



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL
LABORAL

TEMA:

“Acompañamiento en el ciclo prejubilatorio”

AUTOR(A):

Valle Alvarado Diana Carlota

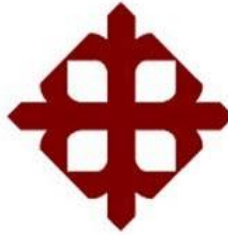
Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral

TUTORA:

Palencia Núñez Mónica Rosa Irene

Guayaquil, Ecuador

7 de septiembre del 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL
LABORAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Licenciada en Trabajo Social, Diana Carlota Valle Alvarado, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magister en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral.

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dra. Mónica Palencia Núñez

REVISOR(ES)

Lcdo. Carlos Ramírez Rave, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Lcda. Paola Ximena Mejía Ospina, Mgs.

Guayaquil, a los 7 días del mes de septiembre del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL
LABORAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Diana Carlota Valle Alvarado

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación ACOMPAÑAMIENTO EN EL CICLO PREJUBILATORIO previa a la obtención del **Grado Académico** de MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 7 días del mes de septiembre del año 2023

LA AUTORA

**DIANA CARLOTA
VALLE ALVARADO**

Firmado digitalmente por DIANA CARLOTA VALLE ALVARADO
Nombre de reconocimiento (DN): cn=DIANA CARLOTA VALLE ALVARADO, serialNumber=110723115235, o=ENTIDAD DE CERTIFICACIÓN DE INFORMACIÓN, c=SECURITY DATA S.A. 2, c=EC
Fecha: 2023.09.08 14:53:51 -05'00'

DIANA CARLOTA VALLE ALVARADO



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL
LABORAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Diana Carlota Valle Alvarado

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación para la obtención de MAESTRIA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** titulada: **ACOMPañAMIENTO EN EL CICLO PREJUBILATORIO**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 7 días del mes de septiembre del año 2023

LA AUTORA

**DIANA CARLOTA
VALLE ALVARADO**

Firmado digitalmente por DIANA CARLOTA VALLE
ALVARADO
Nombre de reconocimiento (DN): cn=DIANA CARLOTA
VALLE ALVARADO, serialNumber=110723115235,
o=ENTIDAD DE CERTIFICACION DE
INFORMACION, c=SECURITY DATA S.A. 2, c=EC
Fecha: 2023.09.08 14:53:51 -0500

DIANA CARLOTA VALLE ALVARADO



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

REPORTE URKUND

URKUND

Documento: [TRABAJO-1.docx](#) (D172030971)

Presentado: 2023-07-12 15:51 (-05:00)

Presentado por: maestría.trabajosocial@cu.ucsg.edu.ec

Recibido: lourdes.mendieta.ucsg@analysis.irkund.com

Mensaje: Diana Valle -Urkund Maestría en Trabajo Social. [Mostrar el mensaje completo](#)

3% de estas 30 páginas, se componen de texto presente en 7 fuentes.

Lista de fuentes Bloques Lourdes Monserrate Mendieta Lucas (lourdes.mendieta@cu.ucsg.edu.ec)

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	Universidad Nacional de Cajamarca / (null)
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / PROYECT - 1 FLORENCIA VILLAO RONQUILLO ...
	https://repositorio.iberoquebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/4315/Tesis.pdf
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / PROYECT FLORENCIA VILLAO RONQUILLO- a...
	Universidad del Azuay / (null)
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / TUTORIA de Psicopatología 2do parcial.docx
	https://actuaria.com.ec/es/importancia-del-calculo-tecnico-del-fondo-
	https://repositorio.udd.cl/bitstreams/a0e500fa-858b-4c7d-aff7-104dbf8bf902/download

1 Advertencias. Reiniciar Compartir

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL
CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL

TEMA:

"ACOMPANIAMIENTO EN EL CICLO PRE JUBILATORIO"

AUTORA:

VALLE ALVARADO DIANA CARLOTA

TUTORA:

DRA. MÓNICA PALENCIA

Guayaquil - Ecuador

10 de Julio de 2023

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme la fortaleza, la sabiduría, la salud y la perseverancia para seguir alcanzando uno más de mis objetivos, a la empresa en la cual laboro por confiar en mí y brindarme la oportunidad y el apoyo para continuar sumando conocimientos en mi carrera profesional y aportar en lo laboral, a mis padres por alentarme cada día, a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a los profesores de la Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral, especialmente a mi tutora de tesis Dra. Mónica Palencia, por su paciencia y dedicación en el trabajo asesorándome y motivándome a lo largo del desarrollo del proyecto investigativo.

DIANA CARLOTA VALLE ALVARADO

DEDICATORIA

A mis padres, a mis hijos y a mis tías, que siempre han creído en mí y me han apoyado en todas mis metas. Los quiero muchísimo y les agradezco el amor incondicional que me han dado a lo largo de los años. Gracias por su motivación constante para ayudarme a lograr mi anhelo.

DIANA CARLOTA VALLE ALVARADO

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1. El Problema.....	2
1.1.1. Preguntas	3
1.2. Objetivos	3
1.2.1. Objetivo general	3
1.2.2. Objetivos específicos:	4
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	5
2.1. Antecedentes investigativos	5
2.2. Fundamentos epistemológicos y teóricos, para las consideraciones hacia la protección de las personas en edad pre-jubilada, como vulnerables.	9
2.3. Conceptos fundamentales.	12
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO	13
3.1. Diseño metodológico	13
3.2. Método	15
3.3. Nivel de estudio.....	16
3.4. Tipo de investigación.	17
3.5. Población y muestreo	17
3.5.1. Muestra	17
3.6. Plan de recolección y análisis.....	17
CAPITULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓNPLASTIGAMA: UN CASO PARADIGMÁTICO.....	18
4.1. Problemática social y problemática científica.....	18
4.2. Reporte de investigación.	20
4.2.1. Histórico del personal jubilado	20

4.3. Resultados de la encuesta	22
CONCLUSIONES	24
RECOMENDACIONES.....	26
Bibliografía	27
Anexos	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Colaboradores jubilados desde el año 2017 hasta el 2022	21
Tabla 2 Colaboradores en edad pre jubilar	22

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Encuesta.....	30
Anexo 2: Entrevistas a profundidad	34
Anexo 3: Grupo focal (con grabación).....	45
Anexo 4: Entrevista a Superior de la empresa.....	46
Anexo 5: Entrevista a expertos.....	47

RESUMEN

El objetivo de la investigación es proponer un Programa de Acompañamiento a personas en edad pre-jubilación, en una empresa del sector plástico en la ciudad de Guayaquil, Guayas, República del Ecuador, a partir de identificar los fundamentos para ello, producto de una investigación exploratoria, con respecto a los sujetos en edad de pre-jubilación (24 personas), determinando el impacto de la edad, y la situación socioeconómica, en su autoconocimiento, autoevaluación, autoestima y autoconcepto. Dentro de la metodología utilizada el estudio fue exploratorio, el método utilizado fue el del caso, es decir se analizó la situación de 24 trabajadores pre-jubilares, la investigación fue aplicada, pues trató de crear conocimiento que se pueda aplicar a los problemas que enfrenta en este caso la empresa Plastigama, para la recolección de los datos se aplicó una encuesta, entrevistas a profundidad, grupo focal, y entrevistas tanto al superior como a expertos; para su análisis se tabuló la información y se la graficó (anexo 1) y para las entrevistas y grupos focales se realizó un análisis del contenido, con lo cual se desarrolló el capítulo cuarto que son los resultados y que se lo ha denominado: Trabajadores con autoestima elevada y cansancio acumulado. Prejubilados, donde se detalla que en promedio el tiempo de servicio a la empresa es de 33 años, la mayoría trabajan en oficina (80%), el nivel de satisfacción es alto, en relación al aspecto familiar las respuestas son positivas. En relación a la proximidad de la jubilación el 40% presenta ansiedad al respecto, un 20% seguridad y un 40% tranquilidad y en el 100% prevalece la aceptación, aun así el 60% considera necesario un programa de asesoría y preparación previo a la jubilación, por último en base a estos resultados y de los demás instrumentos se han realizado las respectivas conclusiones y recomendaciones, donde se propone la realización de un plan de acompañamiento por etapas y sobre el funcionamiento del Seguro Social Ecuatoriano en relación a los trámites de jubilación.

Palabras clave: jubilación, edad pre-jubilación, sector plástico, acompañamiento, ciclo pre-jubilatorio”

ABSTRACT

The objective of the research is to propose an Accompaniment Program for people of pre-retirement age, in a company in the plastic sector in the city of Guayaquil, Guayas, Republic of Ecuador, based on identifying the foundations for it, product of an exploratory investigation, with respect to subjects of pre-retirement age (24 people), determining the impact of age, and socioeconomic situation, on their self-knowledge, self-evaluation, self-esteem, and self-concept. Within the methodology used, the study was exploratory, the method used was that of the case, that is, the situation of 24 pre-retirement workers was analyzed, the research was applied, since it tried to create knowledge that can be applied to the problems faced in this. In the case of the company Plastigama, a survey, in-depth interviews, focus group, and interviews with both the superior and experts were applied to collect the data; For its analysis, the information was tabulated and graphed (Annex 1) and for the interviews and focus groups an analysis of the content was carried out, with which the fourth chapter was developed, which is the results and which has been called: Workers with high self-esteem and accumulated fatigue. Early retirees, where it is detailed that the average time of service to the company is 33 years, the majority work in the office (80%), the level of satisfaction is high, in relation to the family aspect the responses are positive. In relation to the proximity of retirement, 40% present anxiety about it, 20% security and 40% tranquility and acceptance prevails in 100%, even so, 60% consider a pre-retirement counseling and preparation program necessary. Finally, finally, based on these results and the other instruments, the respective conclusions and recommendations have been made, where it is proposed to carry out a monitoring plan in stages and on the operation of the Ecuadorian Social Security in relation to the procedures of retirement.

Keywords: retirement, pre-retirement age, plastic sector, accompaniment, pre-retirement cycle”

INTRODUCCIÓN

La presente investigación da cuenta de la situación previa a la jubilación de los empleados con proximidad a la edad de jubilación, y cómo el hecho de la edad con cercanía a dejar su vida laboral en relación de dependencia, afecta su vida personal, social y profesional, y cómo reacciona una organización (empleadora) ante esta situación. Entendemos como situación previa, la comprendida en los 3 años anteriores a que surja la posibilidad en presente, de tal jubilación.

El grupo o público objetivo al que se dirige la investigación y al que interesa impactar socialmente -al presentarse un caso paradigmático-, es el comprendido entre 55 a 65 años.

Podemos considerar que tal, es el público objetivo de las políticas y prácticas de Gestión Humana, área de Recursos Humanos de una empresa, y sobre el cual existe enfoque por estar próximos a la jubilación.

Según Sánchez (2000) la jubilación supone un cambio en los hábitos y comportamientos, en la medida en que el individuo se ve lanzado a reestructurar su tiempo y actividades futuras, al pasar de un día a otro, de una vida entregada al trabajo, a una jubilación potencialmente ocupada por el ocio, -y añadido-, por la posibilidad de trabajos informales, cuando continúan siendo la fuente de aporte a la subsistencia familiar, y el monto de la jubilación no alcanza para las pretensiones de colaboración económica que en ocasiones pesa sobre los adultos mayores. Lo anterior, implica una necesidad de preparación para la modificación completa de la organización de su vida.

Los siguientes dos elementos son probablemente los más importantes en este punto:

La disminución de los ingresos, que puede llevar a la dependencia de familiares cercanos, otras personas o instituciones.

Que el jubilado crea que ya ha perdido su función social.

Por ello, a continuación, quien lee este reporte de investigación, encontrará el marco epistemológico y teórico de la investigación, así como los resultados de la misma.

El corpus de análisis, se centra en un estudio de caso, del que se pueden establecer inferencias para abordaje de trabajo, pero no generalizaciones indiscriminadas ni apresuradas, aunque sí para una mayor y mejor toma de conciencia sobre la realidad social de un sector que ni es constitucionalmente señalado como "vulnerable", ni es sociológicamente marcado como de atención prioritaria por el sector de la salud pública, ni por las políticas intra-empresariales.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. El Problema

En el Ecuador no existe estudio sobre el acompañamiento prejubilar, o al menos no ha sido encontrado alguno por quien redacta. En mi opinión, actualmente en las instituciones deberían de existir espacios de desarrollo para la preparación pre jubilatoria, por comprobarse la existencia de una necesidad puntual: acompañar a los trabajadores ante la proximidad de su jubilación.

Quien esta exploración realiza, cuenta con la autorización y apoyo de una empresa líder en el servicio de producción de elementos de plástico, denominada PLASTIGAMA, S.A.

En su página web se presenta con el siguiente texto:

“Plastigama Wavin, es líder en la categoría de tuberías y conexiones plásticas para la conducción de fluidos. Con más de 60 años de trayectoria ha sido pionera en la introducción de una alta gama de productos para el transporte del agua potable y alcantarillado, logrando mejorar la calidad de vida de millones de ecuatorianos. En nuestro portafolio se encuentran soluciones plásticas para viviendas residenciales, hoteles, aeropuertos, urbanizaciones y ciudades. Nuestra experiencia en el mercado, variedad de productos, alta calidad y excelente servicio nos han convertido en la primera opción de los ecuatorianos. Nos encontramos en la casa de millones de familias y en proyectos inmobiliarios en todo el país.”

En la empresa Plastigama bajo una exploración previa, se conoce que existen 24 personas, de un total de 477 colaboradores que se encuentran en edad prejubilar, y que dado que hay un impacto social muy concreto de un grupo reducido, sería pertinente responder a esa realidad social y dejar adelantado el camino para la elaboración de otros modelos de acompañamientos para otras empresas, cumpliendo una serie de estándares básicos a partir de encontrar las características que debería tener y también dentro de los objetivos específicos constatar el conocimiento del derecho de jubilación que tengan los prejubilados. Estas son aspiraciones de elaboración a futuro de un instrumento de trabajo en concreto. Sin salir de los objetivos exploratorios de la presente investigación, lo que se ha efectuado es un análisis crítico a fin de efectuar conclusiones y, propositivamente, realizar propuestas.

Así, la muestra del universo del discurso de trabajadores, se ha centrado en 24, bajo el siguiente Marco Teórico; esto es, los componentes teóricos sobre los cuales se ha asentado

la investigación, giran en torno a revisar la situación de vida, por paradigmática, de esos 24 trabajadores.

1.1.1. Preguntas

Las preguntas a las que se quiere dar respuesta con esta investigación son:

- ¿Qué características debe tener un Programa de Acompañamiento de Pre-Jubilación para los empleados de PLASTIGAMA, S.A., ¿teniendo en cuenta su realidad social y laboral?
- ¿Cuáles son las condiciones que los colaboradores pre jubilados de PLASTIGAMA, S.A. deben cumplir para acceder a una jubilación anticipada, y cómo la jubilación podría afectar su calidad de vida?
- ¿Cuáles son las necesidades y desafíos que enfrenta PLASTIGAMA, S.A. para promocionar una cultura de pre jubilación saludable y efectiva en sus empleados, y cuáles son las estrategias y mecanismos para hacer frente a estos desafíos?
- ¿Cómo pueden los colaboradores pre jubilados de PLASTIGAMA, S.A. identificar y comunicar sus expectativas, temores, actitudes y percepciones en torno al proceso de retiro laboral?
- ¿Cómo pueden las familias de los colaboradores prejubilares de PLASTIGAMA, S.A. prepararse y apoyar para afrontar el proceso de retiro, y cuáles son las estrategias para mejorar su calidad de vida y bienestar durante la transición a la jubilación?
- ¿Cómo pueden las empresas como PLASTIGAMA, S.A. promover el desarrollo y mantenimiento de habilidades de autoconocimiento, autoconcepto, autoevaluación y autoestima de los colaboradores previsionales a lo largo de la vida?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Proponer un Programa de Acompañamiento a personas en edad pre-jubilación, en una empresa del sector plástico en la ciudad de Guayaquil, Guayas, República del Ecuador, a partir de identificar los Fundamentos para ello, producto de una investigación exploratoria, con respecto a los sujetos en edad de pre-jubilación (24 personas), determinando el impacto de la edad, y la situación socioeconómica, en su autoconocimiento, autoevaluación, autoestima y autoconcepto.

1.2.2. Objetivos específicos:

- Determinar qué características debería tener un Programa de Acompañamiento de Pre-Jubilación, para empleados de PLASTIGAMA, S.A.
- Identificar las condiciones familiares y laborales que tienen los colaboradores pre jubilados, de una empresa de plástico de la ciudad de Guayaquil para el retiro de su vida laboral.
- Conocer cómo la empresa puede contribuir a la preparación para el retiro laboral de sus colaboradores para la adaptación al cambio.
- Comprender las expectativas, temores y actitudes de un grupo de colaboradores prejubilares de una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil frente a su jubilación.
- Identificar de qué manera la familia está preparada para apoyar y acompañar al miembro de su familia en edad prejubilar para un retiro saludable y exitoso.
- Determinar de qué manera la edad y la situación socio-económica, afectan el autoconocimiento, autoconcepto, autoevaluación, y autoestima.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes investigativos

A continuación, se muestran algunas tesis, artículos científicos e investigaciones relacionadas con el tema de investigación que pueden guiar la investigación actual, así como mostrar datos para contrastarlos con los obtenidos. Se parte inicialmente con estudios latinoamericanos y termina con estudios de Ecuador.

Experiencias de investigación en otros países latinoamericanos.

Dentro de la tesis denominada “Programas de preparación para el retiro laboral: una mirada a la calidad de vida de pensionados colombianos” de Greey Pauline Diago García, se menciona que La preparación para el retiro aborda distintos aspectos relacionados con la preparación para el retiro laboral. Fortaleza hace énfasis en que no solo son aspectos económicos los que están de por medio al llegar a la jubilación, sino la propia autoestima y el reconocimiento social. Mucho del aprecio de los semejantes, aparece vinculado a la actividad laboral que el sujeto es capaz de desarrollar (ya sea física o intelectual) (Greey, 2021). Hace énfasis Fortaleza (1990) cuando expresa que la preparación exige atención a aspectos incluso administrativos, y explica cómo el trabajo tiene una gran influencia en la vida de los adultos sanos, desde los horarios hasta las interacciones personales e incluso el valor de la propia categoría personal. El trabajo se convierte en una parte fundamental de la vida del individuo, permitiendo desarrollar sus aptitudes, destrezas, conocimientos y creatividad, y expresando la personalidad del individuo.

A pesar de lo dicho, la jubilación puede representar una crisis, ya que interrumpe de forma abrupta la imposición y obligaciones del trabajo, y requiere un proceso de readaptación. Esto puede ser especialmente difícil para los trabajadores mayores, quienes deben aprender a desenvolverse en un entorno desconocido que con frecuencia vislumbra como hostil. Para evitar estos problemas, se sugiere la implementación de programas de acompañamiento a la pre-jubilación en empresas como PLASTIGAMA S.A. en Guayaquil, Ecuador, que ayuden a los colaboradores a enfrentar la transición hacia su retiro laboral.

Rojas et al. (2020). en su trabajo de grado “Plan de acompañamiento psicosocial a quien está por jubilarse” revisa la situación de trece trabajadores próximos a jubilarse de las empresas HV SERVICIOS S.A Da cuenta de cómo se conformó la muestra representativa con el fin de implementar un plan de apoyo psicosocial a tal grupo. Lo mismo en el caso de trabajadores de FEPCO, S.A. Se utilizó como herramienta la entrevista semiestructurada para identificar que existe una severa falta de información respecto a los trámites

administrativos de la pensión. También se observó que, dependiendo del proyecto de vida de cada persona, las expectativas de terminación de la relación laboral variarán. La etapa laboral previa a la pensión puede ser un período lleno de falsas informaciones, temores y expectativas, por lo que poder desarrollar un programa o plan de acompañamiento, es prioritario.

Por otra parte, en su tesis denominada "Modelo de acompañamiento con base en el desarrollo humano para colaboradores en proceso de jubilación", María Fernanda Lira Fierro, con el objetivo de diseñar un modelo de acompañamiento para el retiro de colaboradores de la Universidad Iberoamericana Puebla desde el Desarrollo Humano, tomó una población de dos colaboradores del sexo masculino, mayores de 60 años, ambos en proceso de jubilación, y utilizando el instrumento de una entrevista fenomenológica, llegó a la conclusión de que se requiere de un sistema de apoyo integral a los jubilados, que abarque tanto tareas administrativas, como psicológicas. Las tareas de apoyo, son de carácter propiciador de la autorreflexión y planificación con respecto al futuro (Lira, 2019).

María Paulina Marín Rendón, en su tesis llamada "Percepción del rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación por parte de un grupo de prejubilados de la ciudad de Medellín", refiere cómo percibe un grupo de jubilados anticipados de empresas de la ciudad de Medellín, el papel que juegan los psicólogos en los programas de jubilación anticipada. Las personas que se habían jubilado en los dos últimos años o estaban a dos años de jubilarse, anticipadamente, conformaron la población de este estudio. (Marín, 2022)

En el caso de referencia, se utilizaron entrevistas semiestructuradas como método de recolección de información. Lo relevante de este estudio, en donde se muestran datos concretos de seres humanos entrevistados, es que se infiere la importancia de que los Departamentos de Recursos Humanos, también conocidos como Departamentos de Gestión de Capital Humano o de Talento, tengan un especial seguimiento a los estudios, formación y preparación formal, informal y no formal, de los trabajadores, pues con un análisis con fines de revisión sobre la preparación para jubilación, se pudo constatar que la empresa tenía capital subutilizado, pues había estado creciendo en formación, ocupando por años, el mismo cargo diverso a los conocimientos y experticias aprendidos. Todo ello, aumenta la frustración del trabajador.

Hay estudios diversos que dan cuenta de la importancia de atender las necesidades de reconocimiento del trabajador, y a pesar de que las empresas -cuando no cuentan con recursos económicos suficientes para gratificaciones de este tipo- suelen efectuar gratificaciones secundarias (medalla al mejor trabajador, al cumplimiento en horario, al más

solidario o al que ganó en las olimpiadas), uno de los factores de mayor frustración, es no ser atendidos en el desarrollo de su vocación, así como las diferencias salariales, sin justificación técnica que las respalde.

Un programa de jubilación anticipada, no es lo mismo que un programa de preparación para la jubilación, pero a partir de los primeros (efectuados principalmente en Medellín), se puede constatar que hay que preparar el proceso con mucha antelación, a fin de bajar el impacto social de lo que se realice. En conclusión, la importancia de la participación del programa de jubilados anticipados demostró que ofrece una variedad de herramientas para ayudar a los participantes a comprender mejor el proceso que pronto vivirán.

Ann Vichy Fernández Altamirano (Concepción, Chile, 2022) en su Proyecto de Grado, “Plan de Retiro Organizacional Productivo: Propuesta de Modelo Organizacional”, propone un plan de retiro para la empresa Forestal Arauco que identifica los factores cruciales que permiten implementar un plan de retiro con ventajas tanto para los empleados como para la organización (Fernández, 2022).

En el estudio referido, once empleados de varias divisiones organizacionales fueron tomados en cuenta para este estudio. La información se recopiló mediante un cuestionario en tres etapas. Es posible evidenciar que las respuestas a las preguntas son consistentes con la ejecución de los procesos de jubilación regulados y respaldados de las organizaciones.

Este trabajo demuestra que se pueden dar las condiciones necesarias para la implementación de un plan de retiro que beneficie a la organización y a sus colaboradores. Esto es, la implementación de un plan, tiene un costo no económico significativo para la empresa, y un gran beneficio por el impacto en percepción de seguridad y acompañamiento, en los trabajadores.

En la monografía “Impacto de la separación del trabajo: sujeto del deseo y la jubilación”, de autoría de Mónica LLado, se destaca el desarrollo de investigaciones, docencia y extensión que abarcan aspectos psicológicos y sociales del envejecimiento y la vejez en el Uruguay, siendo aspectos comunes a los desafíos latinoamericanos y que no escapan al Ecuador (LLadó, 2022).

La autora referida con antelación inmediata, da pauta para sostener que resultado de la modernización, hay trabajadores uruguayos que se ven obligados a jubilarse o son despedidos, lo que los excluye del sistema y les hace perder sus trabajos y sus identidades sociales. Los autores sostienen que si bien surgen desacuerdos en las relaciones laborales donde todos trabajan hacia un objetivo común, estos desacuerdos pueden resolverse

amigablemente si los empleadores apoyan el desarrollo personal de sus trabajadores.

En la tesis de Denni Maticorena titulada "Nivel de autoestima del adulto mayor durante el proceso de jubilación. asociación de cesantes jubilados del sector educación – Jaén, 2018" los autores tuvieron como objetivo describir el nivel de autoestima de los adultos mayores durante el proceso de jubilación, en la Asociación de Jubilados Desempleados del Sector Educación. Treinta adultos conformaron la muestra, a quienes se les aplicó un cuestionario en escala de Likert (que es un método de evaluación psicométrica de valores, creencias, opiniones y actitudes.) Los resultados indican una mejora notable en la calidad de vida de los sujetos y los niveles generales de autoestima (Maticorena, 2022).

No hubo diferencias significativas en los porcentajes de adultos mayores con niveles de autoestima bajos, intermedios o altos, resaltando que todos mostraron nivel de autoestima bajo, en otros centros. En el sitio de su estudio, en autorespeto, autoconocimiento, autoconcepto y autoevaluación, los niveles fueron de medio a alto.

Hasta aquí, quien redacta llega a la conclusión preliminar de que sí existen planes de acompañamiento a personas en etapa prejubilar, en algunos países de Latinoamérica, y es a partir de ese prisma, que se observa la realidad ecuatoriana.

En la tesis de "Programa de preparación a la jubilación para los trabajadores que se encuentran próximos al retiro laboral en una institución de servicios", de autoría de Gabriela Fernanda Borja Romero, de la Universidad del Azuay, se menciona que:

La Gestión del Talento Humano, esta área de estudio denominada psicología del trabajo y de las organizaciones, busca comprender el comportamiento de los trabajadores, aumentar el bienestar de los mismos y apoyar la mejora continua de la empresa. De ahí se infiere que existe un deber de cuidado con cargo a los Departamentos de Gestión del Talento de las empresas, de cuidar de la salud mental, en cuanto a acompañamiento psicológico, de los trabajadores (Borja, 2019).

El Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, publicado por el Ministerio del Trabajo establece la obligación de que exista un Comité Interinstitucional, que cumpla con la finalidad de colaborar con el sector público, en la elaboración de planes, no solo de seguridad e higiene en el trabajo, sino también del mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Bajo una concepción en la complejidad, el medio ambiente en el trabajo, no solo hace relación a condiciones físicas y de adecuados insumos laborales, uniformes y medidas de protección para garantizar la seguridad, sino también, del ambiente psicológico; esto es, del debido acompañamiento a los

diversos momentos vitales del trabajador (Ministerio del Trabajo, 2012).

La existencia de una empresa con más de cuatrocientos trabajadores, hace que no resulte fácil el acompañamiento, aunque exista la voluntad gerencial de su realización, pues ello es dable de sectorizarse el servicio de gestión de tal acompañamiento.

En un estudio de Manuel Salinas (2023), de la Universidad Complutense de Madrid, se da cuenta de los Modelos de Acompañamiento y sus dificultades, en Empresas dedicadas a la inserción social. Lo anterior es un indicativo de las dificultades que pueden presentarse en empresas cuyo fin es el productivo. Hay ocasiones en que las empresas no valoran la sabiduría que otorga o que suele ir a la par de la vejez; una sabiduría del cómo hacer en lo cotidiano, para la resolución de problemas, retos o desafíos, o bien, para alcanzar las metas propuestas. Este fenómeno, conocido como “sofofobia”, permea también en las consideraciones para atender, de manera prioritaria, las problemáticas de la jubilación que se aproxima. Es parte de una cultura de lo nuevo, lo inmediato y lo desechable, que se ha instalado en los tiempos que corren, ubicados como de postmodernidad (Salinas, 2023)

Dentro del Marco Teórico que sirve de base a las consideraciones de esta investigación, sintetizamos lo encontrado:

Primero. Resaltar que existe el deber de cuidado por parte de la empresa, de cuidar de lo humano. Ello es un deber reconocido por las Naciones Unidas, al resaltar la debida diligencia en el respeto a los derechos humanos. El derecho a la jubilación, cierto es, pero el empleador debe cuidar de que, al llegar a esa etapa, pueda el trabajador tener un retiro digno y sin menoscabo de sus percepciones de aprecio y seguridad. Discutible es el que sea una obligación jurídica, más en lo personal me decanto por considerarlo como un Principio Operativo de una Política de respeto, a base a los lineamientos de las Naciones Unidas (Organización de Naciones Unidas, 2012)

2.2. Fundamentos epistemológicos y teóricos, para las consideraciones hacia la protección de las personas en edad pre-jubilar, como vulnerables.

Como es conocido, el constructivismo es una especie de “cajón de sastre” que ha sido acomodado a las más diversas investigaciones. Por lo anterior, le pondremos “apellido”, a fin de que quede en claro que la cosmovisión bajo la cual se ha abordado la presente investigación, es la que responde al llamado “constructivismo social”, de Luhman, en el sentido de cómo el problema se construye en realidad para el observador (en el entendido de que Luhman no se agota en la dimensión comunicativa), buscando la respuesta interna de cómo el problema se construye en tal, para quien lo detecta -la suscrita- y en una suerte de

constructivismo ético, por cuanto priorizar esta problemática social, tiene que ver no solo con los hechos que se visualizan como reales, sino con la postura frente a los mismos.

Atendiendo a la Sociología contemporánea que reclama atención a las diversas formas en que los acontecimientos sociales se reestructuran en el contexto de su apreciación (con autores como Retomazo), se parte de una conclusión: el problema existe en la medida en que se lo aprecia como tal y existe un grupo social objetivo que lo padece. Hay autores que, al analizar las políticas del construccionismo, como lo hizo Velody en 1998, enfatizan en cómo el constructivismo puede resultar un gran paraguas desde que la ciencia ha reconocido que el sujeto que conoce, el cognoscente, afecta el objeto, pues “lo conocido” se construye, y en decidir el objeto, la forma de aproximarse y la prioridad en la búsqueda, opera la ética de quien explora.

En el caso que nos ocupa, quien explora ha decidido el tema estableciendo prioridades y formas de ejecución de la investigación (respetando el método y las técnicas), y cuidando de no incomodar con el mismo proceso de exploración a los sujetos investigados, y actuando desde una postura personal de compromiso ético con un sector que constitucionalmente no es considerado como grupo de atención prioritaria.¹

La idea surge de trabajar en el sector del tratamiento del plástico, y constatar la existencia de personas en edad pre-jubilación, enfrentándose a curiosidades y angustias.

Constataciones por experiencia de vida, y supuestos doctrinales.

No existe una planificación previa ni un acompañamiento que identifique recursos y herramientas que fortalezcan las capacidades emocionales de este grupo denominado “prejubilados” y les permita avanzar satisfactoriamente hacia una nueva forma de vida.

El valor que tiene el trabajo en la vida de las personas exige que busquen atención, salvaguarden su salud mental y, sobre todo, prevengan las condiciones post-laborales que conlleva este abandono irrevocable del puesto, especialmente, cuando han vivido en relación de dependencia laboral. En consecuencia, la persona debe prepararse adecuadamente para la jubilación y adaptarse a los diversos cambios, so pena de caer en depresión, angustia, y/o

¹ Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. Constitución de la República del Ecuador. C.R.E. R.O. 449, 20 oct. 2008. Última publicación: 21 enero 2021.

imposibilidad de subsistir.

La jubilación genera un cambio cualitativo en la vida de las personas que afecta todos los aspectos de la misma, incluyendo su esfera afectiva, social, personal y familiar. Cuando llega el momento de jubilarse, la incertidumbre los abruma y se plantean interrogantes como: ¿tendré suficiente dinero para mantenerme? Etcétera. Si es así, esto puede conllevar sentimientos de inseguridad, agonía, soledad, aburrimiento y falta de esperanza; esto es, angustia frente al futuro. Los estereotipos y preconceptos sociales que contribuyen a la construcción de un mundo imaginario de ideas relacionadas con la jubilación, pueden fomentar sentimientos de exclusión y rechazo. Esto es, a la realidad de una etapa de incertidumbre, se suma la potencial exclusión social.

En el Ecuador no existen estudios con respecto a la etapa de prejubilación y de cómo abordar este asunto; o al menos, no se ha hecho ninguno evidente a quien desarrolla este tema. Enfatizo en este asunto, por cuanto la aproximación es novedosa en el medio, y podría resultar un tanto desconcertante para el grupo en exploración.

Preparación, decisión y adaptación son las tres de las etapas principales en el desarrollo de este proceso con respecto a la extensión temporal de la jubilación (Atchley, 1976). Por ello es crucial crear planes para ayudar en la planificación de la jubilación.

La jubilación marca un punto de inflexión significativo en la vida de una persona trabajadora, e implica importantes ajustes que afectan principalmente a su función, tanto en público como en su vida familiar.

Se prevé que el número de personas mayores de 60 años se duplique para 2050, según un informe publicado en 2015 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en honor al Día Internacional de las Personas Mayores (1 de octubre), dado que afirma que los avances en la medicina están permitiendo que más personas vivan más tiempo: lo que requerirá cambios sociales, el porcentaje de personas mayores de 60 años en el planeta se duplicará entre 2000 y 2050; en términos absolutos, la población de este grupo de edad aumentará de 650 millones a 2 millones, en ese tiempo (Organización Mundial de la Salud, 2023).

Las posturas frente al aumento de la edad para envejecer, y la prolongación de la vida de personas que -eufemísticamente- llamamos de “tercera edad”, cuando la palabra es “viejas”, sin intención ofensiva, es muy diversa: hay quienes han afirmado que deberían morir antes. Así de fuerte. Hay diversas causas de discriminación, incluso entre mujeres, lo que agudiza la crisis. Entre mujeres, patrones de belleza, de discapacidad, de edad, e inclusive, de diferencias por maternidad, son causales de exclusión. Por ello, la pre-jubilación es de

especial angustia para las mujeres, no por volver al hogar con dedicación exclusiva (si es que en algún momento de su vida ello aconteció), sino porque se le afirma por parte del entorno, que ha envejecido. La carga social en ese aspecto, es incluso más fuerte que con respecto a los varones.

La parte difícil para un acompañamiento, es descubrir la combinación de elementos y mecanismos que permiten a un sujeto desarrollar habilidades de defensa personal. El término "capital psíquico" es propuesto para describir el conjunto de elementos y funciones que permiten aprender a defenderse a sí mismo y al entorno, así como desarrollar las propias fortalezas (Casullo, 2006).

2.3. Conceptos fundamentales.

La jubilación es la fase final del ciclo de vida ocupacional de una persona, así como el periodo siguiente después de haber culminado una carrera laboral, Se presenta de manera simultánea con otros cambios en la vida de una persona (Rincón, 2011)

Para el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el término jubilación se comprende como el cumplimiento de un pacto obrero patronal que reconoce que, a determinados años de antigüedad laboral, el trabajador adquiere el derecho a una "pensión jubilatoria". Para el IMSS las pensiones para el asegurado relacionadas con la edad, comprenden cesantía en edad avanzada, vejez y retiro anticipado (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2023).

CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño metodológico

La investigación que se ha realizado, ha tenido como base un estudio exploratorio y, por ende, sin pre-conceptos valorativos, sin que pudieren afectar el resultado.

Se han establecido una serie de variables independientes y otras dependientes, de forma tal que, como variables independientes, se ha establecido:

La edad; b. La situación familiar; y c. El nivel de ingreso (situación socio-económica).

Variables dependientes:

Grado de autoestima en el proceso de jubilación de Maticorena (2022) la describe de la siguiente manera:

El nivel de autoestima durante el proceso de jubilación es el grado en que el adulto mayor se valora así mismo, y comprende cinco dimensiones operacionales:

- Autorespeto
- Auto aceptación
- Autoevaluación
- Autoconcepto
- Autoconocimiento

Autorespeto

Entre los indicadores de esta variable cualitativa con una escala de medición ordinal, citamos algunas interrogantes que las personas se realizan.

¿Hago las cosas que deseo hacer?

¿Manifiesto respeto por mí mismo?

¿Siento que, si dejo que hagan las cosas por mí, saldrán mejor?

¿Cambio mis decisiones con facilidad cuando escucho la opinión de los demás?

¿Me es difícil expresar mis sentimientos?

- ¿Dejo que otros tomen las decisiones por mí?
- ¿Creo que soy útil para las otras personas?
- ¿Me considero una persona interesante?
- ¿Estoy orgulloso de ser quién soy?
- ¿Me divierte reírme de mis errores?
- ¿Digo lo que pienso sin temor a lo que me digan?
- ¿Me gusta ser el centro de atención?
- ¿Me gustaría poder cambiar mi aspecto físico?
- ¿Creo que mi comportamiento es inadecuado?
- ¿Siento que tengo mucho de que estar orgulloso?
- ¿Me alegra ser como soy?

Autoevaluación

- ¿Me interesa averiguar lo que piensan los demás de mí
- ¿Soy capaz de hacer las cosas como la mayoría de la gente
- ¿Me desanimo con facilidad
- ¿Me afecta mucho los comentarios negativos que hacen sobre mí
- ¿Me exijo demasiado en cada tarea que realizo
- ¿En general, me inclino a pensar que estoy haciendo las cosas mal
- Cuando me hacen una crítica, ¿le presto más atención a lo negativo que a lo positivo
- ¿Constantemente verifico si estoy realizando bien la tarea

Autoconcepto

- Soy una persona hábil en lo que realizo
- Siento que los demás creen que no me salen las cosas bien

Las demás personas me consideran alguien interesante

Hago que la gente se sienta a gusto

Me gusta enfrentar nuevos retos

Cuando las cosas salen mal me echo la culpa

Siento que los demás se ríen de mí.

Tiendo a caerles bien a las demás personas.

Autoconocimiento

Se bien cuáles son mis cualidades principales personales.

Tengo mis valores definidos y los aplico en cada aspecto de mi vida.

Tengo metas claras y se el esfuerzo que me tomará el poder lograrlas.

Para generar una opinión necesito escuchar antes la de los demás.

Propongo soluciones originales a los problemas que se me presentan.

Tengo miedo de expresar mis sentimientos abiertamente.

Cuando tengo un problema me gusta utilizar soluciones nuevas.

3.2. Método

En cuanto al Método, recurro al denominado Estudio de Caso, al ser la situación específica de 24 trabajadores de la empresa PLASTIGAMA, S.A., sobre factores que afectarían su calidad de vida presente y al momento de jubilarse, los que son objeto de determinación y análisis. Según Bell (2005) a través de la metodología del Estudio de Caso, se permite el análisis de una situación específica (un problema) con tiempo limitado y con la mayor profundidad posible. Por ello, y siguiendo tal Metodología, se aclara que se ha construido el concepto de “trabajadores en prejubilación de la empresa PLASTIGAMA, S.A.” tomando en consideración al tiempo de realización del estudio, comprendido en aplicación de entrevistas y encuestas, así como los grupos focales, en el lapso de un mes calendario (abril-mayo de 2023.)

Un Estudio de Caso debe ser organizado de manera coherente, y por ello se ha seguido

el esquema de trabajo propuesto por ella (Martínez, 2006):

- Recolección de la información (trabajo de campo)
- Estructuración y organización de los datos
- Codificación de los datos (comparación de los datos con la literatura)
- Conceptualización y explicación del problema
- Socialización y ajuste de los resultados (feedback), y
- Elaboración de la tesis.

En cuanto a recolección de datos, se han utilizado las técnicas de revisión documental, entrevistas a profundidad, encuestas y grupos focales. La información luego, ha sido cotejada en Entrevista a Profundidad con el mismo Gerente, quien ya pertenece al “activo fijo” de la empresa, pues parte de su identidad, es su cargo, con total compromiso y lealtad, pues en ella ha ido ascendiendo y no ve como posibilidad ni próxima ni remota una jubilación (no es su deseo, de manera evidente.)

3.3. Nivel de estudio

El nivel de estudio es explicativo. Se considera como la primera aplicación de la ciencia a un problema. Cuando la situación actual aún no está clara y no ha sido abordada o suficientemente estudiada, se recurre a ella.

La investigación exploratoria es un tipo de estudio que busca comprender mejor un problema que aún no ha sido identificado. Sin embargo, no arroja conclusiones definitivas es el que se aplicará para desarrollar el motivo por el cual se da la investigación y cómo se manifiesta en el transcurso del tiempo.

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables.

3.4. Tipo de investigación.

Desarrollaremos la investigación aplicada, para encontrar respuestas.

El objetivo de la investigación aplicada es crear conocimiento que se pueda aplicar de inmediato a los problemas que enfrenta la sociedad o la economía. Fundamentalmente, esto se basa en descubrimientos tecnológicos de la investigación básica que se ocupan del vínculo entre la teoría y el producto.

Según Murillo (2008), la investigación aplicada se denomina “investigación práctica o empírica”, que se distingue por el deseo de aplicar o hacer uso de los conocimientos recién adquiridos mientras se adquieren otros a través de la implementación y sistematización de la práctica basada en la investigación.

3.5. Población y muestreo

La población es de 24 trabajadores pre jubilares

3.5.1. Muestra

La muestra que se logró recopilar fue de 9 colaboradores pre jubilares, la que se logró en función a la población que colaboró en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

3.6. Plan de recolección y análisis

Para la recolección de los datos se aplicó una encuesta, entrevistas a profundidad, Grupo focal (con grabación), entrevista a superior de la empresa y entrevista a expertos, para su análisis se tabuló la información y se la graficó (anexo 1) y para las entrevistas y grupos focales se realizó un análisis del contenido.

CAPITULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

PLASTIGAMA: UN CASO PARADIGMÁTICO.

TRABAJADORES CON AUTOESTIMA ELEVADA Y CANSANCIO ACUMULADO. PREJUBILADOS.

El Ecuador, en el censo del INEC del 2011, contaba con 1 229.089 adultos mayores jubilados, de los cuales se desconoce si algún porcentaje de ellos recibió una preparación para su retiro laboral (Red Latinoamericana de Gerontología, 2011). La pre-jubilación es un contexto social en el cual el conjunto de percepciones, creencias y actitudes de un individuo sobre la jubilación, tienen un impacto psicológico importante en la forma en que el trabajador se adapta y enfrenta a la idea de jubilarse. En este contexto, es más fácil influir en esas percepciones y actuar sobre ellas para lograr un ajuste positivo en la transición hacia la jubilación.

En el caso concreto de la empresa objeto de investigación, hasta la fecha no ha existido como planteamiento necesario, el acompañamiento al grupo objetivo de exploración. Lo anterior, por delante.

4.1. Problemática social y problemática científica.

De los 477 trabajadores existentes a junio de 2023, 24 están en edad de prejubilados; esto es, superando los 55 años de edad. De ese total en edad de prejubilación, los datos son los siguientes: en promedio el tiempo de servicio a la empresa es de 33 años, la mayoría trabajan en oficina (80%), el nivel de satisfacción es alto, con el 80% mencionado que están muy satisfechos y un 20% satisfechos, en relación al aspecto familiar las respuestas son positivas, observando que el trabajo ha contribuido en este aspecto y principalmente en relación a cuestión de recursos económicos, además de que las relaciones del núcleo familiar son entre muy buenas y excelentes. En relación a la proximidad de la jubilación el 40% presenta ansiedad al respecto, un 20% seguridad y un 40% tranquilidad. En el 100% prevalece la aceptación, aun así, el 60% considera necesario un programa de asesoría y preparación previo a la jubilación.

En cuanto a la problemática científica, toca preguntarse, ante todo, cómo, si existe la tendencia en la región, a la preparación de Planes y Programas de preparación para la jubilación, en el Ecuador no existe registro de tales prácticas y cómo, si no ha existido un Plan y Programa de este tipo en la empresa de análisis, no hay evidencia de que ello haya significado un desafío social de atención prioritaria en el seno de la institución.

En todo caso y a manera de Guía, se diseñaron preguntas para los trabajadores, a fin de conocer de su situación, pero también, preguntas a la Gerencia, quien amablemente y con total disposición, respondió, como se podrá constatar en el Reporte de Investigación.

Preguntas:

- ¿Qué condiciones familiares tienen los prejubilados? ¿Conoce usted?
- ¿En qué condiciones laborales están las personas que pertenecen al sector de prejubilados?
- ¿Por qué razón no existe una política de prejubilación?
- Otras interrogantes:
- ¿De qué manera la empresa puede contribuir a la preparación para el retiro laboral de sus colaboradores para la adaptación al cambio?
- A los trabajadores:
- ¿Cuáles son las expectativas, temores y actitudes tuyas, como trabajador de una empresa de plásticos de la ciudad de Durán frente a su jubilación?
- ¿Cómo la familia está preparada para apoyar y acompañar al miembro de su familia en edad prejubilar para un retiro saludable y exitoso?

Se explicó que el concepto de “retiro saludable y exitoso”, tiene que ver con las condiciones de ser “autovalente”, y cumplir con sus propias y personales expectativas para tal tiempo, o bien, de no cumplirlas, con mostrar tolerancia a la frustración.

En PLASTIGAMA, S.A. es evidente que se conoce que la intervención y el apoyo de la empresa son cruciales para el éxito del colaborador. Por otra parte, se tiene conciencia de que después de muchos años de trabajo, el colaborador fidelizado a la empresa, tiene expectativas de caución, guardianía o bien, custodia de sus intereses.

Se busca proponer un modelo de acompañamiento basado en el desarrollo humano para quienes desean o se acercan a la jubilación una vez determinadas las necesidades del proceso jubilatorio actual; modelo que resulte realista con la condición económica de la empresa (la que inclusive ha optado por dar el día libre al colaborador, en su cumpleaños, antes que financiar parrillada familiar al cumpleañosero, como era tiempo atrás).

En la exploración no se ha planteado encontrar el Modelo de Acompañamiento sino, además, establecer si éste es indispensable y en caso de respuesta positiva, encontrar los rubros en los que se destaca tal necesidad.

La planificación para la jubilación requiere mucho esfuerzo mental, incluido el presupuesto constante, el análisis de la trayectoria, el análisis de la historia de vida y las representaciones sociales donde las personas pueden crear herramientas y habilidades. Los dispositivos de prejubilación, a su vez, sirven como espacios de apoyo a los participantes teniendo en cuenta su heterogeneidad y preferencias individuales.

Tras una vida marcada por el trabajo y sus efectos, la jubilación implica un cambio fundamental y una adaptación global de la persona. El cambio es significativo a escala global y, como todos los cambios significativos, puede tener más éxito si se planifica, a que si simplemente, se espera que ocurra. PLASTIGAMA es una empresa planificadora, y ello es evidente en sus Políticas y decisiones, compartiendo sus valores, Visión y Misión, como brújula en la actuación de los colaboradores, y apoyándose en reglamentación interna y un adecuado Código de Ética, conocido y respetado por la comunidad que hace empresa.

PLASTIGAMA conoce bien que la jubilación también puede tener efectos desfavorables durante este proceso, y estos cambios tienen un impacto tanto en el individuo como en el entorno en su conjunto. Así, es fundamental que los empleados que están próximos a jubilarse puedan crear individualmente un nuevo proyecto de vida acorde con los cambios. Por ello, cabe enfatizar que un Programa de Acompañamiento de Pre-Jubilación para los empleados de PLASTIGAMA, S.A., debería tener al menos dos características: ser pertinente y ser integral. Pertinente por la realidad del grupo, que no necesariamente responde a preconceptos (pues no hay abandono familiar, ni temor de sufrirlo); e integral porque debe darse de la mano de capacitación para un manejo satisfactorio e independiente de sus recursos. Así, podría contribuir la empresa con la preparación para el retiro laboral de los trabajadores.

4.2. Reporte de investigación.

4.2.1. Histórico del personal jubilado

Existen 50 colaboradores jubilados desde el año 2017 hasta el 2022 , y se encuentran fuera de la empresa, por diferentes motivos:

- Tiempo de servicio cumplido para la jubilación
- Enfermedad

- Discapacidad

A continuación, se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 1

Colaboradores jubilados desde el año 2017 hasta el 2022

#	FECHA DE INGRESO	FECHA JUBILACIÓN	TIEMPO DE SERV.	EDAD
1	12-abr-82	30-sep-17	35AÑOS	60
2	05-sep-90	30-sep-17	27AÑOS	58
3	11-ene-82	03-oct-17	35AÑOS	60
4	23-jul-84	15-oct-17	33AÑOS	60
5	01-ene-91	15-oct-17	26AÑOS	60
6	11-dic-80	31-oct-17	36AÑOS	59
7	13-feb-91	15-nov-17	26AÑOS	65
8	19-oct-78	30-nov-17	39AÑOS	60
9	06-abr-92	08-ene-18	25AÑOS	46
10	21-dic-81	30-ene-18	36AÑOS	60
11	07-nov-91	31-may-18	26AÑOS	61
12	02-ene-79	30-ago-18	39AÑOS	60
13	24-mar-88	30-ago-18	30AÑOS	60
14	14-sep-88	30-sep-18	30AÑOS	53
15	01-ene-91	09-dic-18	27AÑOS	55
16	01-dic-88	31-ene-19	30AÑOS	65
17	15-mar-90	31-mar-19	29AÑOS	59
18	10-feb-81	31-oct-19	38AÑOS	62
19	07-ene-85	30-nov-19	34AÑOS	55
20	02-jul-90	15-dic-19	29AÑOS	60
21	14-ene-88	31-dic-19	32AÑOS	60
22	03-ene-89	29-feb-20	31AÑOS	54
23	21-may-07	29-feb-20	13AÑOS	65
24	07-feb-91	18-mar-20	29AÑOS	49
25	03-oct-94	18-mar-20	26AÑOS	61
26	03-sep-01	28-mar-20	19AÑOS	42
27	07-may-90	02-abr-20	30AÑOS	59
28	15-ago-86	24-ago-20	34AÑOS	61
29	01-nov-87	24-ago-20	32AÑOS	57
30	02-ene-91	24-ago-20	29AÑOS	64
31	06-abr-91	30-ago-20	29AÑOS	56
32	22-jul-91	12-oct-20	29AÑOS	53
33	21-dic-81	18-oct-20	38AÑOS	59
34	15-jul-86	18-oct-20	34AÑOS	58
35	26-oct-87	18-oct-20	33AÑOS	56
36	18-may-88	18-oct-20	32AÑOS	55
37	24-ene-91	18-oct-20	29AÑOS	63
38	19-ene-94	18-oct-20	26AÑOS	62
39	02-may-00	18-oct-20	20AÑOS	61
40	13-sep-89	31-oct-20	31AÑOS	51
41	14-dic-88	17-nov-20	31AÑOS	60
42	20-jun-91	17-nov-20	29AÑOS	50
43	26-oct-88	15-dic-20	32AÑOS	56
44	10-jun-92	15-dic-20	28AÑOS	54
45	15-abr-94	15-dic-20	26AÑOS	61
46	12-jun-89	30-dic-20	31AÑOS	65
47	12-feb-90	30-dic-20	30AÑOS	60
48	01-feb-84	20-jun-22	38AÑOS	59
49	04-nov-97	30-dic-22	25AÑOS	53
50	21-ago-94	16-dic-22	28AÑOS	48

Nota. Existen 50 colaboradores jubilados por diferentes motivos

Conforme lo indicado en el Desarrollo de la presentación de esta investigación, en PLASTIGAMA, S.A., actualmente laboran 24 colaboradores en edad pre jubilar quienes se encuentran comprendidos desde los 57 años en adelante y cuyo tiempo de servicio es de

27 años en adelante.

Tabla 2

Colaboradores en edad pre jubilar

EDAD	FECHA DE NACIMIENTO	AÑOS SERVICIO
67.1	03/12/1955	47.36
63.1	05/01/1960	27.83
61.4	20/08/1961	33.02
61.2	10/11/1961	34.57
61.2	14/11/1961	31.86
61	25/01/1962	32.65
61	28/01/1962	35.53
60.7	18/05/1962	32.53
60.7	21/05/1962	35.19
60.5	07/07/1962	32.28
59.4	08/09/1963	33.34
59.1	04/01/1964	29.13
58.9	05/03/1964	32.38
58.4	16/08/1964	37.93
58.2	16/11/1964	31.58
58.1	21/12/1964	30.85
58	09/01/1965	33.1
57.9	25/02/1965	32.71
57.8	21/04/1965	31.93
57.5	10/07/1965	34.43
57.5	11/07/1965	29.46
57.3	13/10/1965	31.37
57	10/01/1966	33.07
57	26/01/1966	32.67

Nota. Colaboradores con edad desde los 57 años en adelante y tiempo de servicio de 27 años en adelante.

4.3. Resultados de la encuesta

La encuesta fue realizada a cinco colaboradores de distintas áreas, de conformidad con el formato que se adjunta como ANEXO UNO. A continuación, se detallan los resultados, destacando que la misma fue enviada a todos los colaboradores en estado de investigados (24) y solo respondieron 5. Se aclaró que no era institucional el envío, sino personal. Aquí los resultados, en síntesis, con independencia de que, en Anexo, se aprecia todo el registro de las encuestas.

Llama la atención, principalmente cuatro cosas:

Siendo un tema de interés inobjetable para todo el grupo, solo el 20% veinte por ciento, responde a la encuesta.

Hay reconocimiento mayoritario, de una necesidad de acompañamiento.

Todos los encuestados que respondieron, son soporte del hogar en lo económico.

Un 40% por ciento de los que respondieron, reconoce que padece de ansiedad.

De conversaciones mantenidas para explorar sobre el estado de situación y de entrevistas a profundidad realizadas, cuyo detalle con pregunta y respuesta, está marcado adjunto como Anexo 2,3, hay evidencia de que consideran que el Fondo Global de Jubilación o pensión de jubilación, podría ser utilizado -según sus planes- en parte, en viajar. En Ecuador, desde 2016, se reguló el cálculo del fondo global de Jubilación Patronal a través del Acuerdo Ministerial No. 099, lo cual fue un gran avance para la jubilación patronal al considerar un criterio técnico y eliminar el componente subjetivo. Actualmente, el cálculo de la pensión mensual vitalicia de Jubilación Patronal está regulado por el Artículo 216 del Código de Trabajo, sin embargo, el fondo global y su cálculo han dado lugar a diferentes interpretaciones (ACTUARIA, 2022).

Hay deseo de libertad y viaje. La preocupación se centra en temas de salud, mas no en acompañamiento familiar al proceso, pues incluso las relaciones intrafamiliares fueron calificadas de manera positiva.

Es evidente la falta de conocimiento en Finanzas y las posibilidades de inversión del producto de una jubilación; asimismo, hay un deseo de, llegado el tiempo para jubilarse, hacerlo de manera inmediata, manifestando tener mucho cansancio por estar trabajando. Toca tener en consideración que la mayoría del personal que pertenece a este grupo, realiza labores de planta, operacionales.

La mayoría aspira y ve como positivo, un Plan de Acompañamiento. Se adjuntan los ANEXOS contentivos de las grabaciones a las entrevistas. Al ser quien aplicó las entrevistas y realizó el grupo focal, quien esto redacta, cabe tener en consideración el sesgo, el mismo que no nulita la consideración principal: la necesidad de diseñar, implementar / ejecutar, un Programa de Acompañamiento.

Algunos de los encuestados, estuvieron de acuerdo en profundizar y clarificar sus respuestas, sin grabación de por medio.

CONCLUSIONES

- Respondiendo al primer objetivo específico buscado, cabe afirmar que un Programa de Acompañamiento de Pre-Jubilación para los empleados de PLASTIGAMA, S.A. debería tener, además de la pertinencia e integralidad referidas, las siguientes características:
 - Brindar apoyo emocional y psicológico a los empleados durante la transición hacia la jubilación.
 - Proporcionar información y asesoramiento sobre temas financieros y de inversión para que los empleados puedan aprovechar al máximo su jubilación.
 - Ofrecer actividades y talleres que ayuden a los empleados a planificar su tiempo libre y encontrar nuevas actividades significativas para su vida después del trabajo.
 - Facilitar la conexión y el intercambio de experiencias entre los empleados pre jubilados y los que ya se han jubilado, para que puedan aprender de sus experiencias y encontrar inspiración en ellos.
 - Incluir a la familia en el programa de acompañamiento, brindando información y recursos para que puedan apoyar y acompañar al miembro de su familia en edad pre jubilar.
- En cuanto al segundo de los objetivos específicos, se destaca que se han identificado las condiciones familiares y laborales de los trabajadores pre jubilados de PLASTIGAMA, S.A. observando que, de los 477 trabajadores, 24 están en edad de prejubilación (más de 55 años). Estos trabajadores tienen un promedio de 33 años de servicio en la empresa y mayormente trabajan en oficinas (80%). En general, están muy satisfechos con su trabajo y también tienen una visión positiva en cuanto a su aspecto familiar, principalmente en términos de recursos económicos y relaciones familiares.
- Sobre el tercero objetivo específico, que destaca el conocer cómo la empresa puede contribuir a la preparación para el retiro laboral de sus colaboradores para la adaptación al cambio, resalto que mediante la aplicación de encuestas, entrevistas a profundidad, grupo focal, entrevista a superior de la empresa y entrevista a expertos, se determina que ese acompañamiento es dable tratando de solventar necesidades emocionales, psicológicas, de asesoramiento financiero, de planificación de tiempo libre y de intercambio de experiencias.

- En cuanto al cuarto de los objetivos específicos, se concluye que las expectativas, temores y actitudes de los colaboradores prejubilares de PLASTIGAMA, S.A. están identificadas y que, en relación a la cercanía de la jubilación, el 40% siente ansiedad, el 20% se siente seguro y el 40% se siente tranquilo, y el 100% muestra aceptación. Sin embargo, el 60% considera necesario un programa de asesoría y preparación antes de la jubilación; esto es, hay necesidad de una preparación cognitiva, y tal vez con ello, se pretenda en el fondo, un acompañamiento o asistencia psico-emocional, también.
- Con relación al quinto objetivo, es importante evaluar cómo la familia de los colaboradores en edad prejubilatar está preparada para apoyar y acompañar a sus miembros durante la transición hacia la jubilación, es así que a través de los instrumentos de recolección de datos se pudo observar que las relaciones intrafamiliares fueron calificadas de manera positiva, teniendo más preocupación por temas como la salud.
- Como sexto objetivo se puede inferir que, a mayor y mejor situación socio-económica, la ansiedad de los prejubilados es menor, llamando la atención que no existe afectación por la circunstancia de edad, con respecto al autoconocimiento, autoconcepto, autoevaluación, o bien, autoestima. De hecho, hay autovaloración positiva y autorespeto.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda implementar un Programa de Acompañamiento de Pre-Jubilación para los empleados de PLASTIGAMA, S.A., el cual deberá brindar apoyo emocional, asesoramiento financiero, actividades de planificación del tiempo libre y conexión con empleados jubilados, incluyendo la participación de la familia.
- La empresa debe contribuir a la preparación para el retiro laboral de los colaboradores considerando las condiciones familiares y laborales de los trabajadores mediante programas de capacitación, educación y opciones flexibles de jubilación. Esto facilitará la transición de los empleados hacia la jubilación y les permitirá aprovechar al máximo esta etapa de su vida.
- La empresa puede contribuir a la preparación para el retiro laboral de sus colaboradores mediante la implementación de programas de capacitación y educación sobre jubilación, finanzas personales y actividades de bienestar. También es importante ofrecer opciones flexibles de jubilación, como reducir gradualmente las horas de trabajo o proporcionar oportunidades de trabajo a tiempo parcial, para facilitar la transición hacia la jubilación.
- Se recomienda tener en cuenta las expectativas y temores de los colaboradores pre-jubilados, para lo cual la empresa debe considerar la importancia de contar con un programa de asesoría y preparación antes de la jubilación, como lo señala el 60% de los encuestados.
- Se recomienda de la misma manera considerar el apoyo de la familia durante la transición hacia la jubilación, ya que las relaciones familiares fueron calificadas de manera positiva. Además, se debe a través de los Programa de Acompañamiento de Pre-Jubilación brindar asesorías financieras que ayuden a gestionar los gastos e ingresos, al considerar que una mejor situación socioeconómica está asociada a una menor ansiedad en los pre-jubilados.
- Se recomienda fomentar el desarrollo personal y profesional de los empleados pre-jubilados, incluyendo estrategias como talleres y programas de desarrollo que les ayuden a fortalecer su autoconocimiento, autoconcepto, autoevaluación y autoestima. Al fomentar una autovaloración positiva y el respeto hacia ellos mismos, los empleados pre-jubilados estarán más preparados para enfrentar la transición hacia la jubilación de manera saludable y exitosa. De igual manera se pueden incluir programas que les permitan compartir su experiencia y conocimiento con empleados más jóvenes, lo cual también puede fortalecer su autoestima y sentido de propósito.

Bibliografía

- ACTUARIA. (2022). *Importancia del cálculo técnico del Fondo Global de Jubilación Patronal*. Obtenido de <https://actuaria.com.ec/es/importancia-del-calculo-tecnico-del-fondo-global-de-jubilacion-patronal/>
- Atchley, R. (1976). *The sociology of retirement*. John Wiley.
- Borja, G. (2019). *Programa de preparación a la jubilación para los trabajadores que se encuentran próximos al retiro laboral en una institución de servicios de la ciudad de Cuenca [Tesis de pregrado]*. Universidad del Azuay. doi:<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9378/1/15016.pdf>
- Casullo, M. (2006). El capital psíquico. Aportes de la Psicología Positiva. *Psicodebate* 6. *Psicología, Cultura y Sociedad*, 1-14. doi:<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5645388.pdf>
- Fernández, A. (2022). *Plan de retiro productivo organizacional: propuesta de un modelo organizativo [Tesis de posgrado]*. Universidad del Desarrollo. doi:<https://repositorio.udd.cl/items/88e40a83-c832-47f2-a778-f5f8acaf574a>
- Greey, D. (2021). *Programas de preparación para el retiro laboral: una mirada a la calidad de vida de pensionados colombianos [Tesis de Maestría]*. Universidad EAFIT. doi:https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/29936/GreeyPauline_DiagoGarcia_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (27 de 06 de 2023). *Marco normativo*. doi:<https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss>
- Lira, M. (2019). *Modelo de acompañamiento con base en el desarrollo humano para colaboradores en proceso de jubilación" [Tesis de maestría]*. Universidad Iberoamericana Puebla. doi:<https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/4315/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- LLadó, M. (2022). *Impacto de la desvinculación del trabajo: Sujeto de deseo y Jubilación [Tesis de pregrado]*. Universidad de la República. doi:https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/33096/1/impacto_de_la_desvinculacion_del_trabajo_sujeto_de_deseo_y_jubilacion_karin_daniele.pdf

Marín, M. (2022). *Percepción del rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación por parte de un grupo de prejubilados de la ciudad de Medellín. [Tesis de maestría].* Medellín.

doi:https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/31717/MariaPaulina_MarinRendon_2022.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión* (20), 165-193.
doi:<https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>

Maticorena, D. (2022). *Nivel de autoestima del adulto mayor durante el proceso de jubilación. asociación de cesantes jubilados del sector educación – Jaén, 2018.* Universidad Nacional de Cajamarca.
doi:<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4250/DENNI%20MATICORENA.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Ministerio del Trabajo. (2012). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.* doi:<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>

Murillo, W. (2008). *La investigación científica.* Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/investcientifica.shtm>

Organización de Naciones Unidas. (2012). *La Responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos.* ONU.
doi:https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_s.p.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2023). *Se calcula que el número de personas mayores de 60 años se duplicará de aquí a 2050.* Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/30-09-2015-who-number-of-people-over-60-years-set-to-double-by-2050-major-societal-changes-required>

Red Latinoamericana de Gerontología. (2011). *INEC: En el Ecuador hay 1'229.089 adultos mayores, 28% se siente desamparado.* Obtenido de [https://www.gerontologia.org/portal/information/showInformation.php?idinfo=2205#:~:text=En%20el%20Ecuador%20hay%201'229.089%20adultos%20mayores%20\(pers](https://www.gerontologia.org/portal/information/showInformation.php?idinfo=2205#:~:text=En%20el%20Ecuador%20hay%201'229.089%20adultos%20mayores%20(pers)

onas%20de, y%2065%20a%C3%B1os%20de%20edad.

Rincón, S. (2011). *El Proceso de Jubilación del Docente: Una Mirada Desde la Orientación Psicosocial*. Universidad Del Zulia.

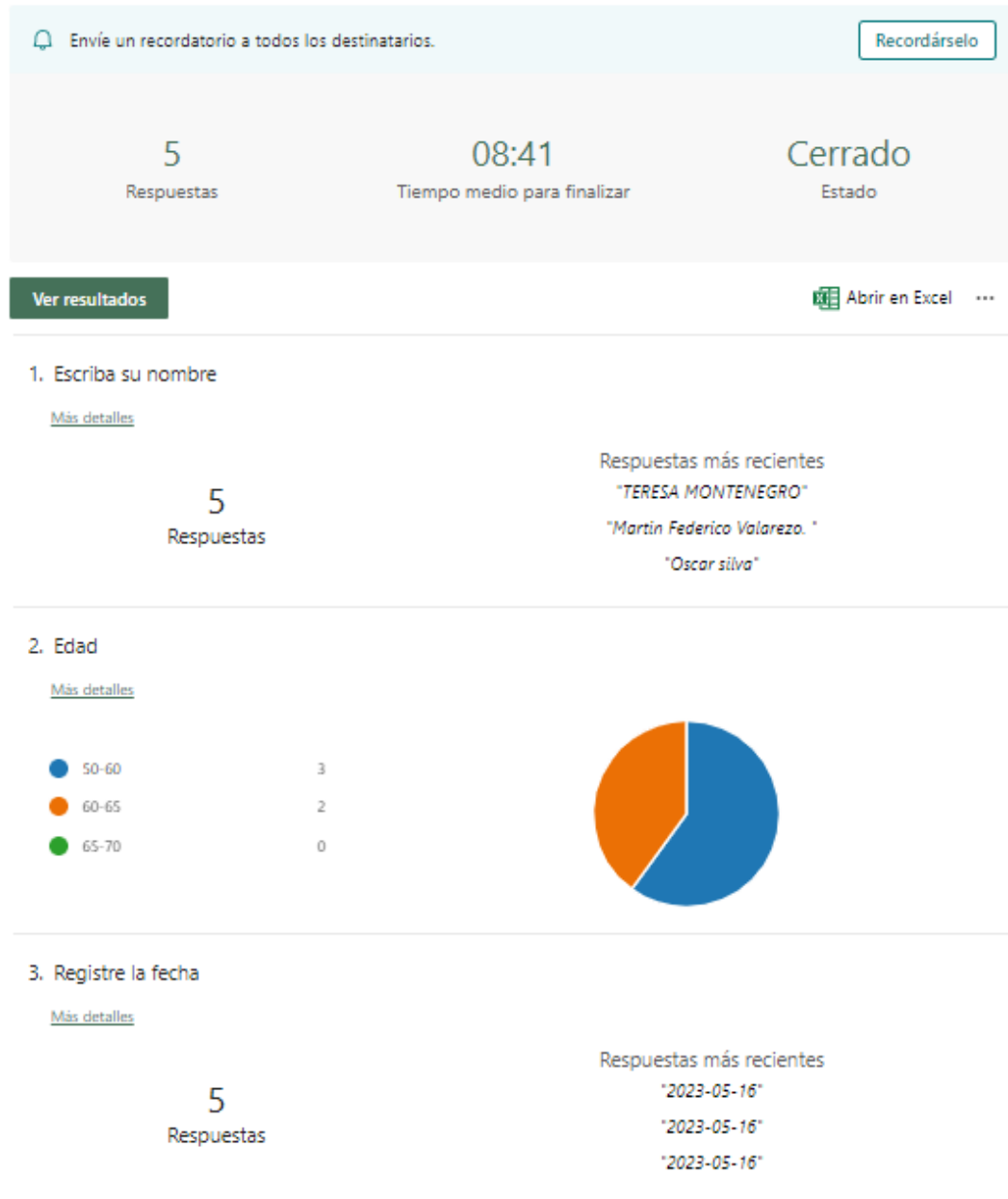
Rojas, G., Gualdrón, Y., & Lara, I. (2020). *Plan de acompañamiento psicosocial a quien está por jubilarse [Tesis de especialización]*. Universidad ECCI. doi:<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/805/Aguirre%20Gloria%2C%20Gualdron%20Yuly%20Andrea%20y%20Lara%20Ingrid.%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salinas, M. (2023). El modelo de acompañamiento en las empresas de inserción y su incidencia en la empleabilidad de personas en situación y/o riesgo de exclusión social. *Revista de Estudios Cooperativos* (143), 1-19. doi:<https://eprints.ucm.es/id/eprint/77673/1/2023-143%28e85559%29.pdf>

Anexos

Anexo 1: Encuesta

Acompañamiento en el ciclo prejubilatario



4. Tiempo de servicio en la empresa

[Más detalles](#)

5
Respuestas

Respuestas más recientes

"33 años"

"33 años."

"33 años"

5. ¿Su trabajo está enfocado en actividades de ?

[Más detalles](#)

● Planta	1
● Oficina	4
● Otras	0



6. En qué área o departamento trabaja?

[Más detalles](#)

5
Respuestas

Respuestas más recientes

"Administración & Finanzas"

"Departamento técnico."

"Finanzas"

7. ¿ Cuán satisfecho(a) se encuentra de la empresa en general?

[Más detalles](#)

● Muy satisfecho	4
● Satisfecho	1
● Poco satisfecho	0



8. ¿ De qué manera ha contribuido su trabajo en el aspecto familiar?

[Más detalles](#)

5
Respuestas

Respuestas más recientes

"Me permitió valorar la familia, cuidarla, incluso los aprendizajes los he repli..."

"El estudio académico de mis hijos."

"Fuente principal de ingresos"

9. ¿ De qué manera ha contribuido su trabajo en el aspecto económico?

[Más detalles](#)

5
Respuestas

Respuestas más recientes

"Los ingresos económicos permiten brindar a la familia alimentación, estudi...

"Mi casa propia, estudio de mis hijos, etc. "

"Tengo una remuneración sana"

10. ¿ Cuántos hijos tiene y cuántos viven con usted?

[Más detalles](#)

5
Respuestas

Respuestas más recientes

"Tengo un hijo, viven conmigo mi madre y mi hijo"

"3 hijos. "

"3"

11. ¿Quiénes contribuyen en la economía del hogar?

[Más detalles](#)

5
Respuestas

Respuestas más recientes

"Los tres, mi madre, hijo y yo"

"Mi hija y yo"

"Solo yo"

12. ¿ Cuenta con alguna fuente de ingreso extra?

[Más detalles](#)

5
Respuestas

Respuestas más recientes

"Si"

"No. "

"No"

13. Actualmente, cómo considera su relación con su núcleo familiar ?

[Más detalles](#)

● Excelente	3
● Muy buena	2
● Buena	0
● Mala	0



14. ¿ Cuándo piensa en la proximidad de su jubilación, usted siente?

[Más detalles](#)

● Tranquilidad	2
● Seguridad	1
● Optimismo	0
● Ansiedad	2
● Depresión	0



15. ¿Cuál de estas opciones prevalece cuando piensa en la proximidad de su jubilación?

[Más detalles](#)

● Aceptación	5
● Rechazo	0



16. ¿ Considera necesario la implementación de un programa que brinde asesoría y preparación previo a la jubilación?

[Más detalles](#)

● Si	3
● No	1
● Otras	1



Anexo 2: Entrevistas a profundidad

Entrevistas a profundidad (Grabada en acompañamiento con la Psicóloga Industrial de la empresa)

Se tomó una muestra de 10 colaboradores en etapa de prejubilación, se explicó un poco la finalidad de la investigación junto con la Psicóloga que intervino informando a cada participante de la confidencialidad de la entrevista:

Trabajador #1(Indian)

1.- ¿Qué condiciones familiares y laborales considera que tienen los colaboradores en etapa de prejubilación?

Gracias al acompañamiento de todos estamos llegando a esta etapa de la prejubilación por ende nuestra familia se siente orgullosa de nuestro trabajo.

- ¿De qué manera la empresa puede contribuir a la preparación para el retiro laboral de sus colaboradores para la adaptación al cambio?

Debe haber también un acompañamiento de la psicóloga para poder recibir ayuda en la orientación a este cambio.

- ¿Cuáles son las expectativas, temores y actitudes de los colaboradores prejubilares frente a su jubilación?

Temor en esta etapa la familia debe brindar un incentivo para no solo quedarse en casa

- ¿Cómo la familia está preparada para apoyar y acompañar al miembro de su familia en edad jubilar para un retiro saludable y exitoso?

Dependiendo como uno se encuentre con la familia, depende de las relaciones familiares.

- ¿Cuán preparado se encuentra para afrontar la etapa de la jubilación?

Ya estoy preparado con apoyo de mi familia.

- ¿Ha pensado en algún proyecto posterior a la jubilación?

Adquirir algo para ayuda de su enfermedad

- ¿Cómo describe su labor durante su tiempo de trabajo?

Excelente, la empresa nos ha ayudado siempre

- ¿Cuenta con un plan de ahorro para cuando ya se encuentre jubilado?

Si, porque todos debemos tener un fondo ayuda de la familia.

- ¿Cuenta con algún acompañamiento familiar o personal?

Su familia, esposa e hijos. Trabajador #2 (Luis S)

1.- ¿Qué condiciones familiares y laborales considera que tienen los colaboradores en etapa de prejubilación?

Mi familia ya quisiera que me jubile, y en lo laboral todo ha marchado bien

- ¿De qué manera la empresa puede contribuir a la preparación para el retiro laboral de sus colaboradores para la adaptación al cambio?

Me encuentro bien en mi lugar de trabajo, vivo solo con mi esposa, no considera necesario que la empresa brinde una preparación prejubilar

- ¿Cuáles son las expectativas, temores y actitudes de los colaboradores prejubilares frente a su jubilación?

No tengo ningún temor ante su salida

- ¿Cómo la familia está preparada para apoyar y acompañar al miembro de su familia en edad jubilar para un retiro saludable y exitoso?

Mi familia se encuentra preparada para recibirme en casa una vez me jubile

- ¿Cuán preparado se encuentra para afrontar la etapa de la jubilación?

Ya me encuentro muy preparado

- ¿Ha pensado en algún proyecto posterior a la jubilación?

No, primero descansar, realizar algún viaje familiar

- ¿Cómo describe su labor durante su tiempo de trabajo?

Trabajo en camaradería, y de la mejor manera siempre

- ¿Cuenta con un plan de ahorro para cuando ya se encuentre jubilado?

Aún no cuento con ningún fondo de ahorro

- ¿Cuenta con algún acompañamiento familiar o personal?

Habito con mi esposa e hija menor y si cuento con apoyo familiar.

Trabajador #3 (José L)

1.- ¿Qué condiciones familiares y laborales considera que tienen los colaboradores en etapa de prejubilación?

En lo laboral he venido prestando mis conocimientos y apoyando, y en lo familiar ellos ya esperan mi retiro, puesto que considero que no he podido dedicar mucho tiempo a mi familia.

- ¿De qué manera la empresa puede contribuir a la preparación para el retiro laboral de sus colaboradores para la adaptación al cambio?

Me encuentro preocupado porque hay colaboradores que ya deberíamos haber salido y todavía no es posible, incluso ultimadamente me encuentro con problemas de salud y ya quisiera separarme de la empresa

- ¿Cuáles son las expectativas, temores y actitudes de los colaboradores prejubilares frente a su jubilación?

Cada uno llega a una etapa, en mi caso tengo un negocio familiar y quisiera disfrutar con mi familia y atender mi negocio

- ¿Cómo la familia está preparada para apoyar y acompañar al miembro de su familia en edad jubilar para un retiro saludable y exitoso?

Junto con mi familia ya me encuentro preparado para este retiro

- ¿Cuán preparado se encuentra para afrontar la etapa de la jubilación?

Si me encuentro preparado para la jubilación

- ¿Ha pensado en algún proyecto posterior a la jubilación?

Quisiera dedicarme al negocio familiar y salir de paseo con la familia

- ¿Cómo describe su labor durante su tiempo de trabajo?

A raíz de la pandemia, cambió todo, era encargado del taller junto a otro compañero, y por ese tiempo dejaron de serlo, pero igual he continuado haciendo bien mi trabajo

- ¿Cuenta con un plan de ahorro para cuando ya se encuentre jubilado?

Actualmente como ya no tengo gastos con mis hijos porque ya son profesionales he podido adquirir unos bienes vendiendo y comprando en conjunto con mi esposa y por eso si tengo un fondo de ahorros

- ¿Cuenta con algún acompañamiento familiar o personal?

Tengo tres hijos, pero actualmente solo habito con mi esposa y dos hijos.

Trabajador #4 (Yolita)

1.- ¿Qué condiciones familiares y laborales considera que tienen los colaboradores en etapa de prejubilación?

De manera general hay personas que empiezan a pensar en que todavía tienen hijos en edad escolar entonces todavía no van a querer prescindir, sino se ha preparado le va a preocupar que va hacer, cuando hay tiempo, yo vengo preparándome hace 8 años junto con mis hermanas, nos preguntamos qué voy hacer y que me falta cumplir.

- ¿De qué manera la empresa puede contribuir a la preparación para el retiro laboral de sus colaboradores para la adaptación al cambio?

Asesoría en qué ocuparse, deberíamos poder tener opciones, ideas de acompañamiento, ver que les gusta y hacer sesiones como esta de manera personal y dar a conocer el tema de jubilación a profundidad

- ¿Cuáles son las expectativas, temores y actitudes de los colaboradores prejubilares frente a su jubilación?

Temores no tengo, expectativas para el día que le toque salir empezar su plan personal

- ¿Cómo la familia está preparada para apoyar y acompañar al miembro de su familia en edad jubilar para un retiro saludable y exitoso?

Vivo sola pero igual cuento con el apoyo de su familia, prever unos 5 años antes y sobre todo tener paz en la vida

- ¿Cuán preparado se encuentra para afrontar la etapa de la jubilación?

Estoy lista, pero sigo preparándome y buscando que hacer

- ¿Ha pensado en algún proyecto posterior a la jubilación?

Como poner un negocio no, solo más adelante el tiempo lo dirá

- ¿Cómo describe su labor durante su tiempo de trabajo?

Ardua, termino exhausta, me da gusto poder tratar con mis clientes poderla potenciar

- ¿Cuenta con un plan de ahorro para cuando ya se encuentre jubilado?

No tengo plan de ahorro, solo la cesantía y lo de la cooperativa de la empresa

- ¿Cuenta con algún acompañamiento familiar o personal?

Si cuenta con el apoyo familiar sobre todo de sus hermanas

Trabajador #5 (Luis C)

1.- ¿Qué condiciones familiares y laborales considera que tienen los colaboradores en etapa de prejubilación?

En mi caso ya me voy preparando psicológicamente y dedicarme también a disfrutar con mi familia

- ¿De qué manera la empresa puede contribuir a la preparación para el retiro laboral de sus colaboradores para la adaptación al cambio?

Mayor información en cuanto a los porcentajes que se manejan en el seguro y qué pasa con las personas que tienen más tiempo de jubilación

- ¿Cuáles son las expectativas, temores y actitudes de los colaboradores prejubilares frente a su jubilación?

Cambio de gobierno o directiva en el IESS que vayan a modificar en perjuicio a los usuarios en temas de jubilación

- ¿Cómo la familia está preparada para apoyar y acompañar al miembro de su familia en edad jubilar para un retiro saludable y exitoso?

He hablado con mi esposa de mis aspiraciones frente a la jubilación

- ¿Cuán preparado se encuentra para afrontar la etapa de la jubilación?

Todavía me faltan 2 años, pero quisiera cumplir exactamente con el tiempo establecido para recibir su sueldo completo

- ¿Ha pensado en algún proyecto posterior a la jubilación?

Proyecto no tanto, más ayudar a mis hijos a que cada uno tenga su vivienda

- ¿Cómo describe su labor durante su tiempo de trabajo?

Me encuentro satisfecho por la experiencia y conocimientos adquiridos y me ha servido mucho.

- ¿Cuenta con un plan de ahorro para cuando ya se encuentre jubilado?

Por ahora no

- ¿Cuenta con algún acompañamiento familiar o personal?

Tengo cinco hijos, pero actualmente vivo con mi esposa y una nieta que está a mi cargo, pero si cuento con el apoyo familiar

Trabajador #6 (Alberto)

1.- ¿Qué condiciones familiares y laborales considera que tienen los colaboradores en etapa de prejubilación?

En lo familiar de mi parte ya les he indicado que son pocos los años que me quedan para seguir ayudándolos siempre los he ayudado incluso a mi hija mayor de 23 años

- ¿De qué manera la empresa puede contribuir a la preparación para el retiro laboral de sus colaboradores para la adaptación al cambio?

Debo actualizar datos, he ingresado a la página del IESS y desde antes del 2000 no

quedó totalmente actualizado, por lo que voy a necesitar de su ayuda para esta situación

- ¿Cuáles son las expectativas, temores y actitudes de los colaboradores prejubilares frente a su jubilación?

No tengo ningún temor, ya viene otra etapa y con tiempo hay que ir preparándose con tiempo

- ¿Cómo la familia está preparada para apoyar y acompañar al miembro de su familia en edad jubilar para un retiro saludable y exitoso?

Ya he venido preparándome con mi familia

- ¿Cuán preparado se encuentra para afrontar la etapa de la jubilación?

Si me encuentro preparado sobre todo tengo mi carrera técnica

- ¿Ha pensado en algún proyecto posterior a la jubilación?

Un taller dentro de la casa

- ¿Cómo describe su labor durante su tiempo de trabajo?

Soy bachiller técnico en electricidad y siempre he podido ayudar en esa rama

- ¿Cuenta con un plan de ahorro para cuando ya se encuentre jubilado?

Ahorro no porque he venido ayudando a mis hijos y por eso no he podido ahorrar, pero con la ayuda de la cooperativa ha podido tener cierta ayuda para adquirir algo

- ¿Cuenta con algún acompañamiento familiar o personal?

Si con mi esposa y mis cuatro hijos

Trabajador #7 (Luis G)

1.- ¿Qué condiciones familiares y laborales considera que tienen los colaboradores en etapa de prejubilación?

Desde la pandemia, es un poco complejo, cuando mi esposa también estaba trabajando desde casa me sentía bien con su acompañamiento

- ¿De qué manera la empresa puede contribuir a la preparación para el retiro laboral de

sus colaboradores para la adaptación al cambio?

Tratando temas de acompañamiento, de hecho, alguna vez hubo una motivación con asesorías en trabajos post laborales, por eso uno debe estar preparado y reflexionar frente a esta situación

- ¿Cuáles son las expectativas, temores y actitudes de los colaboradores prejubilares frente a su jubilación?

No tengo ningún temor porque es parte de la vida son etapas que hay que pasar

- ¿Cómo la familia está preparada para apoyar y acompañar al miembro de su familia en edad jubilar para un retiro saludable y exitoso?

Ante todo, la misma persona debe estar preparada e irrigar a su entorno, porque la persona propia debe salir adelante e irradiar hacia el resto de personas, tener una motivación y ver el lado bueno de la vida

- ¿Cuán preparado se encuentra para afrontar la etapa de la jubilación?

Uno dice que está preparado, pero cuando llega el momento si afecta, sobre todo con los compañeros y sobre todo los compañeros que están siempre prestos a ayudar.

- ¿Ha pensado en algún proyecto posterior a la jubilación?

Si, con mi esposa hemos pensado en hacer algo, en incursionar en temas técnicos

- ¿Cómo describe su labor durante su tiempo de trabajo?

Bastante buena, me han ayudado mucho, he visto siempre que un jefe tiene expectativas sobre mí, nunca he tenido una puerta cerrada para mi aprendizaje

- ¿Cuenta con un plan de ahorro para cuando ya se encuentre jubilado?

Ninguno

- ¿Cuenta con algún acompañamiento familiar o personal?

Actualmente vivo con mi esposa y si tengo el apoyo familiar

Trabajador #8 (William B)

1.- ¿Qué condiciones familiares y laborales considera que

tienen los colaboradores en etapa de prejubilación?

De lo que se ha visto en los demás compañeros que se han jubilado, al parecer ha sido un golpe fuerte dejar a los compañeros a la empresa, en lo familiar hay compañeros que se han deprimido. En mi caso también va hacer un poco duro dejar la empresa ya que uno ha vivido casi 36 años y sería difícil dejarlo así de golpe

- ¿De qué manera la empresa puede contribuir a la preparación para el retiro laboral de sus colaboradores para la adaptación al cambio?

Brindando charlas de cómo administrar nuestra vida después de jubilarnos, vamos a tener otro sistema de vida, la compañía puede ayudarnos con alguna charla antes de jubilarnos para poder salir con algunas luces y poder saber cómo comportarnos afuera, en lo familiar y social

- ¿Cuáles son las expectativas, temores y actitudes de los colaboradores prejubilares frente a su jubilación?

Respecto a temor no, ya que es una satisfacción la jubilación y para mi familiar ver cumplir esa meta me hace sentir feliz

- ¿Cómo la familia está preparada para apoyar y acompañar al miembro de su familia en edad jubilar para un retiro saludable y exitoso?

Mi familia se está preparando, mis hijos alegres y por parte de mi esposa dice que va a estar todo el día en casa, yo soy muy tranquilo con ellos y pienso portarme de lo mejor cuando salga

- ¿Cuán preparado se encuentra para afrontar la etapa de la jubilación?

Tengo los conocimientos de los compañeros que se han jubilado y uno trata de ver las cosas como ellos lo están pasando y si están pasando bien replicarlo, de lo contrario mejorarlo

- ¿Ha pensado en algún proyecto posterior a la jubilación?

No he pensado en ningún proyecto, quisiera dedicarme a la familia y creo que con el sueldo de jubilado podría vivir tranquilo, no he pensado ni en trabajar ni en hacer otra actividad, pero si algún momento lo legue a necesitar tendría que pensarlo

- ¿Cómo describe su labor durante su tiempo de trabajo?

Ingresé en el año 1987 fue una experiencia ya que al entrar a trabajar a una empresa donde exigen mucho la seguridad y calidad para mí fue un crecimiento profesional y como trabajador y me sirvió de ayuda para aplicarlo en mi familia, la empresa fue una escuela en todo aspecto, logré el tercer nivel en la empresa y para mí fue una gran satisfacción

- ¿Cuenta con un plan de ahorro para cuando ya se encuentre jubilado?

No tengo plan de ahorros, solo vivo de lo que trabajo

- ¿Cuenta con algún acompañamiento familiar o personal?

Vivo con mi esposa y mis dos hijos a cargo, el mayor ya es casado, pero si cuento con el apoyo familiar.

Trabajador #9 (William P)

1.- ¿Qué condiciones familiares y laborales considera que tienen los colaboradores en etapa de prejubilación?

No hay nada negativo, incluso mi esposa se está preparando en una maestría para más adelante trabajar

- ¿De qué manera la empresa puede contribuir a la preparación para el retiro laboral de sus colaboradores para la adaptación al cambio?

Puede aportar en lo económico, en temas de salud. Yo tengo mi problema de salud y quisiera salir bien cuando me jubile, me encuentro en tratamiento médico

- ¿Cuáles son las expectativas, temores y actitudes de los colaboradores prejubilares frente a su jubilación?

Sentiría tristeza, son 33 años

- ¿Cómo la familia está preparada para apoyar y acompañar al miembro de su familia en edad jubilar para un retiro saludable y exitoso?

Mi esposa y mi familia si están preparados

- ¿Cuán preparado se encuentra para afrontar la etapa de la jubilación?

Es algo emocionante, pero si tengo que prepararme, yo cumplo el tiempo el próximo año

- ¿Ha pensado en algún proyecto posterior a la jubilación?

Terminar de construir mi casa, vender mi carro y visitar a mis hermanos que viven fuera del país

- ¿Cómo describe su labor durante su tiempo de trabajo?

Continúo trabajando, sigo adelante

- ¿Cuenta con un plan de ahorro para cuando ya se encuentre jubilado?

Por ahora no, con lo que reciba de la jubilación guardar y ayudar en un negocio de su hijo

- ¿Cuenta con algún acompañamiento familiar o personal?

Tengo 2 hijos y vivo actualmente con mi hijo menor y mi esposa y si cuento con el apoyo de mi familia

Participación y percepción de la Psicóloga de la empresa durante las entrevistas:

Los participantes se mostraron abiertos al diálogo en todo momento

Aprovecharon la oportunidad de manifestar la premura de su retiro o salida anticipada
Tuvieron libre espacio de opinión

Y agradecieron la oportunidad de poder manifestar como se sienten el momento previo.

Anexo 3: Grupo focal (con grabación)

El grupo focal estuvo conformado por seis colaboradores en edades de 34 a 56 años con tiempos de servicio de 18 a 28 años de trabajo, a quienes se les explicó el motivo de la convocatoria y se los reunió para dialogar sobre la percepción de las condiciones en que se jubilarían los compañeros, circunstancias, factores y ambientes en los que se desarrolla la vida de una persona una vez que deja su puesto de trabajo (grabación video).

Colaborador 1.- Garantizar a la persona que al cumplir su tiempo puedan salir enseguida en el tiempo que les toca su retiro, preparación previa en la parte humana, familiar.

Colaborador 2.- Relaciones de relevo pre jubilación, muchas veces no es posible por temas de presupuesto, pero sería de suma importancia contar con vacantes disponibles previas.

Colaborador 3.- Plan de ahorro previo de 4 a 5 años para su jubilación

Colaborador 4.- bajo desempeño laboral al saber que les falta poco tiempo para su retiro, se les pone a realizar trabajos más fáciles.

Colaborador 5.- Conformar un reencuentro del personal jubilado para retroalimentación al personal nuevo.

El empleador se preocupe en un asesoramiento en lo económico

Colaborador 6.- Cuando el colaborador ya está cerca de su retiro, pero el empleador muchas veces no le permite su salida y considera que debe permanecer un tiempo adicional, se debe considerar también la necesidad, prioridad o premura que tiene el trabajador en ese momento para su salida.

Anexo 4: Entrevista a Superior de la empresa

Gerente de Gestión Humana

1.- ¿Considera necesario implementar una política o programa de acompañamiento prejubilador?

Si sería muy conveniente en el caso nuestro, porque la compañía normalmente está jubilando personas y dándoles jubilación patronal y es muy importante que las personas cuando reciban ese dinero sepan que hacer, como invertirlo, en ese sentido es importante que haya un plan prejubilatorio más que todo de asesoría de qué hacer una vez que se jubile. Otro aspecto también es que cuando uno se jubila debe buscar que hacer, no se puede ir a su casa sin hacer nada, debe tener un plan de vida.

2.- Considera favorable o conveniente estos programas en las empresas?

Sí, desde luego, por las razones anteriores dichas considero que es muy importante

3.- ¿Por qué la empresa no ha pensado en crear este programa?

Como un programa formal no lo hemos implementado, pero si individualmente se asesora a las personas que se están jubilando, osea como algo informal si lo hacemos desde trabajo social como de la gerencia de gestión humana.

Anexo 5: Entrevista a expertos

Se logró recopilar información de dos Licenciadas en Trabajo Social ajenas a la empresa.

Preguntas:

1.- ¿Conoce usted empresas que manejen programas o políticas de acompañamiento prejubilatorio?

2.- ¿Las empresas consideran de interés estos programas?

3.- ¿Qué solución más adecuada se puede dar para abordar el tema de la prejubilación?

4.- Otras empresas se preocupan por este tema?

5.- ¿Por qué las empresas no consideran importante la implementación de políticas o programas de acompañamiento ante el retiro laboral?

Licenciada en Trabajo Social 1. Lic. María Portilla Trabajadora Social, manifiesta no conocer de programas o políticas de acompañamiento prejubilatorio.

Dentro de las empresas que ha laborado no consideran importante este acompañamiento.

Las empresas deberían de implementar este tema de jubilación en sus políticas para que de esta manera la Trabajadora Social pueda orientar, capacitar a los trabajadores que se encuentran ya listos para la jubilación, debería ser urgente.

No ha escuchado que otras empresas se preocupen de este tema, solo el IESS indicando los requisitos para la jubilación.

Pueden realizar caminatas deportivas, bailo terapias, reunión de jubilados para tratar temas de interés.

Licenciada en Trabajo Social 2. Lic. Patricia Intriago Trabajadora Social del Hogar San José de la ciudad de Guayaquil,

No conoce ninguna empresa privada ni pública que acompañen en la transición de la que uno se desvincula donde ha trabajado tantos años.

Es algo como responsabilidad social y RR.HH. pueda realizar un programa de

jubilación.

Asesorar en la parte financiera o recomendando que emprendan en alguna actividad que les genere un ingreso, que puedan desarrollar algún hobby y no se encierren en sus casas.

Quizá no se ha presentado la oportunidad de que la Trabajadora Social impulse algún proyecto y que los directivos acepten.

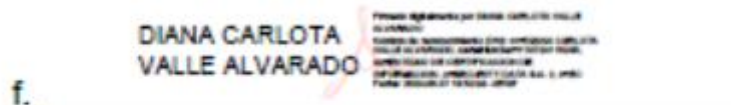
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Diana Carlota Valle Alvarado, con C.C: # 1204158305 autor(a) del trabajo de titulación: **Acompañamiento en el ciclo prejubilatorio**, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 7 septiembre del 2023

f. 
DIANA CARLOTA VALLE ALVARADO

Nombre: Diana Valle Alvarado

C.C: 120415830-5

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Acompañamiento en el ciclo prejubulatorio		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Valle Alvarado Diana Carlota		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Lcdo. Ramírez Rave Carlos Mario, Mgs Dra. Palencia Núñez Mónica Rosa Irene		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	7 de septiembre del 2023	No. DE PÁGINAS:	48
ÁREAS TEMÁTICAS:	Retiro laboral, Jubilados		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Jubilación, edad pre-jubilador, sector plastiquero, acompañamiento, ciclo pre jubilatorio		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El objetivo de la investigación es proponer un Programa de Acompañamiento a personas en edad pre-jubilador, en una empresa del sector plastiquero en la ciudad de Guayaquil, Guayas, República del Ecuador, a partir de identificar los fundamentos para ello, producto de una investigación exploratoria, con respecto a los sujetos en edad de pre- jubilación (24 personas), determinando el impacto de la edad, y la situación socioeconómica, en su autoconocimiento, autoevaluación, autoestima y autoconcepto. Dentro de la metodología utilizada el estudio fue exploratorio, el método utilizado fue el del caso, es decir se analizó la situación de 24 trabajadores prejubiladores, la investigación fue aplicada, pues trató de crear conocimiento que se pueda aplicado a los problemas que enfrenta en este caso la empresa Plastigama, para la recolección de los datos se aplicó una encuesta, entrevistas a profundidad, grupo focal, y entrevistas tanto al superior como a expertos; para su análisis se tabuló la información y se la graficó (anexo 1) y para las entrevistas y grupos focales se realizó un análisis del contenido, con lo cual se desarrolló el capítulo cuarto que son los resultados y que se lo ha denominado: Trabajadores con autoestima elevada y cansancio acumulado. Prejubilados, donde se detalla que en promedio el tiempo de servicio a la empresa es de 33 años, la mayoría trabajan en oficina (80%), el nivel de satisfacción es alto, en relación al aspecto familiar las respuestas son positivas. En relación a la proximidad de la jubilación el 40% presenta ansiedad al respecto, un 20% seguridad y un 40% tranquilidad y en el 100% prevalece la aceptación, aun así el 60% considera necesario un programa de asesoría y preparación previo a la jubilación, por último en base a estos resultados y de los demás instrumentos se han realizado las respectivas conclusiones y recomendaciones, donde se propone la realización de un plan de acompañamiento por etapas y sobre el funcionamiento del Seguro Social Ecuatoriano en relación a los trámites de jubilación.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-5-2023508/ 0989656566	E-mail: diana.valle01@cu.ucsg.edu.ec / dianitavalle2729@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: paola.mejia@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):			