salud y la alimentación. El envejecimiento, aunque no equivale a enfermedad, suele acompañarse de un incremento de la carga de enfermedades crónicas, las que a su vez contribuyen considerablemente a la carga de discapacidad por enfermedad, lo que deteriora su estado funcional y la calidad de vida del adulto mayor y limita la independencia para realizar las actividades de la vida cotidiana, y su participación en la vida familiar y social (Amaro, 2016).

La OMS considera el envejecimiento activo como el proceso que permite vivenciar al máximo las oportunidades presentes, con el fin, de tener bienestar físico, mental y social durante esta etapa de la vida, teniendo como objetivo principal, prolongar la existencia, mejorando su calidad, favoreciendo la productividad y autonomía; aminorando la discapacidad y afectaciones de la edad, así mismo, el envejecimiento activo no solo está relacionado con la permanencia de la actividad física, sino que también, se encuentra asociado a la funcionalidad socioemocional, esto mediante actividades remuneradas, actividades de ocio, culturales, sociales, educativas y con compromiso en los ámbitos familiares y comunitarios.

b) Contexto sobre la existencia de programas de preparación para la jubilación y atención social a pensionistas a nivel nacional

A nivel regional, En Ecuador la jubilación se rige por la Ley Orgánica de Seguridad Social en temas de pensiones, cuya decretas que todas las personas que cumplan con las condiciones estipuladas en esta ley tienen derecho a una pensión. Un término muy importante de la Constitución Ecuatoriana vigente es que el amparo de la seguridad social se ampliara gradualmente a los responsables del trabajo doméstico no remunerado (Valdiviezo, 2012).

Entre diciembre de 2019 y 2020, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) perdió 269.478 afiliados. El número de jubilados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) aumentó de 423.412 a 447.824 entre diciembre de 2019 y 2020. Durante el año se registraron 24.412 nuevos jubilados. Según el IESS, 409.016 jubilados que equivalen al 91,3%, se clasifican como jubilados. Además, en diciembre de 2020, hubo 29.120 personas que se han transferido a la pensión de invalidez y finalmente 9.688 se jubilan por invalidez (Primicias, 2021).

Tabla 1 Jubilados del IESS

Años	Jubilados	Monto Pagado
2015	304.069	2.827
2016	342.417	3.196
2017	365.011	3.595
2018	390.467	3.836
2019	423.412	4.113
2020	447.824	4.433

Nota. Fuente. Primicias (2021).

Igualmente, la jubilación ecuatoriana se entiende como un proceso estresante que es mejor evitar hasta el punto en que no haya otras opciones, considerando también el hecho de que actualmente el monto de la pensión es limitado, lo cual es un factor importante. Igualmente se cree que el pago de la pensión no alcanza lo suficiente por lo que es lógico que los empleados demoren lo más posible estos pasos y tramites y poder disfrutar del beneficio (Bueno, 2021).

En algunos países latinoamericanos, como el caso de Ecuador, los adultos mayores tienen un modesto nivel educativo y según el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES, 2013), se considera que el 80 % de ellos son analfabetos funcionales, lo que los limita en cuanto a ejercer un mejor papel dentro de la sociedad. A esto se suma el escaso conocimiento que poseen sobre qué tipo de ayuda pueden recibir y en qué programas sociales pueden participar para mejorar sus condiciones de vida, lo que conlleva a la poca participación en estos y en su comunidad (Guerra et al., 2018; Almeida et al., 2019).

En este sentido, cabe señalar que cuando una persona alcanza la mayoría de edad y los requisitos para percibir esta ventaja social, experimenta varias series de cambios que afectan las actividades diarias, las relaciones sociales y el estilo de vida, que pocas veces son tomados en cuenta por organismos públicos o privados (Delgado, 2014). Además de la compensación económica, en el caso de los adultos mayores que se acercan a la jubilación, existe ansiedad o incertidumbre sobre qué actividad pueden realizar después de la jubilación,

también en ocasiones por la carencia de orientación puede conducir al aislamiento, entre más comportamientos que pueden causar problemas graves como la depresión (Zambrano y Harb, 2014).

El término jubilación puede ser problemático por muchas razones: dificultades en la salud, aparición de enfermedades silenciosas que no aparecen en el campo trabajo, problemas familiares por falta de un rol social compensatorio entre otros (Morajas, 2012).

Generalmente este proceso implica muchos cambios en la vida del individuo lo cual puede ser acompañado de diversos factores psicológicos, como el estrés, la ansiedad, la depresión, el aislamiento social, la pérdida de la identidad laboral, el cambio en el estatus social, entre otros. este proceso puede ser un momento estresante debido a la incertidumbre que rodea el cambio en la situación laboral y económica, la persona puede estar preocupada por el futuro y cómo mantendrá su estilo de vida. También puede sentirse ansiosa por el cambio en su rutina diaria y la pérdida de contacto con sus compañeros de trabajo.

Finalmente, se hacen referencias a los programas dictados a jubilados en el Ecuador a través de IESS. Cuya institución ofrece programa para Adulto Mayor a través de talleres de terapia ocupacional, socio-recreativas y de integración, orientados a la promoción, prevención y cuidado integral de la salud de los adultos mayores. Los programas mantienen actividades en todas las provincias del Ecuador, que son coordinadas por las propias jubiladas y jubilados, en asociación o no, junto a los funcionarios de las unidades médicas IESS.

Para acceder a estos programas los jubilados debe tener presente que:

- Antes de iniciar cualquier programa, el jubilado y jubilada tiene su salud, para determinar qué tipo de actividad es la que más le conviene.
- El jubilado y jubilada del IESS, interesados en participar del Programa del Adulto Mayor deben acudir a los Centros o Unidades de Atención Ambulatoria más cercanos a su domicilio y
- Conozca las actividades programadas en el Programa del Adulto Mayor del IESS.

c) Contexto del campo profesional

En este orden de ideas, el rol del trabajador social, cuya actividad profesional se basa en la experiencia, práctica, disciplina y especialidad académica, debe promover el cambio y desarrollo social, la cohesión social, el empoderamiento y la liberación de las personas, de acuerdo con los principios de justicia social y humanidad. Derechos y responsabilidades colectivos adonde el respeto por la diversidad es esencial. Por eso, para hacer frente a estas situaciones, los trabajadores sociales involucran personas y estructuras para confrontar los desafíos de la vida y fomentar el bienestar (Federación Internacional de Trabajadores Sociales, 2014).

El trabajador social en un programa para jubilados tiene la función y responsabilidad de brindar asesoría, orientación, promover el cambio y el desarrollo social a los jubilados en temas relacionados con su jubilación como, por ejemplo, en temas de seguridad social, finanzas y salud. También se encarga de coordinar y supervisar el programa de jubilados, asegurando que se cumplan las metas y objetivos planteados, con la finalidad que conseguir mediante este programa crear en todos los empleados, desde el inicio de su vida laboral en la compañía, una visión productiva de la jubilación, que sea percibida como un beneficio más allá del cumplimiento de la ley.

Haciendo un revisión de investigaciones recientes sobre los programas de desvinculación laboral para adultos mayores, cabe mencionar la de Campo (2018), quien evaluó el impacto percibido por parte de los funcionarios de Empresas Públicas de Medellín después de su participación en el programa desvinculación laboral asistida en el año 2017, teniendo en cuenta que el proceso de jubilación trae consigo posibles cambios psicosociales y emocionales que implican ajustes, ante los cuales no siempre se está preparado. Es por lo que, un programa de preparación ante dicha etapa se vuelve una oportunidad para asumir dicha transición de manera positiva y optimista, especialmente cuando se está en una sociedad que exige nuevos retos.

Esta investigación tuvo un carácter descriptivo y cualitativo, es decir, centrado en las apreciaciones y opiniones de 15 funcionarios que estuvieron en

el programa, los cuales eran de diferentes áreas para garantizar la objetividad y variedad en la información. Se utilizó como fuente de información una entrevista semiestructurada, a partir de la cual y después del análisis, se identificaron aspectos de mejora y se definen recomendaciones en pro de mantener el programa dentro de la organización, no sólo como parte de un sistema de beneficios y cumplimiento a una política de gobierno; sino además como una oportunidad de capacitación y formación previa a la jubilación, que brinda un entrenamiento psicológico, en el cual las personas de manera consciente y voluntaria asumen dicha etapa como proceso de cambio esencial en frente a los diferentes ciclos de vida.

Asimismo, Londoño-Aldana, et al. (2020), mencionan que la formación continua en el adulto mayor es necesaria, creando espacios clave a los que pueden acudir en busca de oportunidades para la socialización, el crecimiento personal, y la actualización de conocimientos. Esta es, sin duda, una gran oportunidad para mejorar la calidad de vida de esas personas, al tiempo que se les permite asegurar su vigencia laboral, aunando sus largos años de experiencia a la adquisición de nuevos saberes que le ayuden a llevar a cabo prácticas que propicien el envejecimiento activo y productivo.

A pesar de los prejuicios y las formas de discriminación que existen en torno a la edad madura, este periodo de la vida puede resultar perfecto para aprender y disfrutar de espacios de integración social, especialmente porque la tendencia es que, a mayor edad, las personas dispongan de mayor tiempo libre. De hecho, está claro que muchos de los adultos mayores siguen teniendo deseos de aprender cosas nuevas y realizar actividades que les permitan mantenerse activos.

Para ello, se insiste en la importancia de conocer a fondo la situación de los adultos mayores, de modo que puedan desarrollarse estrategias de formación capaces de atender a sus realidades y expectativas. En tal sentido, será de suma importancia aprovechar al máximo el rol que actualmente juegan las nuevas tecnologías de la información. No es un secreto que el uso de éstas por parte de las personas de tercera edad representa un problema internacional de

competitividad empresarial. Por esa razón, no basta con utilizarlas para diseñar los programas de formación, sino que ellas mismas deben constituir un tema de estudio entre las distintas opciones de aprendizaje que se ofrezcan a los adultos mayores.

Por su parte, Guerra et al., (2021) explican que el cuidado a los adultos mayores se debe asumir con un enfoque de corresponsabilidad multifactorial, que articula la participación proactiva de estos como transformadores de su propia realidad, de conjunto con los actores comunitarios, el Estado, las familias y la sociedad en general. Este enfoque ha sido primordial en los momentos actuales, frente a la pandemia por la COVID-19, que ha requerido desmontar los mecanismos existentes hasta el momento para propiciar el aislamiento físico. Sin embargo, Campoverde et al., (2021) menciona que en un mundo pos-COVID-19 serán retomados los instrumentos creados para implementar las políticas hacia el adulto mayor.

Desde el punto de vista psicológico, cuando se habla de la jubilación se refiere una nueva etapa transformación que según los mejores expertos, tarda entre 6 meses y un 1 año en adaptarse por completo, el ser un personal jubilado no quiere decir que se acabó la vida, son momento de nuevas oportunidades (Ortiz, 2010).

Para contextualizar mejor el problema a abordar, es necesario señalar las teorías más importantes que abordan, desde el punto de vista del trabajador social, los procesos asociados a la jubilación.

d) Contexto institucional

Tesalia CBC, la compañía de bebidas de las Américas, es una empresa multilatina líder en la elaboración y distribución de bebidas en la región. Fundada en Guatemala en 1885, cuenta con presencia en 18 países de Latinoamérica, el Caribe, México y Estados Unidos, 14 plantas de operación y más de 9 mil colaboradores. Junto a sus socios estratégicos PepsiCo, AmBev, y Beliv, posee un portafolio con más de 200 marcas, poniendo a disposición de sus consumidores una bebida para cada ocasión de consumo y diferentes estilos de

vida. Es el embotellador de PepsiCo más antiguo fuera de Estados Unidos, con más de 70 años de relación corporativa y reconocido en seis ocasiones como el “Mejor Embotellador de América” y en 2012 como el “Mejor Embotellador a Nivel Global”.

A través de un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión la empresa persigue el equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental. Los principios en los que se fundamentan los programas son solidaridad y valor compartido y siempre buscando que los mismos sean eficientes y eficaces.

Como parte del accionar responsable, mantienen distintas alianzas con organismos internacionales para el desarrollo de proyectos, ya que creen que para que los programas que generan valor compartido con las comunidades tengan un mayor impacto y escala es importante llevar a cabo alianzas estratégicas.

La empresa está comprometida y mantiene estrategias alineadas con los diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y políticas anticorrupción.

II. Diagnóstico

2.1. Metodología.

En enfoque metodológico seleccionado es cualitativo, ya que se trata de una investigación descriptiva, cuyo objetivo es caracterizar una situación, un fenómeno o una realidad determinada. Se trata de recopilar datos y analizarlos de manera objetiva para poder establecer una serie de conclusiones sobre el tema en cuestión (Talaya y Collado, 2014).

De acuerdo con Morgan (1998), los grupos focales (Focus Group) se definen principalmente como una técnica de investigación cualitativa en la que las discusiones grupales se utiliza como un medio para obtener información sobre las experiencias y creencias de los participantes, y las discusiones grupales focales se planifican en función de los tres componentes básicos de toda investigación cualitativa: Exploración, descubrimiento, contexto, profundidad y desempeño. La conversación grupal tendrá un lapso de duración de dos horas

La investigación se realizará a un grupo de 10 personas empleados de la empresa TESALIA CBC, que están próximo a la jubilación mediante encuestas y se aplicará una entrevista a los responsables de talento humano. Según Folgueiras (2016), define la entrevista como un método de recopilación de información, además de ser una de las estrategias más utilizadas en la investigación ya son valiosas. La recopilación de información por medio de diferentes técnicas permite analizar, comprender las percepciones y comportamientos del grupo de empleados. Los puntos abordados trataran sobre una pequeña introducción de la jubilación (forma global), beneficios de la jubilación, requisitos y procesos para la solicitud, planes a futuras como jubilados, perspectiva del nuevo estilo de vida ya como empleado jubilado y que piensa hacer cuando se jubile. En resumen, después de la aplicación de las técnicas de recolección de datos, se permitirá evidenciar que los empleados abordaran temas no contemplados, pero relacionados con el protocolo de preguntas.

A través de las reuniones con los colaboradores y supervisores mediante

los grupos focales e información suministrada por el departamento de recursos humano, se pudieron evidenciar problemas como:

- Sentimientos de exclusión de los programas que planifica el departamento de talento humano.
- Aumento del nivel de ausentismo laboral por problemas físicos o emocionales en este grupo de trabajadores
- Bajo nivel de motivación
- Elevado nivel de estrés y preocupaciones
- Agotamiento y/o cansancio físico
- Frustración y temor
- Discriminación por limitaciones físicas

Estos inconvenientes pueden deberse a:

- Inexistente abordaje de las necesidades entorno a la jubilación por parte de talento humano
- Gestión de talento humano carente de políticas incluyentes
- Estándares de desempeño elevados para las condiciones físicas de los trabajadores de la tercera edad
- Ausencia de planes de capacitación en cuanto al manejo de colaboradores por jubilarse y sus necesidades
- Inexistentes o poco claras políticas frente al retiro laboral de los colaboradores cuando llegan a cumplir requisitos para jubilación.

2.2. PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA.

- ¿Qué medidas ha tomado la empresa para dar a conocer los posibles conflictos sociales a los que se enfrenta el jubilado?
- ¿De qué manera se les informa a los jubilados respecto a los conflictos económicos que podría enfrentar?
- ¿Cómo aborda la empresa el asesoramiento en salud y bienestar a los jubilados?
- ¿Cuáles son las estrategias que se implementan para disminuir los conflictos emocionales en el personal jubilado?

III. RESULTADOS.

3.1. Descriptivos.

3.1.1. Resultados de la encuesta a trabajadores próximos a jubilarse.

Tabla 2 La jubilación desvaloriza al trabajador como individuo

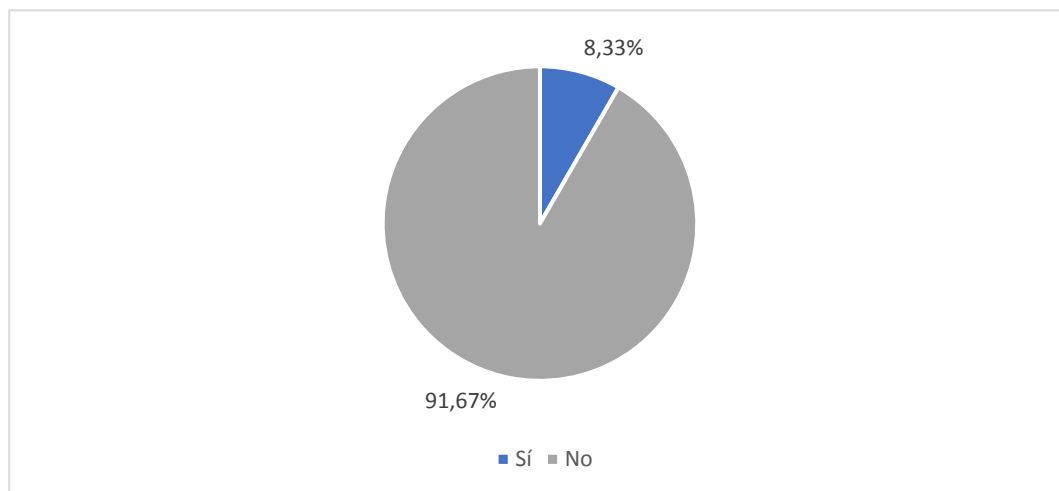
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	8,33%
No	11	91,67%
Total general	12	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Figura 1

La jubilación desvaloriza al trabajador como individuo



Elaborado por: La autora.

Fuente: Obtenido de la encuesta.

Muchos de los trabajadores próximos a jubilarse (91,67%) indican que la jubilación no los desvaloriza como individuos, pues es un beneficio fruto de arduas jornadas y años de trabajo.

Tabla 3 Asociación de la jubilación con menor desempeño o competitividad

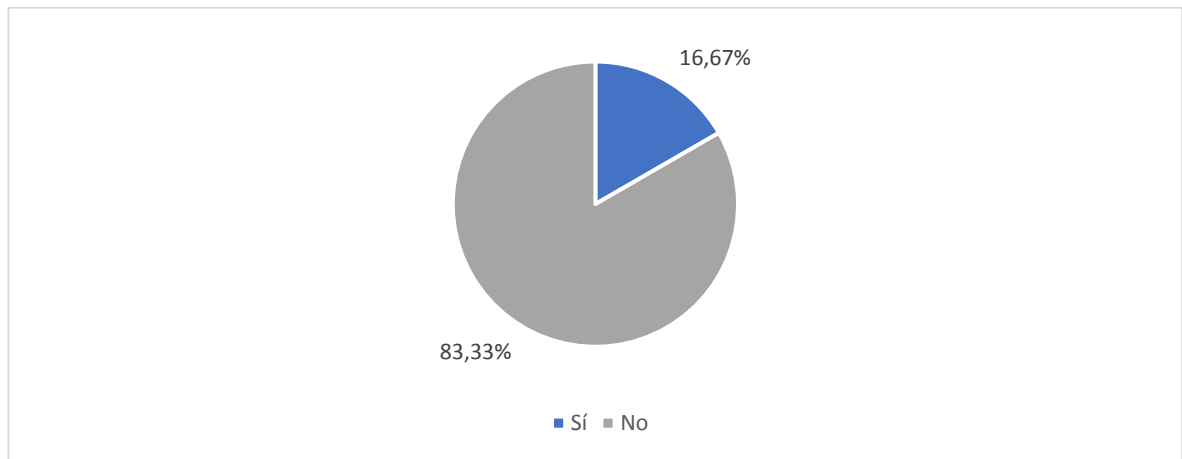
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	16,67%
No	10	83,33%
Total general	12	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Figura 2

Asociación de la jubilación con menor desempeño o competitividad



Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

El 83,33% de los participantes de la encuesta, señalaron que no ven una asociación de la jubilación con un menor desempeño o competitividad, pues gracias a su experiencia y desenvolvimiento en los años laborados, pudieron generar riqueza a la empresa donde prestaron sus servicios.

Tabla 4 La organización relega a sus empleados por su capacidad de trabajo o fragilidad

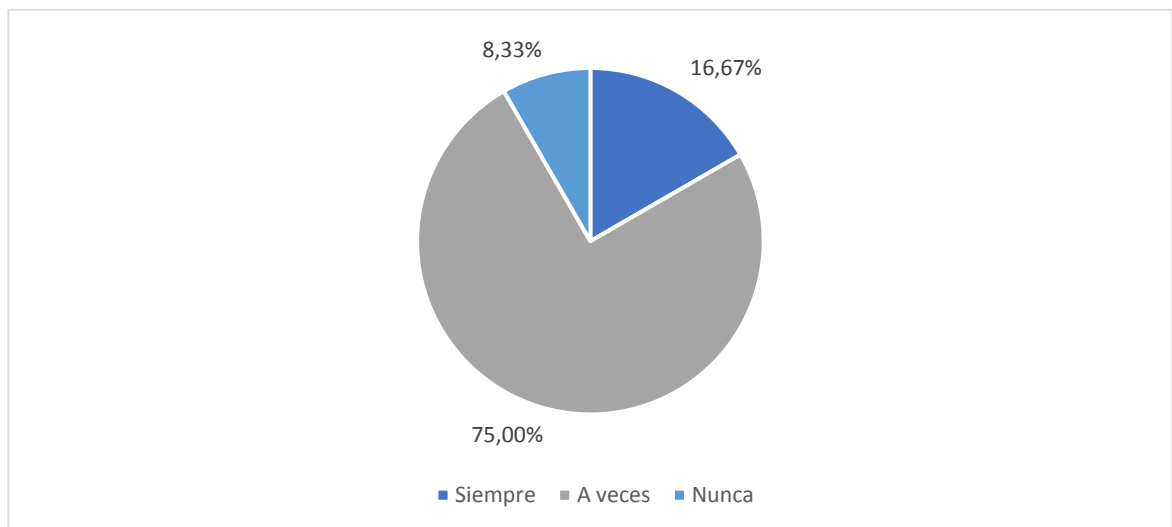
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	16,67%
A veces	9	75,00%
Nunca	1	8,33%
Total general	10	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Figura 3

La organización relega a sus empleados por su capacidad de trabajo o fragilidad



Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Gran parte de los involucrados (75%) consideraron que a veces la organización desvincula a sus colaboradores por la disminución de su capacidad de trabajo o fragilidad física, y un 16,67% señala que siempre sucede este tipo de prácticas. Esto está ligado a que los trabajadores pueden solicitar su jubilación a partir de los 65 años, y por lo tanto, a esa edad muchos de los empleados ya presentan síntomas de desgaste físico, poniendo en peligro su integridad personal y seguridad laboral.

Tabla 5 Fomento los estereotipos o prejuicios contra la vejez en la jubilación

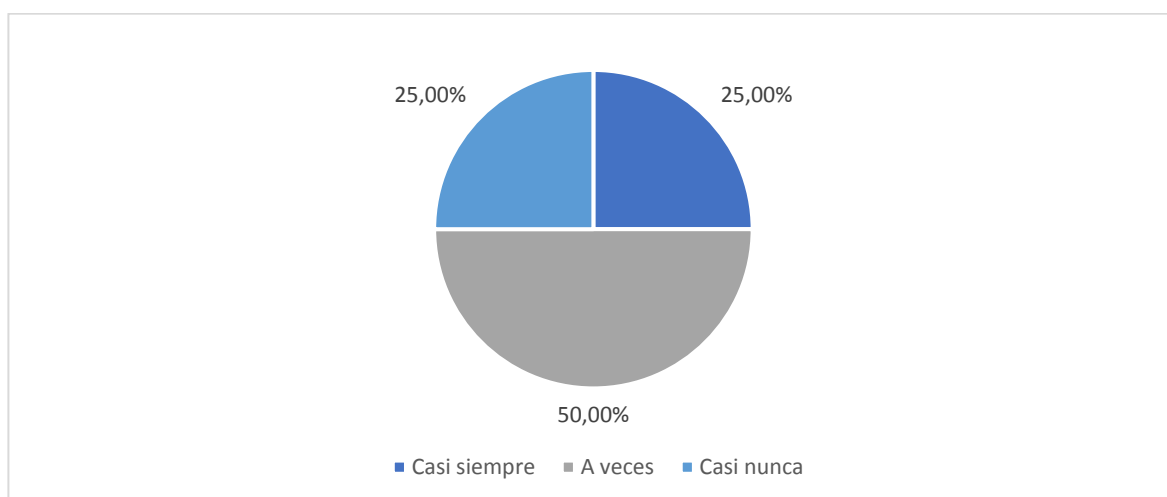
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	25,00%
A veces	6	50,00%
Casi Nunca	3	25,00%
Total general	10	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Figura 4

Fomento los estereotipos o prejuicios contra la vejez en la jubilación



Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

La mitad de los encuestados opina que a veces al jubilarse se fomentan estereotipos o cierto tipo de prejuicios contra la vejez, señalando que por sus limitadas capacidades físicas se encuentran incapacitados para el libre ejercicio de sus actividades laborales.

Tabla 6 Preocupación de su posición económica frente a la jubilación

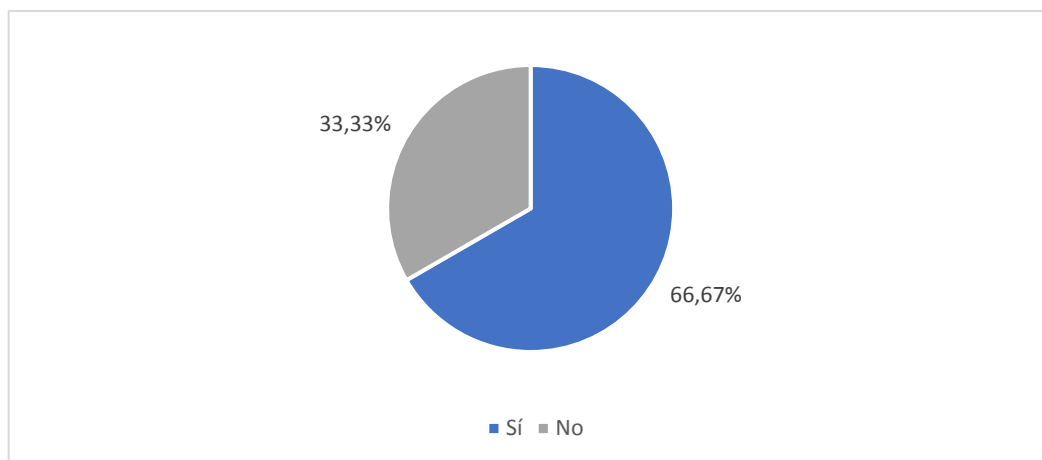
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	66,67%
No	4	33,33%
Total general	12	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Figura 5

Preocupación de su posición económica frente a la jubilación



Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

El 66,67% de los encuestados, es decir una gran parte de ellos, considera que poseen una preocupación de su posición económica al solicitar su jubilación, pues perderían la oportunidad de generar horas extras o rubros adicionales que la empresa pudiera ofrecer para satisfacer las necesidades de los empleados, por lo cual sienten que sus ingresos tanto tangibles como intangibles serán mermados.

Tabla 7 Conocimiento de ingresos por jubilación

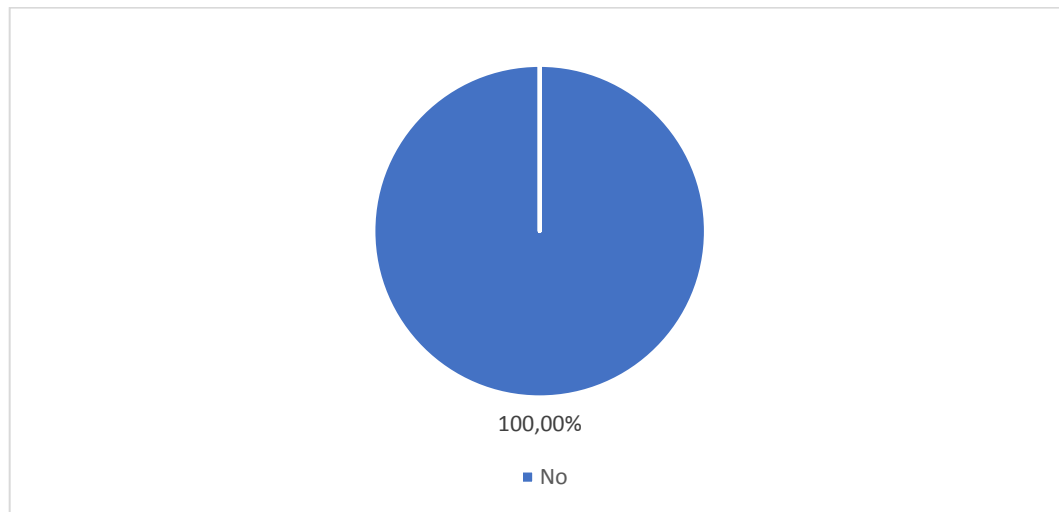
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
No	12	100,00%
Total general	12	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Figura 6

Conocimiento de ingresos por jubilación



Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

El 100% de los aplicantes a jubilación de la empresa, señalaron que no conocen cuanto percibirán por concepto de pensión jubilar, por lo que esto podría generar miedo e incertidumbre en los empleados al no poder planificar y administrar sus ingresos para solventar sus necesidades personales una vez sean desvinculados de la organización.

Tabla 8 Conocimiento de los procesos que se realizan para gozar de la jubilación

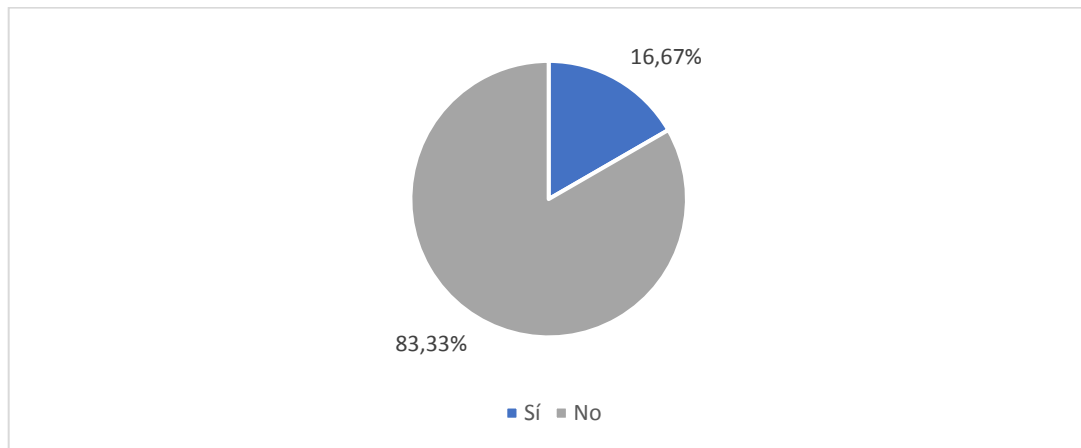
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	16,67%
No	10	83,33%
Total general	12	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Figura 7

Conocimiento de los procesos que se realizan para gozar de la jubilación



Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Muchos de los consultados (83,33%) en la encuesta objetaron que no poseen conocimientos de cómo llevar a cabo el proceso de jubilación y poder gozar del beneficio de la pensión jubilar, debido a la poca o nula información existente para poner en manifiesto cómo deben llevar el paso a paso y así poder obtener una jubilación digna, disminuyendo cualquier tipo de incertidumbre o vulnerabilidades dentro del proceso.

Tabla 9 La jubilación puede disminuir su poder adquisitivo

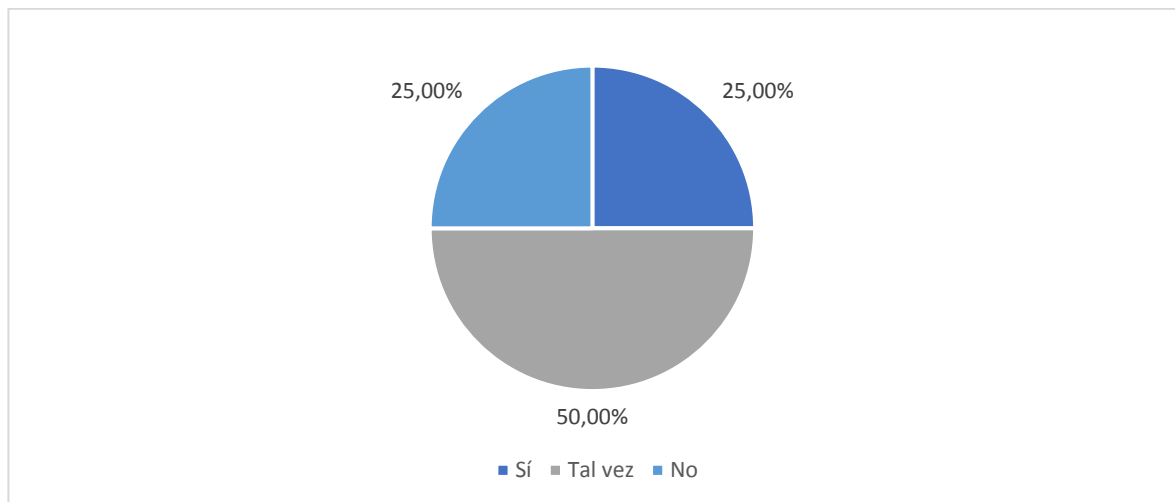
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	25,00%
Tal vez	6	50,00%
No	3	25,00%
Total general	12	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Figura 8

La jubilación puede disminuir su poder adquisitivo



Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

El 50% de los participantes señalan que tal vez la jubilación podría disminuir su poder adquisitivo, mientras el otro 50% se encuentra en una opinión dividida, esto puede vincularse a que los empleados perderían ciertos beneficios que la empresa brinda a los trabajadores activos tales como bonos de alimentación, bono navideño, bonificaciones por cumplimiento, u otros, que en otras palabras ayudan a suplir necesidades personales y básicas del individuo adicional a su sueldo percibido.

Tabla 10 Preocupación su condición física al momento de la jubilación

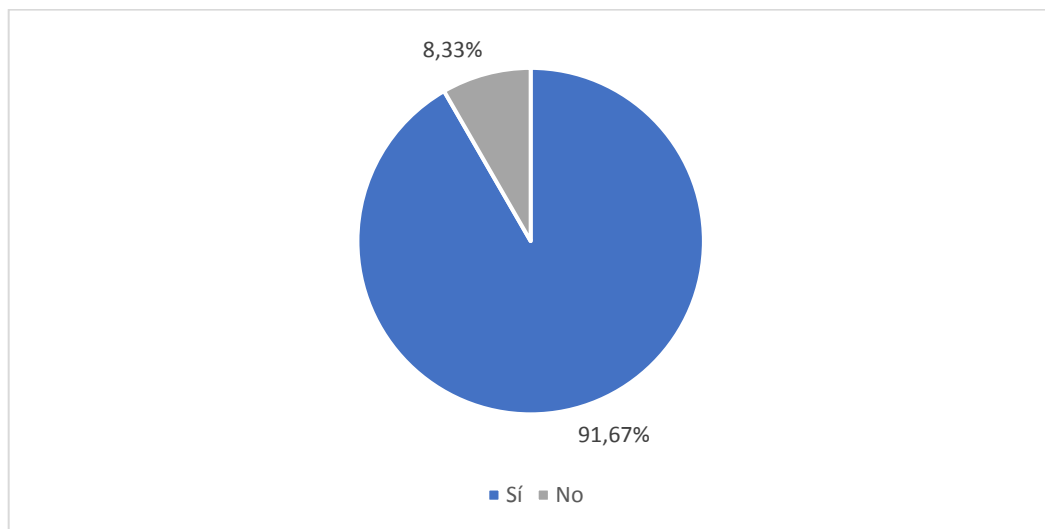
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	16,67%
No	10	83,33%
Total general	12	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Figura 9

Preocupación su condición física al momento de la jubilación



Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

La gran mayoría de los trabajadores próximos a jubilarse (91,67%) evidencian la existente preocupación por su condición física al momento de tener aprobado su proceso de jubilación, pues al efectuarse en una enfermedad avanzada, sus capacidades y habilidades físicas pueden verse afectadas, generando varias complicaciones en los organismos de los solicitantes.

Tabla 11 Conocimiento de los problemas de salud asociados a la jubilación

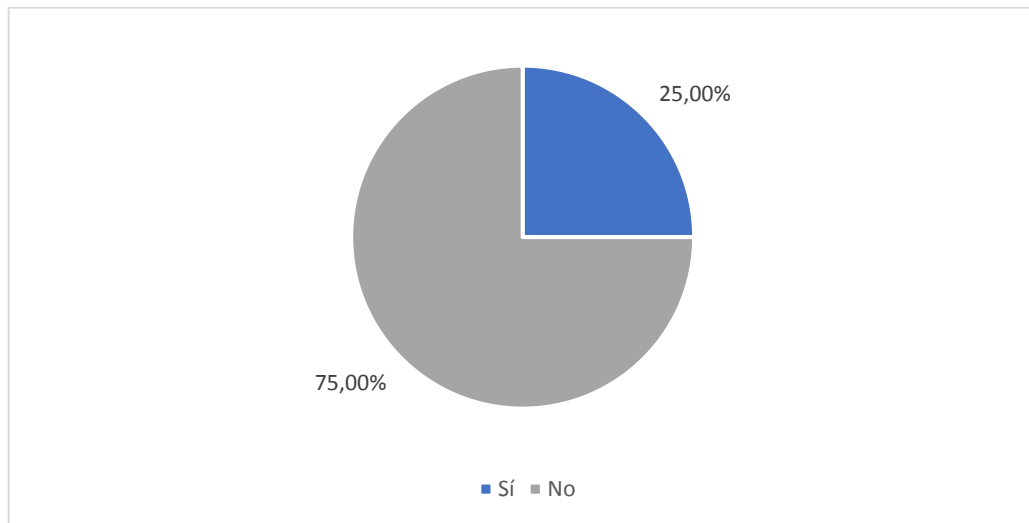
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	25,00%
No	9	75,00%
Total general	12	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Figura 10

Conocimiento de los problemas de salud asociados a la jubilación



Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

El 75% de los participantes indicaron que no poseen algún tipo de conocimiento de los problemas de salud que están asociados a la jubilación, debido al poco o escaso nivel de interés de su estado de salud integral, poniendo en evidencia muchos de los problemas o achaques físicos que se presentan por la mínima o baja intervención de tratamientos correctivos o preventivos precautelando el bienestar y buen funcionamiento de su ser.

Tabla 12 Conocimiento de los trámites para acceder a los servicios del IESS como jubilado

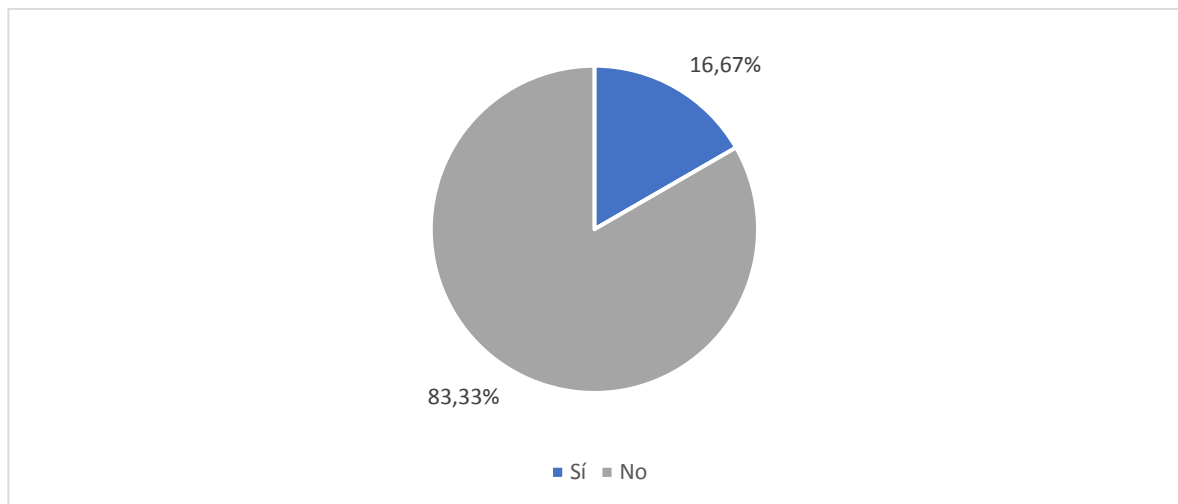
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	16,67%
No	10	83,33%
Total general	12	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Figura 11

Conocimiento de los trámites para acceder a los servicios del IESS como jubilado



Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Muchos de los empleados encuestados (83,33%) indicaron que no poseen algún tipo de conocimiento de los trámites necesarios para acceder a la jubilación a través del sistema IESS, generando complicaciones o situaciones que creen confusión o perjuicio al afiliado por desconocimiento de los procesos.

Tabla 13 Conocimiento sobre actividades que puede realizar para prevenir problemas de salud

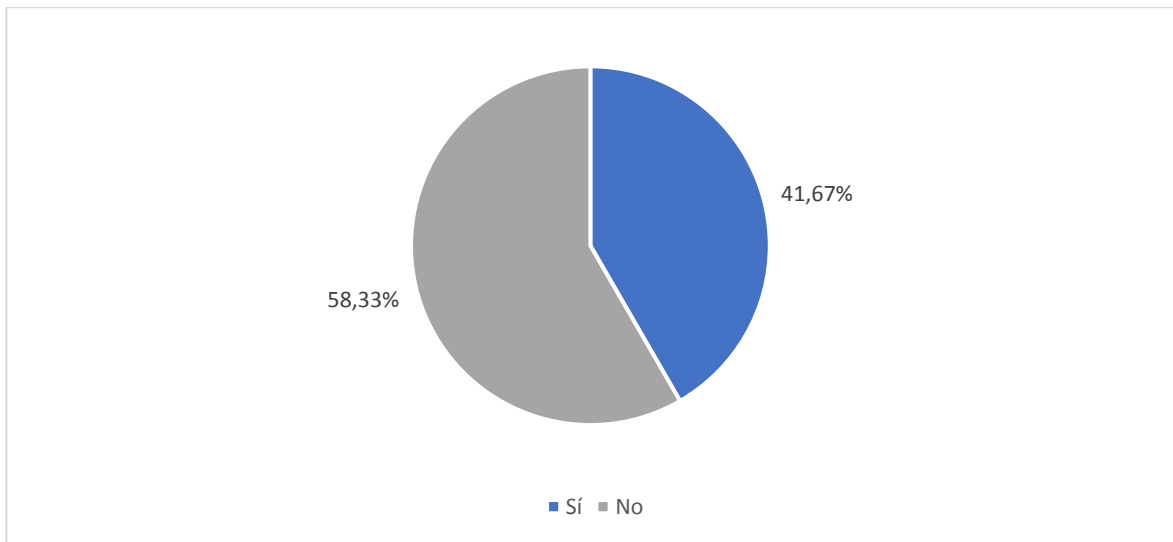
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	41,67%
No	7	58,33%
Total general	12	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

- **Figura 12**

Conocimiento sobre actividades que puede realizar para prevenir problemas de salud



Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Gran parte de los colaboradores participantes de la encuesta (58,33%) pusieron en manifiesto que no tienen conocimiento de las diversas rutinas o actividades que pueden llevarse a cabo para prevenir problemas de salud una vez iniciada la jubilación, de tal manera que los afiliados puedan tener acceso a diversos programas o tratamientos que permitan tomar correctivos, seguimiento a problemas o eventualidades médicas que pongan en riesgo su integridad física y social.

Tabla 14 Conocimientos de las consecuencias emocionales negativas dentro de la jubilación

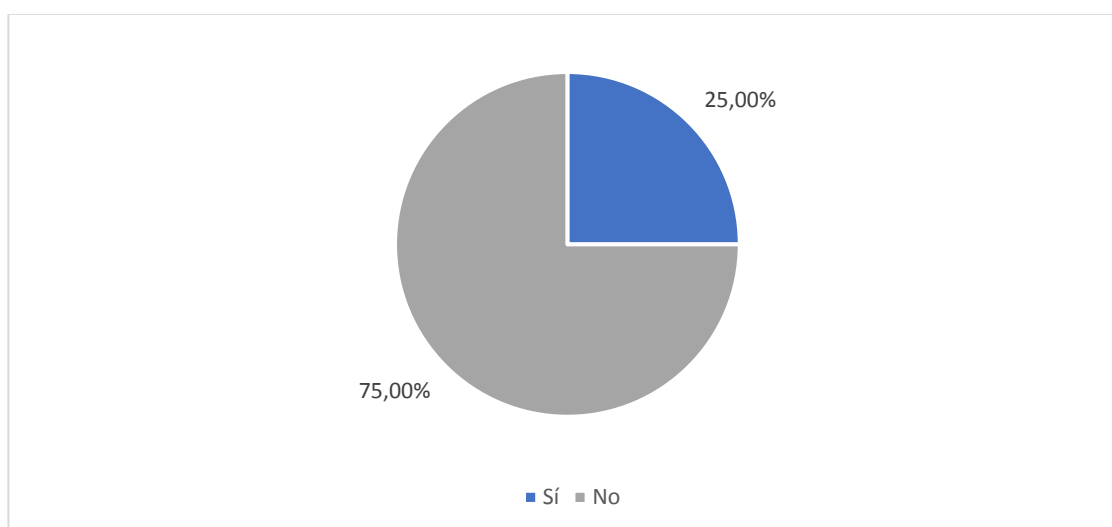
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	25,00%
No	9	75,00%
Total general	12	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Figura 13

Conocimientos de las consecuencias emocionales negativas dentro de la jubilación



Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Muchos de los involucrados (75%) expresaron que no presentan conocimientos acerca de las consecuencias emocionales negativas que pueden evidenciarse durante el periodo de jubilación, debido a la falta de orientación medica presentes en las organizaciones generando incertidumbre y zozobra acerca del futuro personal y médico de los empleados

Tabla 15 Genera estrés o ansiedad el proceso de jubilación

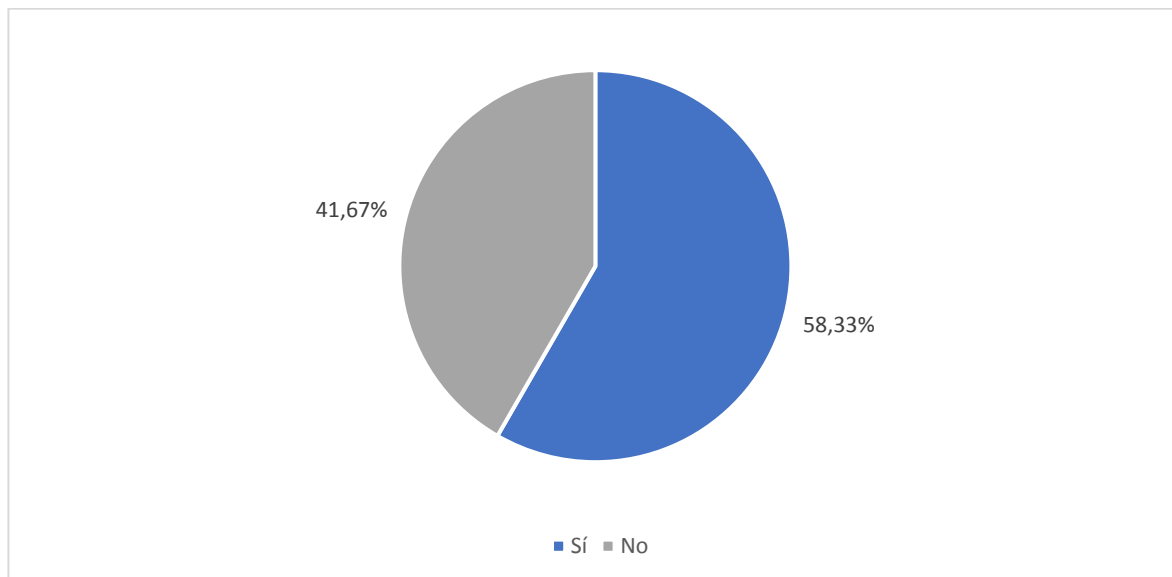
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	25,00%
No	9	75,00%
Total general	12	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Figura 14

Genera estrés o ansiedad el proceso de jubilación



Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Gran parte de los empleados que formaron parte de la encuesta (58,33%) dejaron en consideración que el proceso de jubilación si genera cierto tipo de ansiedad o estrés. Mientras un 41,67% señala todo lo contrario, pues indican que si presentan cuadros de estrés o ansiedad al verse próximos a entrar al proceso de recibir su pensión jubilar, debido a la gran cantidad de desinformación existente en muchos de los postulantes.

Tabla 16 Consideración que la jubilación afecta su autoestima

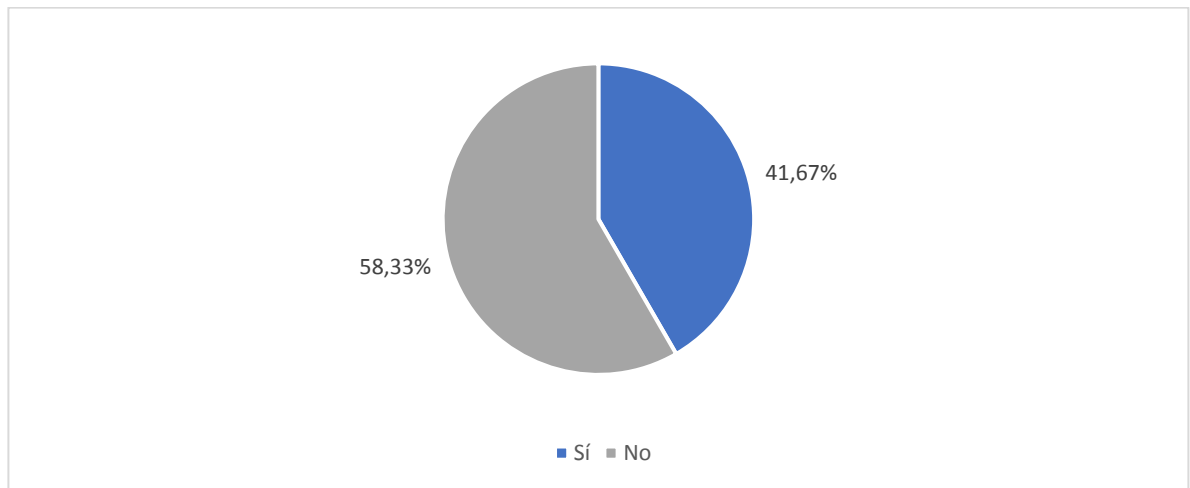
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	41,67%
No	7	58,33%
Total general	12	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Figura 15

Consideración que la jubilación afecta su autoestima



Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

El 58,33% de los trabajadores encuestados manifestaron que no consideran que la jubilación ha afectado a su autoestima, mientras que un 41,67% de los participantes indican que si han tenido afectación en su autoestima al verse próximo a entrar al proceso de jubilación, debido a la poca información existente relacionada a este tema, generando incertidumbre y temor de como afrontaran esta nueva situación al ejecutar su desvinculación laboral.

Tabla 17 La jubilación está asociada a la soledad y aislamiento

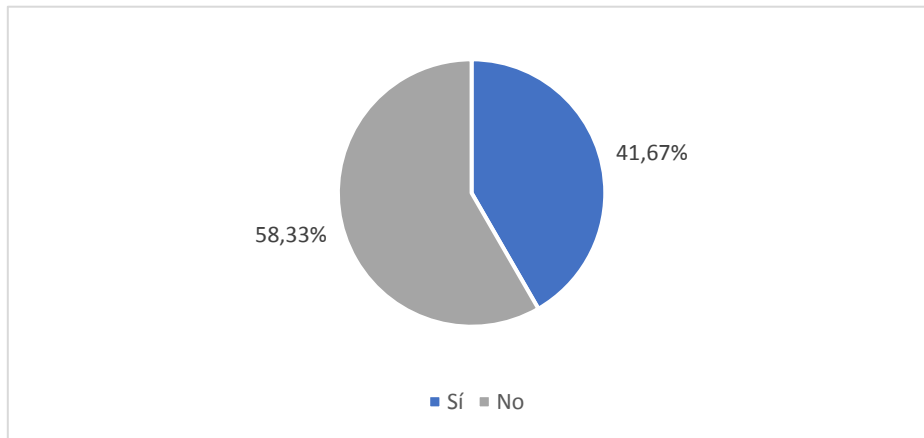
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	41,67%
No	7	58,33%
Total general	12	100,00%

Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Figura 16

La jubilación está asociada a la soledad y aislamiento



Elaborado por: La autora

Fuente: Obtenido de la encuesta

Muchos de los trabajadores que fueron partícipes de la encuesta (58,33%) indicaron que la jubilación si se encuentra asociada a la soledad y aislamiento, debido que al ser desvinculado de sus actividades laborales creen que sus capacidades y habilidades van perdiendo terreno dentro del campo empresarial y profesional. Mientras un 41,67% considera que esto no ocurre de tal manera.

3.1.2. Resultados analíticos.

A continuación, se presentan los análisis de las entrevistas

¿Qué medidas ha tomado la empresa para dar a conocer los posibles conflictos sociales a los que se enfrenta el jubilado?

La mayoría de los entrevistados destacó que no ha habido algún tipo de

medidas para conocer cualquier posible conflicto social que tengan que afrontar los jubilados, así también hubo señalamientos que se creen programas donde se expongan posibles soluciones ante cualquier eventualidad o inquietud que estos reporten, de tal manera que se les brinde una jubilación digna.

¿De qué manera se les informa a los jubilados respecto a los conflictos económicos que podría enfrentar?

Los jubilados que participaron en la entrevista señalaron que se han promovido charlas o conversatorios donde se les detalla tanto de manera general como personal como llevar de mejor manera sus finanzas, y como planificar sus gastos para evitar complicaciones a futuro.

¿Cómo aborda la empresa el asesoramiento en salud y bienestar a los jubilados?

Los participantes indicaron que la empresa provee a los jubilados prestaciones médicas dentro de las instalaciones, precautelando su salud y bienestar, así como también se brindan charlas de cómo mantener una vida sana a través de una adecuada alimentación y promoviendo el ejercicio físico.

¿Cuáles son las estrategias que se implementan para disminuir los conflictos emocionales en el personal jubilado?

Aunque hubo opiniones divididas, se observó que dos de los entrevistados recalcaron que en la actualidad no hay proyectos o estrategias para solventar este tipo de situaciones a los jubilados, pero el otro participante objetó que se están trabajando en líneas de ayuda para los jubilados de la empresa, donde se plantean líneas de ayuda tanto para el área psicológicas, financieras, legales y nutricionales gratuitas.

En general se puede destacar que la empresa se ha preocupado por el bienestar de su personal próximo a entrar a su etapa de jubilación, pues se ha encargado de promover estrategias y programas que ayudan al jubilado a mantener un equilibrio financiero, emocional, mental y físico dotando de líneas de ayuda, atención médica y capacitaciones para otorgar a cada uno de ellos un retiro digno, luego de haber brindado su vida laboral entera al crecimiento de la empresa a la cual pertenecieron.

IV. PROPUESTA METODOLÓGICA.

Diseño de un programa de capacitación para colaboradores previo a la desvinculación por jubilación en la empresa Tesalia CBC

4.1. Justificación de la propuesta.

Esta propuesta permitirá preparar a los colaboradores para el momento en que dejen de estar vinculados a la empresa. Esto les permitirá planificar y contar con un acompañamiento respecto a la experiencia de una nueva etapa. Asimismo, las personas jubiladas se sentirán que pueden seguir aportando a la sociedad y que la jubilación es sólo una nueva etapa de experiencias, vivencias y descanso. La capacitación también les ayudará a entender mejor el proceso de jubilación y les dará herramientas para enfrentarlo de la mejor manera posible. Finalmente, permitirá estar al tanto de las nuevas normas y regulaciones que puedan surgir en el futuro.

4.2. Objetivos.

Objetivo de la propuesta.

Instaurar una cultura de jubilación en la cual se destaque el desarrollo personal como un derecho de la persona adulta, resaltando la importancia del cuidado de la salud Integral (biopsicosocial), enseñando algunos recursos para la formación continua y el manejo del tiempo libre, a través de la Intervención del Trabajo Social.

Objetivos específicos.

- Promover la Jubilación como un proceso activo y normal de máximo disfrute personal y social.
- Transmitir información y favorecer el desarrollo de competencias para el afrontamiento de la jubilación y para la planificación de la nueva etapa de vida que está por comenzar.
- Facilitar el proceso de transición del trabajador activo a jubilado, mediante el diseño de talleres que favorezcan la participación y una experiencia positiva previa al rol de jubilados.

4.3. Mapeo teórico, conceptual y normativo

Mapeo teórico.

- **Teoría del desarrollo Psicosocial de Erik Erikson.**

El desarrollo humano es inseparable del contexto ambiental en el que se desarrolla una persona, esta teoría propone que todos los aspectos del desarrollo están interconectados, así que ningún aspecto del desarrollo puede aislarse de los demás y comprenderse de manera independiente, por ende el concepto de desarrollo humano nos lleva a visualizar a la persona desde lo individual hasta lo colectivo; considerando la influencia del medio económico, entorno social, naturaleza y el nivel educativo con el que se desenvuelve cada individuo (Erikson, 1956).

Erikson en su teoría, desarrolla y describe 8 fases psicosociales, vinculados al ciclo vital del ser humano, va detallando en cada una de las etapas desde el nacimiento hasta la muerte, lo que el ser humano debería enfrentar de forma positiva para lograr un desarrollo adecuado: 1. Confianza – Desconfianza (0- 18 meses), 2. Autonomía vs Vergüenza y duda (18 meses – 3 años), 3. Iniciativa vs Culpa (3 – 5 años), 4. Laboriosidad vs Inferioridad (6-7 hasta 12 años), 5. Exploración de la Identidad vs. Difusión de Identidad (Adolescencia), 6. Intimidad frente al aislamiento (20 – 40 años), 7. Generatividad frente a estancamiento (40 – 60 años) y 8. Integridad del yo frente a desesperación (60 años hasta la muerte).

- **La calidad de vida del adulto mayor.**

De acuerdo con Felce (1995), citado por Campoverde et al., (2021) el concepto de calidad de vida se refiere a la combinación de la calidad de las condiciones de vida de una persona y la satisfacción que esta experimenta, ambas ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales. Por tanto, la calidad de vida es un concepto multidimensional, que va más allá del bienestar económico, al reflejar la satisfacción de las personas

con este bienestar y los aspectos subjetivos determinados por las relaciones familiares y sociales.

La calidad de vida aparece como el resultado de la interacción entre factores objetivos (condiciones externas: económicas, sociopolíticas, culturales, ambientales y otros) y subjetivos (nivel de correspondencia entre las aspiraciones y expectativas trazadas y los logros obtenidos a lo largo de su existencia), que facilitan o entorpecen el pleno desarrollo de las personas (Amaro, 2016).

De acuerdo con Loredo-Figueroa (2016) se han observado correlaciones positivas entre la calidad de vida del adulto mayor y su grado de independencia en la realización de las actividades de la vida diaria, así como con las capacidades de autocuidado.

- **El envejecimiento Activo.**

El envejecimiento activo se define como el proceso de optimización de oportunidades de salud, participación y seguridad para elevar la calidad de vida de las personas a medida que van avanzando en edad. Este concepto está estrechamente vinculado con la capacidad de las personas adultas mayores para adquirir conocimientos (García-Bullé, 2019). De esta forma, cambia diametralmente los conceptos anteriores de vincular a las personas mayores con la pasividad, discapacidad, desvinculación social y laboral, que tradicionalmente se han empleado (Martínez, 2020).

Según un estudio publicado en Valparaíso-Chile, por Olivi, et al, (2015) la participación en organizaciones y las actividades sociales son aspectos que influyen en la calidad de la vida de los adultos mayores y que se manifiesta de manera diferente en dependencia del contexto social. Por ejemplo, la participación en organizaciones fue el peor evaluado, sin embargo, el uso del tiempo libre recibió la mejor valoración.

- **Características principales de la jubilación.**

A través de la jubilación, el colaborador recibe una pensión mensual vitalicia, con la finalidad de compensar la pérdida de sus ingresos mensuales. El monto de la pensión por lo general se basa en relación a la cantidad y monto de las 50 cotizaciones realizadas y según el marco legal vigente para cada país (Lefrancois, 2001).

- **Administración de Recursos Humanos.**

La Administración de Recursos Humanos se mueve en un contexto formado por organizaciones y personas. Administrar personas significa trabajar con las personas que forman parte de las organizaciones, más aún significa administrar los demás recursos con las personas. Así las organizaciones y las personas constituyen la base fundamental sobre la que se mueve la Administración de Recursos Humanos (Chiavenato, 2002).

La función de Recursos Humanos es:

- Ayudar a la organización a conseguir el cumplimiento de sus metas y objetivos.
- Potencializar la fuerza laboral que posee la organización y volverla competitiva.
- Generar empleados motivados y entrenados, garantizar la satisfacción de sus empleados a través de la recompensa a su esfuerzo, con una remuneración justa, beneficios e incentivos.
- Garantizar la satisfacción y realización de sus empleados, esto genera compromiso y mayor productividad para la organización, la satisfacción de los colaboradores representa el éxito de la organización.
- Garantizar y mantener la calidad de vida de los colaboradores a través de un ambiente de trabajo saludable, tareas dignificantes, horas de trabajo adecuadas, autonomía para poder considerar la organización un lugar deseable para trabajar (Chiavenato, 2002).

- **Separaciones por jubilación.**

Se trata de un movimiento de salida de la organización, el cual se presenta cuando las personas alcanzan la edad límite o el tiempo laborado suficiente para jubilarse y abandonan la organización. Esta separación genera una oportunidad para que otras personas sean transferidas o ascendidas y requiere que la organización prepare y proporcione los sustitutos adecuados (Chiavenato, 2002).

En este sentido, cuando se trata de jubilación, es un tema en el cual debe intervenir el departamento de recursos humanos ya que se deben tomar acciones preventivas para que el personal próximo a jubilarse asuma esta nueva etapa de su vida de la mejor manera posible, brindándole las herramientas adecuadas.

- **Factores determinantes para la adaptación a la jubilación.**

Señala que la vivencia de la jubilación depende en gran medida de la concurrencia de múltiples variables, entre las que se destaca:

- Género: las mujeres generalmente se adaptan mejor al cambio que produce la jubilación debido a la sincronización previa de las actividades del hogar, familia y trabajo.
- Estado civil y formas de convivencia: mayoritariamente son los casados quienes se acomodan mejor al periodo anterior y posterior a la jubilación, así como los que viven solos presenta menor nivel de satisfacción ante la misma.
- Categoría laboral: generalmente las personas con ocupaciones más altas expresaban más razones positivas ante la jubilación.
- Apoyo social (percepción de las relaciones sociales, red social, actividades realizadas con la red social): a mayor apoyo social y/o red social sólida mejor adaptación y jubilación satisfactoria.
- Ingresos económicos: si los ingresos económicos son percibidos como apropiados por la persona, la jubilación se percibe satisfactoriamente.
- Salud: Una buena salud puede influir en una mejor adaptación a la jubilación. Además, puede llegar a determinar la salida precaria del

mercado de trabajo en caso de deterioro de la misma.

- Nivel educativo: a mayor nivel educativo mejor adaptación. La formación es considerada un recurso de facilitación y mejora de la transición hacia la jubilación.
- Variables de personalidad (neuroticismo, extraversión, etc.). La importancia de los procesos cognitivos, emocionales, relacionales tanto en la preparación para la jubilación como para el afrontamiento de la misma, para conseguir una adaptación satisfactoria.
- Planificación y forma en la que tiene lugar la jubilación: si se produce de forma inesperada o como consecuencia de la ocurrencia de algún suceso negativo (por ejemplo, la enfermedad de un cónyuge, tener personas dependientes a su cargo) la adaptación a la situación será negativa. Asimismo, la planificación de la jubilación y de las actividades a realizar durante este periodo favorece la adaptación al mismo.

Principales conflictos en torno a la Jubilación.

- a) Conflictos sociales La desvalorización de la vejez y la ridiculización del pasado, al imperar en nuestra sociedad valores de juventud (rapidez, competitividad, etc.), puesto que se tiende a relegar a los viejos el desempeño de papeles poco funcionales. Incluso, siguen estando operantes los prejuicios o estereotipos en contra de la vejez, en especial en relación a su capacidad de trabajo, rigidez, fragilidad, etc.
- b) Conflictos Económicos Agrega que la posición económica resultante de la jubilación es una de las principales preocupaciones sociales. La expulsión de la actividad profesional del individuo y la sustitución de salario por pensión ocasiona una perturbación en la concepción económica del jubilado y de la unidad familiar. Señala que la cuantía que alcanzan las pensiones suele guardar una estrecha relación con el estatus del trabajo realizado por las personas, así como con su nivel educativo. Por tanto, la satisfacción en mayor o menor medida de la jubilación queda determinada por el poder adquisitivo del jubilado.

- c) Conflictos o problemas de Salud: Recalca que en el ciclo vital de una persona existen determinadas etapas o acontecimientos que aumentan o perturban el nivel de estrés, incluidas las de origen psicosocial entre las que se encuentra la jubilación.
- d) Conflictos Internacionales Señala entre los conflictos interrelaciones los surgidos con la familia, amigos, vecinos, etc., como consecuencia de la nueva situación de jubilado. Con la jubilación, cambian todas las relaciones de la familia, ya que la desvinculación del mercado de trabajo, se sustituye por el incremento del tiempo de dedicación a la familia.
- e) Conflictos emocionales Entre las consecuencias negativas que puede derivar la jubilación sobre el estado emocional de las personas, priman sentimientos de estrés, depresión, sentimiento de pérdida de valor personal, aburrimiento, disminución del control sobre uno mismo, soledad, aislamiento, baja autoestima, etc.

Conceptual.

- **La Jubilación.**

Para poder comprender el proceso de jubilación, se plantea la definición según Agulló (2001), quien la define como un acto administrativo a través del cual un colaborador cesa de sus labores, al cumplir los requisitos exigidos para poder jubilarse, pase a recibir una pensión mensual vitalicia, en reemplazo del sueldo que percibía por su trabajo. Sin embargo, este proceso para quien lo vive, representa un verdadero reto debido a que se expone a una serie de factores psicosociales que pueden afectar negativamente su integridad física y emocional.

La necesidad adaptativa del jubilado requiere el transcurso y superación de las fases del proceso descritas por Atchley (1975), entre las que se distinguen:

- **Prejubilación.**

Se caracteriza por fantasías anticipatorias que el trabajador construye sobre

cómo será su vida de jubilado mientras todavía se encuentra en activo.

- **Jubilación.**

Se inicia una vez que se ha hecho efectivo el retiro y puede experimentarse de tres maneras posibles: como un período de euforia y liberación asociada al abandono de las obligaciones laborales (luna de miel), como la simple continuidad con las actividades de ocio previas a las que se les dedica más tiempo o simplemente como un período de relax y descanso asociado al abandono de las obligaciones laborales.

- **Desencanto.**

Refleja un desencanto, al comprobar que la realidad del día a día como jubilado no se corresponde con las fantasías iniciales.

- **Reorientación.**

Se asume y construye una visión más realista de lo que supone la jubilación, abandonando progresivamente tanto las fantasías excesivamente positivas como negativas y desplegando una perspectiva más ajustada a la realidad en cuanto a las posibilidades y limitaciones sociales y económicas que conlleva la jubilación.

- **Estabilidad.**

Esta fase se alcanza cuando las personas logran cierta acomodación emocional y ajuste conductual a su rol de jubilado.

Normativo.

Ley de Seguridad Social.

Desde el punto de vista de los jubilados tiene como objetivo proteger a los jubilados y a sus familias de la pobreza y brindarles una vejez segura y confortable. También busca mejorar el bienestar general de los jubilados y brindarles una mejor calidad de vida. Esta ley establece un sistema de seguridad social que cubre a los jubilados y a sus familias contra la pobreza y brinda una vejez segura y confortable. De acuerdo con los artículos 175, 184, 185, 188, 201 y 229:

Artículos.

Según la ley de Seguridad Social, detalla y explica en los siguientes artículos cuando una persona puede optar a la jubilación:

Art. 175. Régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio: Se entiende por régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio, aquél en el que la aportación definida de cada afiliado se va acumulando en una cuenta personal con la rentabilidad que ésta genere, a lo largo de la vida laboral del trabajador. el asegurado que cumpliera sesenta y cinco años y acreditare derecho a la jubilación ordinaria de vejez, podrá percibir las rentas correspondientes al régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio,

Art. 184. Clasificación de las jubilaciones: Según la contingencia que la determine, la jubilación puede ser; jubilación ordinaria de vejez, jubilación por invalidez y jubilación por edad avanzada.

Art. 185. Jubilación ordinaria de vejez: Se acreditará derecho vitalicio a jubilación ordinaria de vejez cuando el afiliado haya cumplido sesenta años y un mínimo de trescientos sesenta imposiciones mensuales o un mínimo de cuatrocientos ochenta imposiciones mensuales sin límite de edad.

Art. 188. Jubilación por edad avanzada: Se podrá acreditar derecho a jubilación por edad avanzada cuando el asegurado: La jubilación por edad avanzada es incompatible con cualquier otra prestación por vejez o invalidez total

y permanente, incluido el subsidio transitorio por incapacidad, salvo la prestación que por la misma causal de edad avanzada se le reconozca en el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio. (Art. 201 y 229) ver anexo.

Por otro lado, los afiliados que cumplan con los requerimientos de las actividades laboral, como es la edad de sesenta años o más e las imposiciones mínimas de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 18 Requisitos de cesamiento de actividades laborales

Edad	Imposiciones	Años de aportaciones
Sin límite de edad	480 o más	40 o más
60 años o más	360 o más	30 o más
65 años o más	180 o más	15 o más
70 años o más	120 o más	10 o más

Nota. Fuente (iess.gob.ec, 2022). Elaborado por la autora.

¿Cómo se calcula la pensión?

El salario anual de por vida del jubilado es igual al promedio de los cinco años más altos del salario reflejado en la planilla de aportación del Instituto Ecuatoriano del Seguro Social (IESS). Las cifras se obtienen de la siguiente forma:

- El salario se suma por cada año en conjunto.
- Esta cantidad se divide por doce.
- Se determina el cinco monto mayor o más altos, de esta manera se recibirá el monto.
- Cantidad divisible por cinco
- El producto de multiplicar el factor coeficiente anual del año cotizados. Se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 19 Coeficiente anual según aportaciones

Años De Imposiciones	Coeficiente	Años De Imposiciones	Coeficiente
-----------------------------	--------------------	-----------------------------	--------------------

5	0.4375	23	0.6625
6	0.4500	24	0.6750
7	0.4625	25	0.6875
8	0.4750	26	0.7000
9	0.4875	27	0.7125
10	0.5000	28	0.7250
11	0.5125	29	0.7375
12	0.5250	30	0.7500
13	0.5375	31	0.7625
14	0.5500	32	0.7750
15	0.5625	33	0.7875
16	0.5750	34	0.8000
17	0.5875	35	0.8125
18	0.6000	36	0.8325
19	0.6125	37	0.8605
20	0.6250	38	0.8970
21	0.6375	39	0.9430
22	0.6500	40	1.000

Nota. Fuente (iess.gob.ec, 2022). Elaborado por la autora.

En el caso de la empresa Tesalia CBC, los colaboradores que están próximos a jubilarse no están familiarizados con los beneficios a los que tienen derecho, no conocen los procedimientos administrativos o legales, ni trámites, ni requisitos que deben realizar y ni tampoco saben cómo aprovechar al máximo esta nueva etapa de su vida. Es importante para los empleados de la empresa se informen sobre sus beneficios en el ámbito laboral a los que tienen derecho antes y después de jubilarse, pero especialmente se requiere orientación sobre cómo afrontar estos cambios sociales, psicológico y potenciar el bienestar y el ánimo de los adultos mayores.

En conclusión, esta situación es importante que se tomen en cuenta por la organización para que los próximos a la jubilación no tengan incertidumbre ni

miedo para abordar el tema, ya que se debe considerar que el empleado dejara de recibir su sueldo regular, lo que puede representar una disminución significativa en su ingreso mensual y por último el empleado puede tener que cambiar su estilo de vida y adaptarse a una nueva situación económica. No menos relevante hay q tener en cuenta que estas situaciones conlleva a muchísimos factores psicológico.

Los documentos que se debe presentar y requisitos se debe cumplir.

Solicitud de Jubilación definitiva, con certificación del cese por el último(s) Patrono(s) (Se obtiene la solicitud ingresando al sitio web:(iess.gov.ec/documentos/transparencia/formularios/FORMULARIO_solicitud_de_jubilacion_definitiva.pdf) y/o acudiendo a las ventanillas de las Unidades Provinciales de Pensiones (iess.gob.ec, 2022).

Documentos:

- Original de la partida de nacimiento.
- Dos copias de cédula de ciudadanía firmadas al pie
- Dos copias del certificado de votación (menores de 65 años), firmadas al pie.
- Copia íntegra del carné de afiliación (opcional).
- Certificación de cuenta bancaria activa, a nombre del afiliado.
- Certificado de no tener deudas con el IESS, conferido por el Responsable del Departamento de Fondos de Terceros (iess.gob.ec, 2022).

Art. 201. Cuantía de la pensión ordinaria de vejez y por edad avanzada. El afiliado que hubiere cumplido sesenta (60) años de edad y tuviere acreditadas trescientos sesenta (360) imposiciones mensuales, recibirá una pensión equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la base de cálculo. Si tuviere acreditadas más de trescientas sesenta (360) imposiciones mensuales, obtendrá adicionalmente una mejora del cero punto cinco por ciento (0.5%) de la base de cálculo, por cada doce (12) imposiciones mensuales adicionales, con un tope de dos puntos cinco por ciento (2.5%).

Si hubiere diferido su retiro, obtendrá adicionalmente una mejora del tres por

ciento (3%) de la base de cálculo, por cada año adicional de espera, con un tope del treinta por ciento (30%).

El reconocimiento de las mejoras señaladas en los dos incisos precedentes se hará conjuntamente si el afiliado tuviere, a la fecha de su retiro, edad y tiempo de imposiciones superiores a los mínimos para acreditar derecho a la jubilación ordinaria de vejez.

El afiliado con setenta (70) años de edad y ciento ochenta (180) imposiciones mensuales, recibirá el cuarenta y cinco por ciento (45%) de la base de cálculo, y tendrá una mejora del uno por ciento (1%) por cada doce (12) imposiciones mensuales adicionales registradas a la fecha de su retiro, con un tope de cinco por ciento (5%).

El afiliado con sesenta y cinco (65) años de edad y doscientas cuarenta (240) imposiciones mensuales, recibirá el cuarenta por ciento (40%) de la base de cálculo, y tendrá una mejora del uno punto cinco por ciento (1.5%) por cada doce (12) imposiciones mensuales adicionales registradas a la fecha de su retiro, con un tope de siete puntos cinco por ciento (7.5%).

Si el afiliado tuviere acreditadas cuatrocientas ochenta (480) imposiciones mensuales, recibirá una pensión equivalente al cien por cien (100%) de la base de cálculo, cualquiera sea la edad de retiro.

Del régimen aplicable a los afiliados con derecho a jubilación

Art. 229. Jubilación ordinaria por vejez. El asegurado que cumpliera sesenta (60) años de edad y acreditare treinta (30) años de imposiciones tendrá derecho a una pensión de vejez que será igual al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los cinco (5) años de mejor sueldo o salario de aportación.

El asegurado con sesenta (60) años de edad que acreditare mayor tiempo de imposiciones al momento de la jubilación, tendrá derecho a la mejora de su pensión de vejez en el porcentaje que señale el Reglamento General de esta Ley. Tendrá derecho a la jubilación ordinaria de vejez con una pensión igual al cien por cien (100%) del promedio de los cinco (5) años de mejor sueldo o salario de aportación, el asegurado de cualquier edad que acreditare cuarenta (40) años de

imposiciones y cumpliere las demás condiciones señaladas en el Reglamento General de esta Ley.

Para el cálculo de los promedios a que se refiere este artículo, se procederá de la siguiente forma: se examinará los cinco (5) años calendario de mejores sueldos o salarios ganados por el afiliado, computando para cada año doce (12) meses de imposiciones consecutivas, y se establecerá el promedio de tales ingresos. Igual procedimiento se utilizará para los Seguros de Invalidez y Muerte.” (Ecuador, 2001)

V. Metodología de investigación diagnóstica.

5.1. Modelo de gestión organizacional que se aplicará en la propuesta.

El modelo de gestión organizacional se aplicará en base a dos aspectos fundamentales:

1. Crecimiento y desarrollo personal a través de la experiencia grupal.
2. Utilización del grupo por los miembros para los fines que estimen oportunos.

Las capacitaciones favorecen a organizar y buscar solución creativa, relacionadas con la aspiración del individuo. Mientras que un trabajador social también puede ayudar a las personas a desarrollar habilidades para hacer frente a sus problemas personales o colectivos a lo largo de su vida.

Desde el tema de los métodos de gestión organizacional, es importante fomentar el desarrollo de las habilidades: más esenciales para que los trabajadores se adapten a los cambios y sean capaces de realizar las tareas requeridas. Es indispensable que la empresa proporcione oportunidades de formación y desarrollo de habilidades a todos los empleados que están prospectos a su jubilación. Asimismo, proporcionar un seguro médico adecuado es esencial para el bienestar de los trabajadores y sus familias, ya que, para la empresa, ofrecer un seguro médico adecuado favorece a los trabajadores en cualquier etapa, pero especialmente en la jubilación.

5.2. Proceso metodológico.

Para el proceso de capacitación se aplicará una metodología participativa, con el propósito de fomentar el aprendizaje, así como los conocimientos relevantes para mantener el equipo funcionando de manera efectiva. Se fomentan las iniciativas grupales que restauran o mantienen las habilidades personales, sociales, culturales, espirituales y participativa. En primera instancia se realiza el diagnóstico para luego diseñar el plan de intervención de acuerdo con las principales dificultades a los que se enfrenta el personal que está próximo a jubilarse, tal como son los conflictos económicos, sociales, físicos y emocionales.

Figura 1

Fases



Nota: Realizado por la Autora

Como se indicó arriba, la autora consideró el desarrollo de una metodología, la misma se presenta a través de un cuadro estratégico dividido en cuatro fases, donde se evidencia el proceso y el detalle de la propuesta. En primera instancia se identifica la primera fase: **Diagnóstico**, el cual contempla dos actividades preliminares; la realización de un focus group al personal pre jubilatorio y la realización de una entrevista a los responsables de talento humano de CBC.

Las primeras aproximaciones de esta metodología se dedicaron a indagar al personal y la postura de los responsables de talento humano, atendiendo la premisa que toda gestión de procesos debe iniciarse con el conocimiento pleno del entorno para la toma de decisiones. En el cuadro se muestran actividades, indicadores, evidencia, recursos y cronograma de tiempo a emplear para cada una de las acciones descritas.

Posterior a la implementación de la primera fase, se desarrolla la segunda titulada Planificación, donde se distribuyen el desarrollo de herramientas para satisfacer las necesidades de este tipo de empleado carente de información, allí se muestra una definición de la propuesta basada en el registro de las opiniones y en aras de asegurar la optimización del proceso. Esta segunda fase se subdivide en actividades recreativas, informativas y formativas, las cuales pretenden brindar capacitaciones al personal prejubilado y fomentar el buen vivir, de allí se desprende el título de uno de los programas.

Conviene aclarar que todas las actividades previstas en esta fase van dirigidas no sólo a quien postula a la jubilación sino a la familia, amigos, un entorno socialización post jubilación.

En la tercera fase (ejecución) se formaliza el Programa de preparación

para colaboradores previo a la jubilación en la empresa tesalia CBC de duración anual, en términos de propuesta, con el fin de brindar acompañamiento a los prejubilados basado en un Modelo de Gestión aplicado por CBC.

Por último, se contempla la evaluación y rendición de gestión por parte del trabajador social y los responsables de Talento Humano a fin de revisar periódicamente el programa y adaptarlo de considerarse necesario ante posibles variaciones de ley y respecto a los objetivos fijados por CBC.

Tabla 20 Modelo de Gestión

FASE 1: DIAGNÓSTICO																													
OBJETIVOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	EVIDENCIA	PERIODO		RESPONSABLE	PRESUPUESTO	HUMANO	MATERIAL	CRONOGRAMA																			
				Desde	Hasta					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D								
Conocer las creencias del personal próximo a jubilarse alrededor del comportamiento informativo y operativo de CBC sobre jubilación.	Realización de Focus Group dirigidos a empleados próximos a jubilarse.	Número importante de empleados que introducirán trámites de jubilación	*Reuniones por tanda de 4 personas. *Registro fotográfico	Enero	Febrero	Autora	15\$	Empleados, trabajadora social, moderador del focus group	Sillas, hojas impresas, teléfono móvil (grabación de video)																				
Distinguir las bases estratégicas de la futura propuesta traducida en un Programa de preparación para	Desarrollo de una ronda de entrevista a los responsables de talento humano.	Ausencia de planes de capacitación en cuanto al manejo de colaboradores	*Instrumento de la encuesta aplicada. *Registro fotográfico	Febrero	Marzo	Autora	8\$	Responsables de Talento Humano trabajador social	Formato impreso de la entrevista * Formato de Google Form.																				

colaboradores previo a la jubilación en esta empresa.		por jubilarse y sus necesidades																		
---	--	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FASE 2: PLANIFICACIÓN

Fomentar las diversion personal y social.	Realización de actividades recreativas y lúdicas en Tesalia CBC.	*Evaluación directa de RRHH en el apoyo social extra-laboral al pre jubilado	*Registro fotográfico *Impresiones de hojas con los juegos *Acta de participantes	enero	julio	Dpto. de Talento Humano	\$35 (distribuidos en 2 actividades)	Ex jubilados y pre jubilados	Pelotas, pinturas, mesas, sillas, parlante, hojas												
	Desglose de actividades recreativas:																				
	Actividad 2.1: Taller psicomotriz de manualidades, arte y pintura	*Nro. de participantes con deficit de memoria y creatividad	*Registro fotográfico *Collage de fotos *Acta de participantes	enero	julio	Dpto. de Talento Humano	\$20 (actividad 1)	Ex jubilados y pre jubilados	Pelotas, pinturas, mesas, sillas, parlante, hojas												

	Actividad 2.2: Taller social cultural y recreativo llamado: "Pre Vivir"	"Índices notorios de débiles relaciones interpersonales entre empleados	*Registro fotográfico *Intercambio de mensajes por mensajería instantánea (WhatsApp)	Enero	Julio	Dpto. de Talento Humano	\$15 (actividad 2)	Ex jubilados y prejubilados	Pelotas, pinturas, mesas, sillas, parlante, hojas											
Dar información de los beneficios de la jubilación según ley.	Campaña informativa sobre el proceso de jubilación, llamada: Pre Vivir	*Cantidad de aportantes en el sistema previsual * Interés de adquirir conocimientos para afrontar esta etapa	*Registro fotográfico * Acta de participantes *Constancia de la capacitación * Informe de la actividad generado por RRHH	Enero	Julio	Dpto. de Talento Humano	\$ 65	Prejubilados	Avisos publicaciones, carteles, pancartas, volantes, ballas, folletos.											

Brindar capacitaciones al personal pre jubilado	Promoción de actividades formativas al personal pre jubilado	*Desconocimiento de alternativas de integración (familia, amigos) y socialización post jubilación *Interés en asesoramiento sobre finanzas personales y planes de ahorro para ayudar a cubrir gastos inesperados.	*Registro fotográfico * Acta de participación * Hojas con ejercicios de cálculos montos pre jubilación *Informe de propuesta de ideas	julio	agosto	Dpto. de Talento Humano	\$ 40	Pre jubilados	Salón de conferencia Hojas Lapicero Computadora y Video beam												
Desglose de actividades formativas:																					

Brindar alternativas de integración (familia, amigos) y socialización post jubilación	Actividad 2.3: Taller de grupo de apoyo Social	Nro. de empleados con entusiasmo a socializar post jubilación	*Registro fotográfico	mayo	mayo	Jefe de RRHH y Trabajador Social	\$ 45	Ex jubilados y prejubilados	Computador, proyector de imagen, Hojas tipo carta, Lapicero											
Capacitar e informar al colaborador cuales son los beneficios económicos cuando obtienen la jubilación	Actividad 2.4: Programa de asistencia económica	Porcentaje de personas sin planes de ahorro	Informe de propuestas de ideas	junio	junio	Jefe de RRHH y Trabajador Social	\$ 30	Ex jubilados y prejubilados	Computador, proyector de imagen, Hojas tipo carta, Lapicero											
Ayudar crear hábitos saludables para prevenir problemas de salud.	Actividad 2.5: Talleres de cocina dietética	Porcentaje de personas desorientadas beneficiarias de salud IESS	*Material del taller y registro fotográfico	julio	julio	Jefe de RRHH y Trabajador Social	\$ 30	Ex jubilados y prejubilados	Computador, proyector de imagen, Hojas tipo carta, Lapicero											

Brindar apoyo y recursos para los jubilados y crear oportunidades para la interacción y conexión social.	Actividad 2.6: Taller de apoyo socioemocional	Porcentaje de personas que no interactúan y baja conexión social.	*Material del taller y registro fotográfico	agosto	agosto	Jefe de RRHH y Trabajador Social	\$ 30	Ex jubilados y prejubilados	Computador, proyector de imagen, Hojas tipo carta, Lapicero											
--	--	---	---	--------	--------	----------------------------------	-------	-----------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FASE 3: EJECUCIÓN

Ejecutar un programa de acompañamiento a los prejubilados basado en un Modelo de Gestión aplicado por CBC.	*Programa de preparación para colaboradores previo a la jubilación en la empresa tesalia CBC	*Porcentaje de registrados en el proceso de jubilación 2022. *Demanda de jubilados en atención a asesoría sobre jubilación, trámites, planes de pension	*Material del taller y registro fotográfico	enero	diciembre	Jefe de RRHH y Trabajador Social	\$ 120	Ex jubilados y prejubilados	Computador, proyector de imagen, Hojas tipo carta, Lapicero											
--	--	--	---	-------	-----------	----------------------------------	--------	-----------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		es.																		
FASE 4: EVALUACIÓN																				
Revisar periódicamente el programa para adaptarlo ante posibles variaciones de ley y respecto a los objetivos fijados por CBC	*Disponer de un auditor (trabajador social) que objetivamente detalle acciones estratégicas del programa.*	Imparcialidad en criterios de la propuesta y/o programa	Aviso de búsqueda de auditor por portales de empleos *Memorándum de RRHH	octubre	dicembre	Jefe de RRHH y Trabajador Social	\$ 425	Ex jubilados y prejubilados	Computador, Hojas											
	*Disponer de un soporte financiero para la continuidad del programa anualmente	Inestabilidad económica que pueda no generar continuidad del programa	Cuenta Bancaria con fondos disponibles	septiembre	noviembre	Jefe de RRHH y Jefe de Administración	\$ 460	No aplica	Computador, Hojas											

Objetivo 3 Actividades formativas	Brindar las capacitaciones al personal prejubilado	Tallere de sociales	Una breve introducción sobre el tema y presentaciones de diapositivas, videos, juegos, ejercicios de grupo, etc.	Salón de conferencia Hojas Lapicero Computadora y Video beam	Del 25 de julio hasta el 5 de Agosto	Prejubilados
---	---	------------------------	---	---	--	--------------

Nota. Fuente. Elaborado por la autora

Tabla 21 Actividades Recreativas

Actividades	Objetivos	Recursos	Fecha	Participante
De mantenimiento psicomotriz: manualidades, arte y pintura	Incentivar la creatividad entre empleados	Pinturas Dibujos, Pintura Papel de reciclaje Tijeras Hojas y pegas	Semestrales	Prejubilados
Sociales culturales y recreativas	Promover las relaciones interpersonales entre empleados	Salón de conferencia Computadora Video beam	Semestrales	Prejubilados

Nota. Fuente. Elaborado por la autora

Planificación de actividades de formación

Tabla 22 Plan Operativo de Actividades formativas

Línea de intervención	Actividades	Objetivo	Recursos	Fecha	Evaluación	Responsable
Conflictos Sociales	Taller de grupo de apoyo Social	Brindar alternativas de integración (familia, amigos) y socialización post jubilación	Computador Proyector de imagen Hojas tipo carta Lapicero	Mayo	Debate -Lluvia de ideas	Jefe de RRHH y Trabajador Social
	Taller práctico para uso de técnicas de socialización	Mejora las habilidades interpersonales de los jubilados	Computador Proyector de imagen Parlante	Mayo	Debates de ideas en grupo	Jefe de RRHH y Trabajador Social
Conflictos Económicos	Programa de asistencia económica	Capacitar e informar al colaborador cuales son los beneficios económicos cuando obtienen la jubilación	Computador Proyector de imagen Hojas tipo carta Lapicero	Junio	Participación oral	Jefe de RRHH y Trabajador Social
	Talles de cómo manejar las finanzas personales y crear un fondo de	Brindar asesoramiento sobre finanzas personales y planes de ahorro para ayudar a cubrir gastos inesperados.	Computador Proyector de imagen Hojas tipo carta Lapicero	Junio	Informe de propuesta de ideas	Jefe de RRHH y Trabajador Social

emergencia						
Problemas de Salud	Talleres de cocina dietética.	Explicar y orientar al prejubilados los beneficios de salud que ofrece el seguro IESS y otras alternativas	Computador Proyector de imagen	Julio	Debates de ideas	Jefe de RRHH y Trabajador Social
	Proporcionar materiales educativos sobre salud y bienestar	Ayudar crear hábitos saludables para prevenir problemas de salud.	Computador Proyector de imagen	Julio	Debates de ideas	Jefe de RRHH y Trabajador Social
Conflictos Emocionales	Técnicas de relajación y meditación.	Desarrollar habilidades intrapersonales y manejo de emociones	Computador Proyector de imagen Hojas tipo carta Lapicero	Agosto	Debate en grupo	Jefe de RRHH y Trabajador Social
	Taller de apoyo socioemocional	Brindar apoyo y recursos para los jubilados y crear oportunidades para la interacción y conexión social.	Computador Proyector de imagen Hojas tipo carta Lapicero	Agosto	Debate en grupo	Jefe de RRHH y Trabajador Social

Nota: Realizado por la Autora

Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Planificación	■											
Socialización	■											
Actividades recreativas			■						■			
Actividades sociales culturales			■						■			
Campaña informativa		■										
Taller 1 y 2 Conflictos sociales					■							
Socialización					■							
Taller 3 y 4 Conflictos económicos						■						
Socialización						■						
Taller 5 y 6 Problemas de Salud							■					
Socialización							■					
Taller 7 y 8 Conflictos emocionales								■				
Socialización								■				
Evaluación final											■	■
Retroalimentación											■	■

Plan Operativo Anual. Cronogramas de Actividades

Nota: Realizado por la Autora

Presupuesto

Actividades	Fecha	Recursos			Total
		Humano	Materiales	Económico	
Recreativas	1 día	Recurso Humano y Trabajador social	Pelotas	5.00	5.00
			Pinturas	5.00	5.00
			Mesas	15.00	15.00
			Sillas	10.00	10.00
			Parlante	35.00	35.00
			Hojas tipo carta	5.00	5.00
Campaña informativa	30 días	Recurso Humano	Avisos publicitarios: carteles, pancartas, volantes, ballas, folletos entre otros	100.00	100.00
Tallere de sociales	60 días	Recurso Humano y Trabajador social	Salón de conferencia	200.00	200.00
			Hojas	10.00	10.00
			Lapicero	3.00	3.00
			Computadora	450.00	450.00
			Video beam	200.00	200.00
Total					\$1.038

Nota: Realizado por la Autora

5.3. Coordinación Interna o externa requerida.

La coordinación interna debe estar a cargo de un equipo de profesionales especializados en el área de gestión de personas, con el objetivo de garantizar el éxito del programa. Este equipo debe estar conformado por:

- Un coordinador general, que será el responsable de supervisar el desarrollo del programa y asegurar su correcta ejecución.
- Un coordinador de capacitación, que se encargará de la planificación, desarrollo y evaluación de las acciones de formación y
- Un coordinador de seguimiento, que tendrá a su cargo el control y seguimiento de los trabajadores jubilados, a fin de evaluar el impacto del programa en su vida laboral y personal.

5.4. Rol del Trabajo Social dentro de la propuesta.

El rol del trabajo social es primordial en el proceso de acercarse a las personas. la etapa final de participación como recurso humano activo en el espacio de trabajo, así como los problemas que surgen durante esta etapa de la vida, posibles alternativas a considerar para proporcionar información relevante.

Algunas funciones del trabajador social serian:

- Ofrecer orientación al empleado que este por jubilarse
- Dar asesoría a los trabajadores sobre los beneficios y opciones de jubilación disponibles.
- También pueden proporcionar información sobre cómo maximizar los beneficios de jubilación y cómo prepararse para el retiro.

VI. CONCLUSION

La jubilación requiere una adaptación a la nueva etapa donde sus consecuencias negativas disminuyen con el fomento de estrategias como la organización del tiempo libre, actividades alternativas, búsqueda de nuevas relaciones sociales, cuidado de la salud, etc. (Lozano, 2009)

El mismo autor menciona que este proceso provoca cambios sociales, económicos y familiares en la vida de las personas adultas, a sus contenidos económicos se añaden significados sociales como entrar en la población activa o abandonarla, con un conjunto de efectos derivados, como la reducción de ingresos, iniciar el papel de pasivo económico, aumento del tiempo disponible, entre otros. (Lozano, 2009) En consecuencia, la intervención de la organización a través de la Gestión de Talento Humano cobra mucha importancia en la atención y acompañamiento en este proceso. Por tanto, el abordaje de la jubilación como etapa del ciclo evolutivo del ser humano, y los conflictos que se generan para los colaboradores, recobra importancia dentro de la presente investigación.

Los medios para afrontar el nuevo rol incluyen principalmente, cursos y actividades de preparación para la jubilación. La preparación para la jubilación constituye un proceso de información-formación para que las personas jubilables asuman su nuevo rol positivamente: beneficia a los interesados y a la sociedad, minimiza costes sanitarios y sociales y mejora la salud física, psíquica y social de la persona. Los cursos de preparación para la jubilación tienen como objetivo adaptar el individuo a la nueva situación de jubilado, reduciendo los sentimientos de frustración y promocionando una mayor motivación para realización de

actividades

extralaborales. (Lozano, 2009)

En general cualquier programa o curso de preparación a la jubilación debe al menos tener contenidos enfocados en la autonomía como valor fundamental, autoexamen de salud, práctica de la actividad física, nutrición, sueño, vida sexual, medicación y estilo de vida saludable. (Lozano, 2009). Como conclusión afirma que la actuación del trabajador social es imprescindible para el éxito del programa, como figura coordinadora y evaluadora durante el desarrollo de las sesiones. También ofrece la intervención a escala individual pues la jubilación, impide generalizaciones, constituyendo una realidad insólita y compleja para cada persona.

REFERENCIAS

- Almeida Andrade K. G, Alcívar Medranda E, Cedeño Barreto M. (2020). Calidad de vida sociodemográfica de los adultos mayores en el sector Los Cerezos de la parroquia Andrés de Vera del Cantón Portoviejo, 2019. *Rev. Carib Ciencias Soc.* <https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/03/calidad-vida-adultos.html>
- Amaro, Cano M. C. (2016). El envejecimiento poblacional en cuba, desde el prisma de la epidemiología social y la ética. *Rev. Anales Academia Ciencias Cuba.* 6(2). <http://www.revistaccuba.cu/index.php/revacc/article/view/340/340>
- Bueno Pacheco, G. A. (2021). Predictores de la Integridad en adultos mayores ecuatorianos.
- Campoalegre Septien R, López Sotolongo F, González Collazo O, Manreza Paret Y, Barriel Díaz Y, Chávez Negrín E. (2021). Cuba: transformando el trabajo de cuidados de las personas mayores en Pandemia. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). <https://www.clacso.org/cuba-transformando-el-trabajo-de-cuidados-de-las-personas-mayores-en-pandemia/>
- Campo Pereira, C. A. (2018). Impactos percibidos por parte de los funcionarios de Empresas Públicas de Medellín después de su participación en el programa desvinculación laboral asistida en el año 2017
- Cervantes, H. T. G., & Lara-Machado, J. R. (2022). Calidad de vida y autoestima en adultos mayores de una asociación de jubilados ecuatoriana. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*
- Delgado, G. (2014). Causas por las cuales los colaboradores de la Empresa Indura Ecuador SA se abstienen de ejercer su derecho de jubilación.
- Diez, E. R., & Civera, N. C. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, (52), 338-356.}
- Ecuador, P. d. (2001). Ley de seguridad social. San Francisco de Quito
- Federación Internacional de Trabajadores Sociales. (julio de 2014). Obtenido de <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-socialwork/>
- Felce D, Perry J. (1995) Quality of life: its definition and measurement. *Res Dev*

Disabil.16(1):51-74.

DOI:

[https://doi.org/10.1016/0891-4222\(94\)00028-8](https://doi.org/10.1016/0891-4222(94)00028-8)

Folgueiras Bertomeu, P. (2016). La entrevista.

Instituto Ecuatoriano del Seguro Social (2009),
<https://www.iess.gob.ec/es/web/pensionados/mejoria-de-pension>

García-Bullé S. (2019) Envejecimiento activo y universidades para mayores.
<https://observatorio.tec.mx/edu-news/envejecimiento-activo>

Guerra, Orozco S. E., Orozco Inca E. E., Nájera J. F. (2018) El marketing social como alternativa para la sostenibilidad de las políticas públicas encaminadas a eliminar la exclusión del adulto mayor en la ciudad de Riobamba. *Rev. Carib Ciencias Soc.* 3):1-15.
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/politicas-publicas-ecuador.html>

Guerra Orozco, S. E., Acosta Chávez, D. A., & Guerra Bretaña, R. M. (2021). Formación continua y calidad de vida de los adultos mayores. *Educación Médica Superior*, 35(4).

Grecia Okaris, T. G., Paz Martínez, F. E., & Cruz Tórrez, X. Y. (2015). Diseño de un sistema automatizado para el cálculo de pensiones del régimen invalidez, vejez y muerte (IVM) utilizando visual basic aplicación del programa Excel (Doctoral dissertation).

Londoño-Aldana, E., Navas-Ríos, M. E., & Romero-González, Z. (2020). La oferta de formación continua para el adulto mayor en Colombia, caso región Caribe. *Revista científica anfibios*, 3(1), 78-84.

Loredo-Figueroa MT, Gallegos-Torres RM, Xequé-Morales AS, Palomé-Vega G, Juárez-Lira A. (2016) Nivel de dependencia, autocuidado y calidad de vida del adulto mayor. *Enf. Univ.* ;13(3):159-65. DOI:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.002>

Lozano, E. B. (2009). La Intervención preventiva desde Trabajo Social en los conflictos surgidos en la jubilación. Murcia .

Martínez, Pérez T. J., Ramos, Reyes I. Á., González, Aragón C. M. (2020) La Universidad de Personas Adultas Mayores: ¿factor de bienestar y participación ciudadana? *Rev. Conrado.* 17(79):206-13.

<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/>

MIES. Agenda de igualdad para adultos mayores (2012-2013). Quito: Ministerio de Inclusión Económica y Social. Disponible en: https://fiapam.org/wp-content/uploads/2013/06/Agendas_ADULTOS.pdf

Moragas, R. (2012). Jubilación siglo XXI. España: Palibro.

Primicia 2021, IESS tiene menos afiliados, pero los jubilados crecen en 24.412 personas. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/iess-jubilados-desempleo-pensiones-ecuador/>

Ortiz, M. D. (19 de Junio de 2010). El peligro de la jubilación forzosa. ABC.es.

Talaya, Á. E., & Collado, A. M. (2014). *Investigación de mercados*. Esic Editorial.

Organización mundial de la salud (2015). informe mundial sobre el envejecimiento y la salud. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186466/9789240694873_spa.pdf


Real Academia Española. (s.f.). Obtenido de Real Academia Española: <http://www.rae.es>

Valdiviezo Cortez, K. B. (2012). *El derecho a la jubilación y su incidencia en los derechos constitucionales en el Ecuador* (Bachelor's thesis, QUEVEDO: UTEQ). <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/2638>

Zambrano Barquin, M. J., & Harb, J. C. (2014). La Jubilación Voluntaria de los Servidores Públicos y la Vulneración de los Derechos de las Personas Adultas Mayores (Bachelor's thesis).

ANEXOS

Formularios

		INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE		SOLICITUD DE JUBILACIÓN	
		PENSIÓN QUE SOLICITA			
<input type="checkbox"/> INVALIDEZ		<input type="checkbox"/> VEJEZ		<input type="checkbox"/> MEJORA CIVIL	
<input type="checkbox"/> ADICIONAL DE MAGISTERIO		<input type="checkbox"/> GRÁFICOS		<input type="checkbox"/> TELECOMUNICACIONES	
				<input type="checkbox"/> RELIQUIDACION	
				<input type="checkbox"/> SUBSIDIO TRANSITORIO POR INCAPACIDAD	
DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE					
CÉDULA DE CIUDADANÍA			APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS		
FECHA DE NACIMIENTO		NÚMERO DE EXPEDIENTE		FIRMA DEL SOLICITANTE	
DOMICILIO:					
PROVINCIA	CANTÓN	PARROQUIA	DIRECCIÓN		
TELÉFONOS			CORREO ELECTRÓNICO		
EMPRESAS E INSTITUCIONES EN LAS CUALES HE PRESTADO MIS SERVICIOS					
SECC.	PATRONAL / RUC	RAZÓN SOCIAL O NOMBRE DEL EMPLEADOR	FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA	
INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN FINANCIERA					
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EN DONDE SE LE DEPOSITARÁ LA PENSIÓN			TIPO DE CUENTA		NÚMERO DE CUENTA
			AHORRO: <input type="checkbox"/>		
			CORRIENTE: <input type="checkbox"/>		
CONTROL DE RECEPCIÓN (RESERVADO PARA EL IESS)					
LUGAR DE PAGO		Lugar y Fecha de Presentación de la Solicitud		Sello y Firma del Funcionario	

ELABORADO POR: DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES

CERTIFICACIÓN PATRONAL DE CESE

Yo, _____ C.I. N° _____
 En mi calidad de del empleador, sección
 N° Patronal o RUC Razón Social
, en conocimiento de la responsabilidad que implica otorgar el presente documento, CERTIFICO que
 señor con C.I. N°
 prestó sus servicios en esta empresa / institución hasta el de del

 FIRMA Y SELLO DEL PATRONO

UBICACIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

PROVINCIA	CANTÓN	PARROQUIA	DIRECCIÓN	TELÉFONO

DOCUMENTOS QUE PRESENTARÁ EL SOLICITANTE

- Original de la Partida de Nacimiento
- Dos copias firmadas de Cédula de Identidad y Certificado de Votación
- Certificación de no tener deudas con el IESS
- Certificación de cuenta bancaria activa

NOTA PARA EL PATRONO

SEGUNDO Y TERCER INCISO DEL ARTÍCULO 12 DE LA RESOLUCIÓN N° C.D. 100 DE 21 DE FEBRERO DE 2006

Se prohíbe el reingreso al trabajo de los pensionistas de vejez, durante el año inmediatamente posterior al cese, con el empleador que certificó su cesantía para acogerse a la jubilación.

La certificación de cese otorgada por el empleador cuando el trabajador continúe laborando bajo su dependencia, dará lugar a que el empleador pague al IESS los valores de pensiones

concedidas al asegurado durante los doce (12) primeros meses de jubilado, con el recargo del cien por cien (100%) y los intereses legales correspondientes, hasta la fecha de cancelación. En estos casos, los aportes realizados durante el periodo de los doce meses posteriores al supuesto cese, para el seguro de invalidez, vejez y muerte, se declararán indebidos.

ELABORADO POR: DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES

Preguntas para entrevistas a Excolaboradores.

- ¿Cuáles son sus expectativas frente al proceso de jubilación por parte de la empresa?
- ¿De qué manera la empresa ha contribuido con su proyecto de vida post-jubilación?
- ¿Cuáles han sido los mecanismos que la empresa ha empleado para brindar acompañamiento en su proceso de jubilación?



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Coello Pérez, Nadia Sabrina**, con C.C: # 0951269638 autor/a del **componente práctico del examen complejo: Propuesta de diseño para un programa de acompañamiento previo a la jubilación de los colaboradores en una empresa privada de bebida** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **13 de septiembre de 2022**

f. _____
Nombre: **Coello Pérez, Nadia Sabrina**
C.C: **0951269638**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Propuesta de diseño para un programa de acompañamiento previo a la jubilación de los colaboradores en una empresa privada de bebida.		
AUTOR(ES)	Coello Pérez, Nadia Sabrina		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	León Nevárez, Roxana del Rocío		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de septiembre de 2022	No. DE PÁGINAS:	68
ÁREAS TEMÁTICAS:	Jubilación, Talento Humano, Adulto Mayor		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Adulto Mayor, Integral, vejez, adaptación, trabajador, jubilación.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>La jubilación Patronal por vejez es un proceso en la vida de los adultos mayores que necesita de atención y es necesario que se le dé un abordaje integral. Por estar asociado a la etapa de la vejez para muchos de los que se acogen a este beneficio es una amenaza o un paso a la inactividad.</p> <p>Tiene como impacto principal la transición de ser una persona que produce a ser una persona no productiva y esto conlleva a afectar la salud emocional y física de una persona, por motivo a no darle la debida importancia a este proceso de adaptación.</p> <p>Es pertinente que las organizaciones se involucren de manera activa dando orientación con el trabajador a la actividad durante la prejubilación para que esta etapa llegue a ser de calidad y placentera.</p> <p>En este sentido, la organización interviene con un programa que contribuye a que la adaptación y el paso a esta etapa de los adultos mayores los potencie de la mejor manera.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593980816946	E-mail: nadiacoello@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Gilda Valenzuela Triviño		
	Teléfono: +593992724497		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			