



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

TEMA:

**Ciclo de vida laboral en la etapa prejubilación del personal que
labora en una florícola de la ciudad de Tabacundo.**

AUTOR(A):

**Barreto Palacios Leticia Elizabeth
Bautista De La Cruz, Samia Lizeth**

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

**Guayaquil, Ecuador
2026**



**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 Lcda. Barreto Palacios Leticia Elizabeth y Psicol.g.a Bautista De La Cruz Samia Lizeth como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral**

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lcda. Mariana Mejía Mejía, Mgstr.

REVISOR(A)

Lcda. Paola Ximena Mejía Ospina, PhD.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Lcda. Paola Ximena Mejía Ospina, PhD.

Guayaquil, a los 28 del mes de enero del año 2026



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

**Nosotras, Bautista De la Cruz Samia Lizeth y Barreto Palacios Leticia
Elizabeth.**

DECLARAMOS QUE:

El Proyecto de Investigación **Ciclo de vida laboral en la etapa prejubilar del personal que labora en una florícola de la ciudad de Tabacundo**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster 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 nuestra total autoría.

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

Guayaquil, a los 28 del mes de enero del año 2026

EL AUTOR (A)

Bautista De La Cruz Samia Lizeth

EL AUTOR (A)

Barreto Palacios Leticia Elizabeth



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

AUTORIZACIÓN

**Nosotras, Bautista De la Cruz Samia Lizeth y Barreto Palacios Leticia
Elizabeth.**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral** titulado: **Ciclo de vida laboral en la etapa prejubilación del personal que labora en una florícola de la ciudad de Tabacundo.**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 28 del mes de enero del año 2026

EL AUTOR (A):

Bautista De La Cruz Samia Lizeth

EL AUTOR (A)

Barreto Palacios Leticia Elizabeth



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

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TT barreto bautista Ciclo de vida laboral
en la etapa prejubilación del personal que
labora en una florícola



Nombre del documento: TT barreto bautista Ciclo de vida laboral en la etapa prejubilación del personal que labora en una florícola.docx
ID del documento: 3a41a144a6ef0ee56adb591cd20f7834d837d1ea
Tamaño del documento original: 5,23 MB

Depositante: Adriana Carolina Salazar Ayala
Fecha de depósito: 4/2/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 4/2/2026

Número de palabras: 26.639
Número de caracteres: 180.787

Ubicación de las similitudes en el documento:



AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más profundo agradecimiento a la PhD. Paola Mejía Ospina, cuya dedicación y compromiso con la enseñanza del servicio social han sido fundamentales en mi proceso formativo. Su orientación, acompañamiento y calidad humana han dejado una huella significativa en mi desarrollo académico y profesional.

De igual manera, extendiendo mi sincero agradecimiento a Samia Bautista, mi compañera de tesis, por permitirme ser parte de su proyecto y por el constante apoyo, colaboración y compañerismo que hicieron posible culminar este trabajo. Su confianza y compromiso han enriquecido esta experiencia de investigación. A ambas, mi gratitud por contribuir de manera invaluable en este camino.

Barreto Palacios Leticia Elizabeth

AGRADECIMIENTO

Extiendo mi agradecimiento a la PhD. Paola Mejía, cuya experiencia, y conocimiento en el tema fue fundamental para la elaboración de la Tesis. Su guía me motivo a la investigación y continuar hasta cumplir los objetivos trazados en el camino.

De igual manera extiendo mis más sinceros agradecimientos a mi familia que con su amor y apoyo incondicional me impulsaron a mantenerme firme en el desarrollo de la tesis.

Por último, quiero agradecer a mi compañera de Tesis Leticia Barreto, con ella recorrí un largo camino lleno de aprendizaje, agradecerle por la paciencia y amor en cada paso que dimos para poder culminar nuestro objetivo.

Bautista de La Cruz Samia Lizeth

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, con profundo cariño y gratitud, a mi familia, por su apoyo incondicional, su paciencia y por ser mi fuente permanente de fortaleza e inspiración en cada etapa de este camino.

Asimismo, dedico este logro a mis compañeros de trabajo Beatriz Espinoza, Gian Carlos Andrade y Daniela Palma, quienes con su apoyo, comprensión y palabras de ánimo me acompañaron durante este proceso. Su amistad y respaldo hicieron más llevadero cada desafío encontrado en el desarrollo de esta tesis.

A todos ustedes, gracias por creer en mí.

Barreto Palacios Leticia Elizabeth

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, con mucho amor a mi compañero de vida Adrián Perachimba, quien me impulsó y motivó a iniciar este camino en mi formación académica, quien me acompañó en cada uno de los retos que se me presentaban en el camino.

De igual manera, dedico este logro a mi familia quienes con sus palabras de aliento me orientaron a culminar con éxito esta etapa de formación académica.

Bautista De la Cruz Samia Lizeth

ÍNDICE

CAPITULO I	1
1.1 INTRODUCCION	1
1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA	3
1.3 PREGUNTA INVESTIGATIVA	6
1.3.1 SUBPREGUNTAS	6
1.4 OBJETIVOS	6
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	6
1.4.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS	7
1.5 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	7
1.6 JUSTIFICACION DEL ESTUDIO	9
CAPÍTULO II. REFERENTE TEORICO, CONCEPTUAL Y ESTRATEGICO.	12
2.1 Referente Normativo Nacional	12
2.1.1 Constitución de la República del Ecuador	12
2.1.2 Código del Trabajo	15
2.1.3 Ley de Seguridad Social y resoluciones del IESS	16
2.1.4 Otros cuerpos normativos aplicables	18
2.2 Referente Conceptual	21
2.2.1 Bienestar SOCIAL	22
2.2.2 Bienestar laboral	23
2.2.3 Calidad de vida y retiro	24
2.2.4 Envejecimiento activo	25
2.2.5 Emprendimiento y reinversión laboral	25
2.2.6 Prejubilación	26
2.2.7 Programa de retiro productivo	27

2.3	Referente teórico.....	30
2.3.1	Teoría del Ciclo Vital Profesional	30
2.3.2	Teoría del Envejecimiento Activo (OMS).....	32
2.3.3	Enfoque del Desarrollo Humano de Amartya Sen	34
CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO		36
3.1	Tipo de Investigación	36
3.2	Nivel.....	36
3.3	Enfoque de la investigación.....	38
3.4	Diseño de la investigación.....	39
3.5	Población y muestra.....	40
3.6	Técnica e instrumento de recolección de información	41
3.7	Procedimiento	41
3.8	Consideraciones éticas	42
CAPITULO IV. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN		43
4.1	Resultados de la Variable Independiente: Ciclo de vida laboral en la etapa prejubilar	43
4.2	Resultados de la Variable Dependiente: Programa de Retiro Productivo 49	
Capitulo V. Propuesta		54
5.1	Fundamentación de la Propuesta.....	54
5.1.1	Justificación general.....	54
5.1.2	Relación con el diagnóstico del capítulo IV	55
5.2	Enfoque teórico que sustenta la propuesta (bienestar laboral, ciclo de vida, envejecimiento activo, transición al retiro).....	56
5.3	Objetivos	58
5.3.1	Objetivo general	58

5.3.2	Objetivos específicos del Programa de Retiro Productivo	58
5.4	Descripción del Programa de Retiro Productivo	59
5.4.1	Enfoque metodológico del programa.....	59
5.4.2	Población destinataria	60
5.4.3	Duración, fases y estructura general	61
5.4.4	Componentes centrales de intervención	62
5.5	Ejes Estratégicos de la Propuesta.....	63
5.5.1	La propuesta del Programa de Retiro Productivo se organiza en seis ejes estratégicos directamente vinculados con las necesidades que han emergido y que nuestro diagnóstico previa elaborado, así como con los fundamentos teóricos que hemos desarrollado, los cuales permiten dar lugar a una transición integral, digna y planificada hacia la vida post laboral y en la que se articulan de manera armónica las dimensiones emocionales, económicas, sociales, institucionales y productivas, en coherencia con los principios del ciclo vital, el envejecimiento activo y el desarrollo humano.	63
5.5.2	Eje 1: Bienestar laboral y salud emocional	64
5.5.3	Eje 2: Educación financiera y planificación económica.....	64
5.5.4	Eje 3: Apoyo familiar y redes de acompañamiento.....	64
5.5.5	Competencias, proyecto de vida y envejecimiento activo.....	65
5.5.6	Eje 5: Formación institucional y cultura organizacional del retiro	65
5.5.7	Eje 6: Fomento del emprendimiento y actividades productivas post-laborales	66
5.6	Plan de Acción	67
5.6.1	Actividades por eje estratégico.....	67
5.6.2	Cronograma tentativo.....	70
5.7	Mecanismos de Evaluación y Seguimiento	71
5.7.1	Indicadores de proceso	71

5.7.2	Indicadores de resultado	72
5.7.3	Estrategias de retroalimentación y mejora continua	73
5.8	Impactos Esperados.....	73
5.8.1	Impacto en el bienestar de los trabajadores	73
5.8.2	Impacto en la empresa (productividad, clima laboral, continuidad operativa)	74
5.8.3	Impacto social y familiar	75
5.9	Conclusión de la propuesta	76
6	Bibliografía.....	79
7	Anexos	85

CAPITULO I

TÍTULO:

Programa de retiro productivo para el personal que se encuentra en una florícola en la ciudad de Tabacundo.

1.1 INTRODUCCION

La prejubilación representa una etapa eminente en la vida de los trabajadores, puesto que marca el final de un período productivo y el inicio de un nuevo tiempo con importantes cambios en lo emocional, lo social y económico. El envejecimiento de la población es uno de los fenómenos demográficos más rápidos de la historia en la actualidad, impulsado por una combinación de aumento de la esperanza de vida y caída de las tasas de natalidad. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2025), se espera que una de cada seis personas en el mundo tendrá 60 años o más para 2030, y 'que para 2050, esta población casi se duplicará hasta alcanzar más de 2.100 millones de personas mayores (OMS, 2025). El ritmo de envejecimiento es más rápido que en décadas anteriores y plantea desafíos importantes para los sistemas de atención de salud, la seguridad social y los mercados laborales, especialmente en los países de ingresos bajos y medianos, donde las estructuras demográficas están cambiando más rápidamente.

En los cambios demográficos actuales en Latinoamérica, la cotidianidad de las personas, es decir, a quienes están llegando a esa fase de retiro de vida laboral, hace que se considere prioritario continúe el desarrollo de las políticas, los programas y las estrategias para que garantice una jubilación activa, digna y humana; ante esto la empresa empieza a expresar la necesidad de transitar con su colectivo laboral en ese momento celebre, porque el final de un proceso, en tal caso no es el final sino el inicio de un nuevo momento lleno de oportunidades, aprendizajes y nuevos objetivos; de este modo se impulsa la implementación de un Programa de Retiro Productivo que debe ser

entendido como un espacio comprensivo, de ejercicio, de aliento, para que las personas puedan transitar de forma paulatina, respetada y ordenada hacia nuevas funciones y nuevos proyectos de vida, y que a su vez refuercen su autonomía, su sentido de pertenencia, su razón de ser y que al mismo tiempo, la experiencia, el compromiso y el medio de vida que se ha ido construyendo durante esos años, puedan ser reconocidos, reconocidos y valorados.

La industria de las flores, famosa por su alta necesidad de empleados en las zonas rurales de Ecuador, es históricamente un sector con una considerable presencia de trabajadores de la edad media y con una larga trayectoria. Algunos de ellos han entregado una buena parte de su vida a la producción, a la atención y a la gestión de flores para su exportación. Constituyendo así, un precioso capital humano que, al acercarse a la edad de jubilación, requiere de soporte especializado para su jubilación y su reincorporación a otras acciones en ambientes productivos o comunitarios. Por tal motivo, un programa de retiro productivo se constituye como un implemento de responsabilidad social corporativa que promueve el bienestar, la inclusión, el respeto y el bienestar en todo el ciclo final de los trabajadores de la institución.

Es en este contexto que es interesante citar a Mardones (2018) el cual afirma que "el retiro no debe ser visto como un final, sino como el comienzo de una fase de transformación en la que los individuos tienen la oportunidad de volver a descubrir su potencial, redirigir su experiencia y aportar a la sociedad mediante diferentes formas de participación" (p. 87). De acuerdo con esta perspectiva de la compañía busca ofrecer un programa que incluya elementos formativos, psicológicos y técnicos. Orientados a que los empleados en etapa de prejubilación puedan orientarse hacia otras actividades, tales como agrícolas complementarias, proyectos propios, participación comunitaria o capacitación continua, conforme a sus habilidades e intereses. Esta propuesta se llevará a cabo con los recursos adquiridos a través de la investigación actual, que será la base para el esquema y la validación del programa.

Asimismo, el diseño de este programa toma en cuenta las características socioeconómicas del entorno rural de Tabacundo, las políticas laborales vigentes en el

Ecuador, y los principios del envejecimiento activo propuestos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), los cuales destacan la importancia de la participación continua de los adultos mayores en los ámbitos económico, social y cultural.

Esta búsqueda sugiere mostrar la evaluación organizacional que garantiza la propuesta, los objetivos del programa, sus estrategias, y su rendimiento proyectado para los trabajadores y la institución. En esto, se espera infundir un ambiente corporativo fundamentada en la valoración de la aportación laboral, en la planificación para el retiro y la consolidación del lazo entre la institución y el trabajador más allá del plazo de productividad habitual.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

El ciclo vital basado en la psicología del desarrollo abarca las fases del desarrollo humano que va desde el nacimiento hasta la muerte, Cada fase plasma una oportunidad de crecimiento y adecuación a nuevas funciones productivas, sociales y personales. Según Erik Erikson (1950), expresa que las últimas fases -generatividad vs estancamiento e integridad del yo vs desesperación- coincide con la etapa previa y posterior al retiro laboral, siendo decisivo para la apreciación del sentido de la vida y el bienestar en el adulto mayor.

En la etapa previa a la jubilación, los empleados afrontan una profunda reestructuración de sus roles sociales y profesionales. El trabajo, además de ser una fuente de ingresos, también es fundamental para la identidad, la pertenencia social y la estabilidad emocional. Si esta transición no cuenta con el apoyo adecuado, pueden surgir sentimientos de incertidumbre, devaluación, ansiedad sobre el futuro y disminución de la salud mental.

Modelos como el de Baltes y Baltes (1990), con su presunción de la mejora selectiva con reparación, enfatizan que las personas pueden amoldarse a los cambios propios de la edad eligiendo nuevas aspiraciones, potenciando sus recursos y resarcando las pérdidas. En este aspecto, el enfoque de la actual investigación se afirma explícitamente en el marco del ciclo vital, puesto que no se trata de fomentar el ahorro

económico para la jubilación, sino de incentivar o estimular una jubilación provechosa, activa y con propósito, en la que las personas puedan seguir aportando a su congregación desde otras formas de participación.

Dentro de los componentes del ciclo vital de las personas, en su etapa productiva dentro del ámbito profesional es un eje esencial para la construcción integral de la persona. Ya que en esta se consolidan aprendizajes importantes donde también se fortalecen valores y se han logrado edificar proyectos de vida donde además se han establecido vínculos sociales que han trascendido el espacio laboral permitiendo una integración con la familia y la comunidad; Durante este periodo el trabajo adquiere un sentido que trasciende en la generación de ingresos convirtiéndose en un espacio de autorrealización donde se afirma la identidad, estabilidad emocional orientado al logro de metas personales y familiares.

Al finalizar una etapa laboral que ha sido muy activa las personas ingresan a un periodo de jubilación siendo esta una transición compleja y profunda que exige una reorganización emocional además de económica y social porque implica dejar rutinas que han sido sostenidas durante años y obliga a redefinir roles y replantearse expectativas; como lo señala Hernández (2010), conlleva una reestructuración interna significativa, debido a que el individuo debe adaptarse a un nuevo rol social que transforma su dinámica cotidiana y su percepción de sí mismo, lo cual posiblemente le genere incertidumbre y sentimientos de ansiedad cuando no se tiene una adecuada preparación; en este sentido la ausencia de planificación o poca asesoría puede provocar dificultades emocionales cuando existe un retiro laboral.

En el caso ecuatoriano, el sistema de seguridad social establece requisitos formales para el acceso a una pensión, en sectores productivos como la floricultura, son caracterizados por un ritmo de trabajo exigente y extensas jornadas de trabajo, y muchos empleados alcanzan la edad de jubilación sin contar con un plan integral que considere no solo el asunto económico, sino también dimensiones emocionales y familiares, lo que incrementa la vulnerabilidad y pone límites a oportunidades de construir una etapa de

retiro digna y satisfactoria; esta es una situación se agrava en las zonas rurales, donde el acceso a programas de orientación y formación es limitado.

En este contexto, los motivos del sector florícola solicitan un estudio específico. En las organizaciones de flores como dicha empresa, situada en la ciudad de Tabacundo, la mayor parte de sus empleados son mujeres, muchas de ellas jefas de hogar, con bajos niveles de escolaridad y una dependencia económica directa de su sueldo. La labor diaria demanda un gran esfuerzo físico, con horarios de trabajo extensos y condiciones climáticas variables que incrementan el cansancio y desgaste corporal. Además, en este tipo de empresas, el personal rara vez se prepara para su jubilación, lo que limita su posibilidad de reintegrarse económicamente cuando suspenden su labor dentro de la empresa.

En las florerías de la ciudad de Tabacundo se hizo evidente que un número importante de trabajadores próximos a la edad de jubilación padecían altos niveles de agotamiento físico, dependencia económica de los salarios y pocas alternativas para la generación de ingresos o proyectos productivos una vez finalizada su vida laboral activa.

Se genera un escenario de profunda incertidumbre frente al futuro cuando existe ausencia de programas institucionales orientados a acompañar el proceso de jubilación; esto dificulta una transición de manera consciente, reflexiva y planificada, por lo que repercute de forma directa en su bienestar integral y la capacidad para adaptarse a los cambios que implica el retiro laboral; en tal sentido, la jubilación puede ser percibida en ocasiones no como una oportunidad de renovación personal, sino como una etapa marcada por la inseguridad de acuerdo con (Martínez et al. 2003), diversos factores inciden de manera decisiva en la forma en que se experimenta esta transición, entre ellos el nivel educativo, los ingresos económicos y la posibilidad de acceder a espacios de desarrollo.

Existen también realidades caracterizadas por la vulnerabilidad social, donde el acceso a recursos es limitado y las oportunidades de apoyo son escasas, el impacto

psicológico de la jubilación puede adquirir una mayor complejidad, generando niveles más elevados de ansiedad, inseguridad y desorientación, lo que exige procesos de adaptación más exigentes y la presencia de un acompañamiento institucional y social más sólida.

La realización de programas orientados a facilitar un retiro productivo, no solo contribuiría de manera significativa al fortalecimiento del bienestar físico, emocional y social de los trabajadores, sino que además potenciaría la responsabilidad social de las empresas promoviendo un entorno organizacional más humano y solidario que se compromete con el aporte histórico de los colaboradores y se fomente una cultura institucional basada en el respeto, la gratitud y la corresponsabilidad.

1.3 PREGUNTA INVESTIGATIVA

¿Cuáles son los cambios en la vida familiar y personal que deben considerarse en los trabajadores que se encuentran en la etapa prejubilación en una florícola de la ciudad de Tabacundo?

1.3.1 SUBPREGUNTAS

¿Cuáles son las capacidades personales y oportunidades desarrolladas durante la vida laboral que tienen los trabajadores próximos a la jubilación de una florícola de la ciudad de Tabacundo?

¿Qué necesidades y amenazas futuras pueden generar el cambio a la vida jubilar para los trabajadores de una florícola de la ciudad de Tabacundo y sus familias?

¿Cuáles acciones y estrategias se pueden implementar que posibiliten proyectos de vida jubilar a los trabajadores de una florícola de la ciudad de Tabacundo?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar los cambios en la vida familiar y personal que deben prepararse los trabajadores que se encuentran en la etapa prejubilar en una florícola de la ciudad de Tabacundo con la finalidad de diseñar un programa para el retiro productivo.

1.4.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS

Identificar las capacidades personales y oportunidades empresariales que durante la vida laboral tienen los trabajadores próximos a la jubilación en una florícola de la ciudad de Tabacundo.

Determinar las futuras necesidades y amenazas que el cambio a la vida jubilar puede traer a los trabajadores y sus familias.

Diseñar una propuesta de programa de retiro productivo orientada a fortalecer proyectos de vida activos y sostenibles en la etapa de jubilación.

1.5 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

La creación de proyectos de jubilación o retiro productivo se ha convertido en una parte importante de la gestión de los recursos humanos, especialmente en contextos donde el envejecimiento poblacional avanza con rapidez y las condiciones laborales requieren soluciones más equitativas (Ávila, et al. 2024). Estos proyectos no solo buscan garantizar un retiro saludable para los trabajadores, sino también ofrecer oportunidades de desarrollo personal y financiero después de finalizar su jornada laboral. En el sector florícola, esta necesidad es aún más evidente debido a las condiciones socioeconómicas de los empleados y a las exigencias físicas propias de su labor. En particular, en la industria de flores, la urgencia de crear programas de retiro productivo se acentúa por las características del trabajo y por la limitada estabilidad económica que enfrentan muchos de sus colaboradores, lo que diferencia de manera significativa a este sector respecto de otros (Guamán, et al. 2025).

Al respecto, Pacheco y Bravo (2020), indicaron en una investigación acerca del medio agrícola, en la provincia de Cotopaxi, que más de un 60% de los trabajadores próximos a la jubilación no contaban con un plan de vida. Los autores de la investigación

mencionada mencionan que era necesario implementar programas que desarrollaran las oportunidades de negocio y el apoyo emocional a medida que los trabajadores se enfrentaban a una situación de jubilación.

Modesta Herrera (2018) organizó un modelo de acompañamiento integral para los trabajadores en fase de jubilación, aplicable a las empresas de la Sierra ecuatoriana. Su propuesta se puede resumir como el ofrecimiento de asesoría financiera, talleres de preparación para el retiro y apoyo emocional, lo cual permitió una mejor percepción acerca de la seguridad y calidad futura entre los trabajadores participantes.

Los planes de desvinculación están sustentados por diferentes pruebas en el ámbito internacional. Gonzales y Martínez (2019) hallaron que en empresas agropecuarias de Colombia los trabajadores dispuestos a participar en procesos de acompañamiento aumentaron su producción y dedicación a su labor hasta el cese de la relación laboral. De forma similar, Vargas et al. (2021) encontraron en la industria agropecuaria del Perú que el acompañamiento integral en el momento del despido deviene en el estrechamiento del vínculo entre la organización, los trabajadores y sus familias, en la desaparición de conflictos internos, y en la reentrada del trabajador al ámbito de la vida social. El resultado de esas investigaciones pone de manifiesto la importancia de implantar programas de retiro que estén bien definidos, ya que un buen acompañamiento al trabajador contribuya a un final dignificante y sustentable a la post-situación liberal.

Rodríguez (2017), por su parte, presentó un modelo de jubilación activa para las comunidades rurales de México dentro de las políticas públicas, ya que a su juicio son comunidades que requieren programas con sustentos en el aprendizaje a lo largo de la vida, incentivos financieros y mecanismos de integración social.

Una indagación efectuada por Benítez y Torres (2019) en empresas medianas ecuatorianas concluyó que los programas exitosos de jubilación, se caracterizan porque son llevados a cabo en forma ordenada en el tiempo, tienen lugar nuevos acompañamientos para la adquisición de capacidades y la familia participa en la

ejecución de estos programas, factores que ayudan a minimizar la incertidumbre en relación con la cantidad de la pensión.

En la misma línea, Mendoza y Carrillo (2022) sostienen que, en la industria exportadora de las empresas, la puesta en marcha de programas de jubilación social corporativa puede facilitar el lazo entre las personas, potenciar el emprendimiento rural, e incluso crear valor en el marco de la comunidad. Estos autores resaltan que implementar programas de preparación para la jubilación también permite disminuir la resistencia del trabajador a la realización de su propia transición y, en general, también ayuda a fortalecer el tejido social y a la creación de oportunidades de desarrollo económico local.

El estudio de Silva y Rivas (2020) en industrias de manufactura en Chile muestra que la comunicación intergeneracional, el acompañamiento a través del programa de orientación y la gestión de la información se constituyen en condiciones necesarias para preservar el valor del capital humano y realizar el proceso de jubilación con mayor fluidez.

Ramírez y Ortega (2023) llevaron a cabo un estudio de caso en una florícola de la provincia de Imbabura, en Ecuador, donde lanzaron un programa piloto de retiro productivo que incluyó módulos de emprendimiento agrícola, asesoría legal y actividades de salud emocional. La investigación evidenció altos niveles de satisfacción entre los participantes y un incremento en el sentimiento de reconocimiento por parte de la entidad.

Finalmente, estas circunstancias demuestran que la jubilación laboral puede explicarse no como la culminación de una fase, sino como la probabilidad de arrancar un nuevo comienzo de vida tanto productiva como personal. Por lo que, se recalca la importancia de preparar un Programa de Retiro Productivo en la empresa florícola, que encapsule elementos legales, sociales, emocionales y económicos para asegurar un proceso organizado y duradero para su personal.

1.6 JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

Este programa nace como una alternativa especial a un problema no reconocido: la falta de políticas organizativas y programas precisos de preparación para el retiro laboral de los empleados de la industria de la flor, especialmente en el caso de esta compañía, situada en la ciudad de Tabacundo. En el contexto ecuatoriano, según Ávila, Vélez, Ruge y Guevara (2024), este tipo de falencias incide de manera directa tanto en el bienestar integral del empleado como en la eficiencia y sostenibilidad de la organización, al restringir las posibilidades de construir una jubilación socialmente integrada, productiva y verdaderamente digna.

En el país, la industria florícola se ha consolidado como uno de los principales pilares del trabajo rural y del desarrollo económico, generando empleo para miles de familias y contribuyendo de forma significativa al dinamismo productivo nacional, sin embargo, pese al notable peso social y económico que representa este sector, las investigaciones orientadas a comprender de manera profunda el impacto del proceso de retiro en la vida laboral, personal y familiar de sus trabajadores siguen siendo limitadas, por lo que, Guamán, Guamán y Bejarano (2025) señalan que, aunque este sector emplea a miles de personas, no cuenta con los mecanismos completos necesarios para acompañar adecuadamente el paso de la vida activa a la jubilación. Como también evidencian Moreira y Benalcázar (2025), existe una falta de información actualizada sobre cuántos trabajadores acceden a un anticipo de retiro y sobre la importancia de las condiciones laborales, psicológicas, familiares y económicas que influyen en esta etapa. Esta falta de información y de herramientas globales para facilitar la transición a la jubilación reclama una gran necesidad que intenta colmar el presente proyecto, con el fin de garantizar un acompañamiento de acuerdo con las exigencias del trabajador floricultor.

El escaso acceso a la información y la dificultad de poder llevar a cabo una práctica institucionalizada repercute directamente en la vida de los jubilados, considerando que muchos de ellos tienen problemas para integrarse socialmente, para detectar posibilidades o para adaptarse a las transformaciones inherentes al final de la vida laboral. En palabras de Martínez, et al (2003), en ciertos contextos en los que la ocupación ha sido desde hace décadas el eje de identidad, la jubilación anticipada no

organizada genera sentimientos de inutilidad, aislamiento o dependencia de la economía familiar. En el marco de un entorno laboral como la industria florícola, dicha situación parece agravarse en la medida en que las escasas posibilidades de orientación y acompañamiento de los trabajadores que van llegando a su edad de retiro se ven incrementadas.

La investigación aquí expuesta se orientó a la propuesta de un programa de jubilación activa que inicia a partir de la concepción de la jubilación como un momento de actividad, es decir, no como una etapa de reposo, sino una fase con oportunidades de progreso, económico y social. Así, dado este planteamiento, Selva et al. (2021) manifiestan que la jubilación puede permitir que se alcance un momento de empoderamiento tanto personal como grupal, siempre y cuando se dispense el apoyo adecuado respecto a la formación en la educación financiera, el fomento del emprendimiento, el fortalecimiento de los vínculos de la vida comunitaria y familiar y el bienestar emocional. Estos autores, además, argumentan que, al ofrecer el acompañamiento correspondiente, el período de la jubilación puede convertirse en un entorno de desarrollo y crecimiento personal, pero también social.

Desde la óptica de las empresas, un programa como el mencionado aporta un valor estratégico en el caso de esta empresa. Tal como afirman Cáceres et al. (2023), las propuestas promovidas dirigidas al bienestar laboral permiten consolidar la cultura organizativa, mejoran el índice de rotación de personal y la productividad, además de consolidar una imagen social de la empresa más humana, responsable y con vocación de sostenibilidad.

A la altura social y familiar, los privilegios también son notorio. Un trabajador que admite a un retiro activo y con propósito puede transformarse en un referente dentro de su comunidad, suscitando al bienestar no solo para él, sino para su entorno cercano. La consolidación de las capacidades productivas post-laborales puede verter en ingresos adicionales, menor sujeción económica y una mejor calidad de vida en general.

La pertinencia del proyecto se justifica aún más considerando que ni Colombia al ser el primer exportador mundial de flores y por otra parte Ecuador al ser el segundo

exportador mundial de flores han incorporado de forma sistémica en sus modelos de negocio estrategias específicas para la inclusión del trabajador florícola en etapa de retiro. Ecuador podría aprovechar el vacío existente en este campo, liderando la innovación social en el ámbito agrícola y exportador para poder implantar así un modelo de empresa incendiario que pudiera ser replicado por todas las empresas del sector.

En resumen, el comienzo de un Programa de Retiro Productivo en la compañía adapta una innovación de gran valor, alcance y factibilidad, que se enfila tanto con la utilidad de los trabajadores como con la llegada de nuevos desarrollos empresariales, familiar y comunitario. Su difusión no solo escucha a una demanda inmediata, sino que también marca un comienzo de una modernización cultural en el sector florícola del Ecuador.

CAPÍTULO II. REFERENTE TEORICO, CONCEPTUAL Y ESTRATEGICO.

2.1 Referente Normativo Nacional

Las leyes nacionales proporcionan el marco legal que respalda los derechos de los adultos mayores y orienta el desarrollo de políticas y programas integrales de atención a la jubilación. El Gobierno establece una recopilación de principios y normas que protegen los derechos laborales de los trabajadores en toda la trayectoria profesional -incluso en el tiempo del pensionado. Dichas normas son las que regulan normativamente los marcos que constituyen lo que podríamos definir como "programas de jubilación productiva", que, en contraste con los supuestos de hecho tradicionales, intentan regular de forma ordenada, respetuosa y activa el tránsito hacia la jubilación. Es necesario introducir el contenido de los documentos legales más relevantes que nos centran en este sentido, desde la Constitución del Ecuador hasta llegar a los cuerpos normativos complementarios.

2.1.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador (2008) crea un marco normativo firme que sustenta la ejecución de políticas y programas encaminados al bienestar de los trabajadores, concretamente de aquellos que se encuentran cercanos a culminar su vida

laboral activa; en esta línea de pensamiento, el trabajo no se concibe únicamente como una actividad orientada a la generación de ingresos, sino como un derecho fundamental vinculado de manera directa con el desarrollo integral, la dignidad y la realización plena de la persona humana.

Como lo describe el artículo 36 de la Constitución de la República del Ecuador donde se establece la obligación que tiene el Estado ecuatoriano de garantizar una atención prioritaria y de forma especializada para con las personas adultas mayores tanto en lo público como en lo privado Y esta reconoce también la necesidad de que se generen condiciones de bienestar integral e inclusión social; este Mandato constitucional está orientado a sí mismo también a la protección efectiva Frente a cualquier circunstancia relacionada con abandono discriminación y violencia.

Asimismo, el artículo 37 garantiza a las personas adultas mayores el ejercicio de derechos específicos que abarcan el acceso a una vida digna, la atención integral en salud, el trabajo acorde con sus capacidades, la jubilación universal y la participación activa en la vida pública; consolidando un enfoque de envejecimiento activo y socialmente comprometido.

Por otro lado, el artículo 66, numeral 29, reconoce el derecho de todas las personas a la seguridad social universal, obligatoria y solidaria; este derecho debe garantizarse a lo largo de toda la vida, incluyendo la etapa de la vejez; se entiende que la seguridad social no se limita solo al acceso a una pensión económica, sino que también implica contar con servicios complementarios que fortalezcan la participación social, económica y comunitaria de los adultos mayores; esto favorece su autonomía, integración social y, en última instancia, su calidad de vida.

La implementación de los programas de cese productivo se concilia con este mandato, al tratarse de un sistema de atención para ampliar/expandir las capacidades sociales de las destrezas adquiridas por los trabajadores a lo largo de su vida (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El artículo 34, en otro sentido, indica de forma explícita que las personas de la tercera edad, o sea, las que tienen 65 años de edad y más, tienen derecho a contar con atención prioritaria y especializada en los términos de la seguridad social; atención prioritaria y especializada que hace referencia a la preferencia en el acceso a programas y servicios que faciliten su integración socioeconómica, su puntualizaría en el espacio público y su calidad de vida; este artículo permite también que la seguridad social sobrepase el modelo asistencialista y apueste por ciudadanías activas de inclusión, empoderamiento y sostenibilidad a través de programas y/o iniciativas destinadas al emprendimiento, el voluntariado, la educación continuada o la combinación de actividades de producción no formalizada (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Desde el criterio de derechos, esto consolida la obligación de crear un programa de retiro productivo que inspeccione no solo las trayectorias laborales, sino también las capacidades y aspiraciones de los empleados mayores. De esta manera, se cumpliría no solo con las normas constitucionales, sino también con los planteamientos de envejecimiento activo establecidos por organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En esta ocasión particular de la florícola ubicada en la zona rural de Tabacundo, estas convicciones reciben especial valor. Las circunstancias propias del trabajo en el campo y la falta de planificación para la jubilación pueden originar en los trabajadores sensaciones de incertidumbre financieras, exilio o pérdida de sentido de vida. Por lo que se ha mencionado, efectuar un programa de retiro productivo bajo el amparo de la Constitución no solo simboliza una acción jurídica y ética, sino una réplica precisa a una necesidad humana y empresarial.

En resumen, la Constitución de la República del Ecuador provee los lineamientos clave para garantizar que los procesos de jubilación estén acompañados de políticas públicas y empresariales que fomenten la dignidad, la productividad y la inclusión de las personas mayores, garantizando que su derecho a una vida plena no culmine con su desvinculación laboral.

2.1.2 Código del Trabajo

El Código del Trabajo del Ecuador (2020) representa uno de los primordiales instrumentos jurídicos que legaliza o regula las relaciones laborales en nuestro país y constituye normas indispensables para la gestión de la jubilación de los empleados. En esta temática, el código presenta elementos imprescindibles de acuerdo a la jubilación y la desvinculación laboral, consolidando que los derechos de los trabajadores accedan a ser visibilizados a medida que se haga tránsito hacia esta novísima etapa de vida.

El Artículo 188 establece que todo aquel trabajador que esté empeñado en los servicios de un mismo empleador por la cantidad mínima de 25 años, ya sea continuado o interrumpido, tiene el derecho a percibir una indemnización como consecuencia de la jubilación patronal.

Dicha norma busca, por tanto, valorar la lealtad, el compromiso y el aporte productivo del trabajador a lo largo de su vida laboral con la empresa. A esta indemnización se sumaban los beneficios que otorgaba el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), lo que pone de manifiesto el doble aspecto de la protección, de la esfera privada y de la pública.

En el mismo orden de cosas, el artículo en cuestión también hace hincapié en la obligación de llevar a cabo estrategias organizativas que acompañen el proceso de la jubilación. En este sentido, hablamos de promover la anticipación al retiro, fomentar el desarrollo de capacidades para la vida laboral (posterior al trabajo continuado), y de facilitar la guía para el control o los recursos económicos personales. De este modo, se trata del retiro no solo como una finalización de la vinculación laboral, sino como un proceso que ha de plantearse y gestionarse como una responsabilidad compartida entre el trabajador y la organización.

Por otro lado, el Artículo 95 del mismo código estudia la posibilidad de poner fin a la relación laboral por retiro, siempre que el trabajador haya cumplido con las exigencias fijadas por el IESS o lo señalado por la ley. Considerando esto, la jubilación no se diferencia como una causal negativa de salida del trabajador, sino como una acción

natural del ciclo laboral que determina medidas legítimas y estructuradas para consolidar que el retiro se produzca de manera ordenada y respetuosa.

El marco legal anteriormente expuesto, se diferencia por tener una valoración relevante para empresas como las florícolas, en el que, un significativo grupo de trabajadores se acercan a la edad de retiro. El contar con este proyecto no solo responde a una obligación legal al Código del trabajo ecuatoriano, sino también al reconocimiento de los derechos de los adultos mayores, y que además están establecidas en varias normas legales del País, de las que podemos mencionar brevemente:

- Art. 37 de la Constitución que garantiza el derecho a una vida digna, con seguridad social y la participación en espacios sociales.
- Lopam (Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores) (LOPAM, 2019), promulga una inclusión activa y la protección integral de sus derechos.
- Código del Trabajo, que establece beneficios y obligaciones para los adultos próximos a jubilarse.

En este sentido, el programa tiene la intención de desarrollar no solo se ajusta a la normativa legal, sino que también considera las dimensiones humana y social, asegurando asesoría integral en su recorrido hacia la jubilación, tal y como determinan las normas de la responsabilidad social empresarial: con este propósito se colabora en la construcción de un entorno más justo, digno y respetuoso para aquellas personas trabajadoras que se encuentran cada vez más cerca del final de su vida laboral activa.

De esta manera, el derecho laboral no sólo crea derechos, sino que también promueve una cultura empresarial consciente y empática que caracteriza la importancia de la jubilación como una fase dinámica, digna y estructurada de la vida laboral (Código del Trabajo, 2020).

2.1.3 Ley de Seguridad Social y resoluciones del IESS

La Ley de Seguridad Social (2022) expone que las reglas vigentes para acceder a la pensión por vejez enfatizando que una persona afiliada puede retirarse a partir de los 60 años, teniendo como mínimo 30 años de aportación, o a su vez a sus 65 años 15 de aportación; esta normativa posibilita el acceso a un ingreso económico que busca garantizar condiciones mínimas de bienestar para las personas adultas mayores durante la etapa de la vejez, contribuyendo a fortalecer su seguridad financiera y su estabilidad emocional, al tiempo que promueve una mayor protección en los ámbitos sanitario, social y económico de los trabajadores, con la intención de asegurar que la transición hacia la jubilación se desarrolle de manera digna, ordenada y respetuosa.

Una parte significativa de los trabajadores enfrenta diversas dificultades que no le permiten cumplir con los requisitos establecidos para acceder a beneficio de jubilación; una situación que se profundiza en aquellos sectores caracterizados por la informalidad la ruralidad de las condiciones de alta precariedad donde la afiliación al IESS no es algo común; esto evidencia la urgencia de fortalecer políticas públicas inclusivas que permitan ampliar los mecanismos de protección social y promuevan estrategias sostenibles que permitan mejores condiciones para un retiro estable.

Tal es el caso de sectores como la floricultura, que emplean mano de obra con bajos niveles de instrucción formal, contratos temporales o incluso sin relación laboral registrada, lo cual reduce la posibilidad de alcanzar el mínimo de años de aportación requerido por la ley (CEPAL, 2021; López y Rúaes, 2019).

Además de esto, aunque el IESS tiene resoluciones y programas de apoyo específicos a los afiliados en etapa pre y post jubilatoria -como la atención médica integral, la rehabilitación, los programas geriátricos o los bonos complementarios-, no siempre estos programas tienen una cobertura de carácter nacional y no son accesibles a todos los sectores sociales. Según Pino Argote y Cevallos (2020), los servicios son susceptibles de limitarse por diferentes factores de tipo económico, organizativo y territorial, lo que hace necesaria una revisión por parte de las instituciones públicas y privadas sobre cómo acompañar la jubilación desde una perspectiva más humana, anticipativa.

En este sentido es necesario diseñar políticas internas de apoyo que acompañen a las normas estatales y pueden incluir por ejemplo programas de retiro productivo que acompañen a los/as colaboradores/as en el proceso de jubilación, pero a través de estrategias de formación en educación financiera, asesoramiento emocional, orientación vocacional, trabajo sobre la autoestima o alternativas de iniciativas sociales. Desde un enfoque de trabajo digno, dichas acciones fortalecen la autonomía personal, la sostenibilidad familiar y la integración activa de los adultos mayores en la vida comunitaria (OIT, 2018).

Así mismo, reflexionando sobre el inicio de la implantación del principio de la progresividad de los derechos, vale mencionar que es fundamental indicar que esto conlleva a un avance gradual que da cumplimiento a los derechos humanos, con la finalidad de alcanzar en el tiempo su pleno ejercicio que se encuentra debidamente estipulado en el art. 11, numeral 8 de la Constitución de la república del Ecuador así como los varios tratados internacionales, que obligan al estado ecuatoriano a cumplir y a adoptar medidas de fortalecimiento para el acceso a dichos derechos.

Esta óptica integral permite asegurar a que los adultos mayores accedan a una subsistencia digna, una atención integral de su salud física y mental, que el retiro no sea visto como un trayecto de exclusión o indiferencia, sino como una nueva etapa de crecimiento personal, donde se valoran los saberes adquiridos y se promulgue la continuidad del sentido de vivir.

2.1.4 Otros cuerpos normativos aplicables

En el marco nacional e internacional, existen diversas normativas y lineamientos que consolidan el derecho de los empleados a una jubilación digna, activa y respaldada de mecanismos de transición que propicien su bienestar integral. Estos marcos jurídicos no solo constituyen derechos, sino que también influyen la formulación de políticas internas en las empresas, como es el caso del Programa de Retiro Productivo propuesto para la florícola.

A. Normativa nacional complementaria

Un antecedente relevante dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano es la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2010). Regulado principalmente a la actividad laboral del sector público, incorpora, sin embargo, ciertas cosas importantes como serían las de la jubilación asistida de forma voluntaria y los programas de formación del trabajador para la salida laboral declarando la comitiva institucional el fortalecimiento de las capacidades de los empleados y su preparación hacia un proceso de vida activa tras el trabajo formal. La experiencia de estas políticas puede valer como historia para la aplicación de programas similares en el ámbito laboral del sector privado, concretamente en actividades como la floricultura donde la estabilidad en el empleo y la formación profesional suelen modelar unas relaciones laborales más frágiles.

El Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 establece entre sus prioridades reducir la desigualdad y garantizar los derechos a lo largo de la vida. En este sentido, reconoce a las personas mayores como un grupo prioritario y promueve acciones encaminadas al envejecimiento activo, la inclusión social y la participación económica. Asimismo, el plan promueve el fortalecimiento de la economía social y solidaria, el emprendimiento y la creación de medios de vida sostenibles, principios rectores esbozados en la propuesta de planes de pensiones eficaces.

B. Nivel internacional: Tratados y convenios aplicables

En el ámbito internacional, el País ha aprobado varios instrumentos que fortifican la obligación estatal y empresarial de garantizar derechos a los adultos mayores en situación de retiro. Uno de los más importantes es la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (OEA, 2015), aprobada por el Estado ecuatoriano en 2023. Este tratado constituye evidentemente que las personas mayores tienen derecho a una seguridad social que garantice su independencia, autonomía, salud física y mental, y participación plena en la vida cotidiana.

En su artículo 19 que forma parte de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas mayores la Convención promulga el "derecho a una vida digna con protección social", insistiendo a los Estados sobre el

ejecutar políticas que admitan y valoren el entendimiento y experiencia de las personas mayores, y que alienten su participación en actividades productivas si así lo desean. En efecto, los programas de retiro productivo deben ir más allá de la desconexión laboral, observando formación, acompañamiento psicológico, educación económica y mecanismos de reinserción económica voluntaria.

Por otro lado, las Observaciones generales de la OIT también constituyen un apoyo técnico importante. La Observación 162 sobre los viejos/as trabajadores/as (1980) establece políticas para la conservación del empleo, la capacitación continua accesible para todos/as, la no discriminación por edad y la jubilación gradual, voluntaria y flexible. Esto respalda el mismo principio de envejecimiento activo que también respalda la OMS.

El Convenio 102 de la OIT sobre la norma mínima de la seguridad social (1952) establece que los sistemas de pensiones han de garantizar medios suficientes de subsistencia para la población adulta mayor, de forma tal que se asegure una vida digna una vez alcanzado el retiro laboral. Aunque el cumplimiento directo de este convenio recae en el Estado, su contenido orienta a las empresas socialmente responsables a adoptar buenas prácticas, entre ellas los planes de retiro productivo y programas de reorientación laboral, de esta manera la empresa adquiere más allá del tema legal, un compromiso que va hacia la dignificación de la etapa del retiro en coherencia con las convicciones de justicia social y su responsabilidad empresarial, muchos ecuatorianos llegan a la edad de jubilación con pensiones muy bajas que difícilmente llegan a cubrir todas las necesidades básicas. Esta situación empeora en algunos casos como sucede en la florícola, donde la mayor parte de sus empleados son jefes de hogares y sostienen financieramente a hijos o a familiares que dependen de ellos, causando una enorme presión no solo en lo económico sino también en lo emocional porque pasan de un sueldo completo a una pensión mucho más limitada.

C. Aplicabilidad en el sector florícola

El hecho de cumplir con los marcos legales nacionales e internacionales señala un reto para sectores especializados, como el de la floricultura, donde el porcentaje de la fuerza laboral está dominado por mujeres, ancianos o por un grupo con escasos

niveles de educación formal. De ahí que el despliegue de un Programa de Retiro Productivo no sólo es considerado un mandato normativo sino, también, una oportunidad para afianzar muy bien el sentido de la responsabilidad social en las organizaciones, potencias del abandono, tanto social como laboral, así como para facilitar el tránsito hacia una segunda vida, laboral.

La configuración de tipo de programas debe incluir acciones de formación del emprendimiento, educación financiera, acceso a los Servicios de Salud Mental, acompañamiento psicosocial, gestión anticipada del proceso de la jubilación con la participación activa del trabajador, su familia y la organización.

2.2 Referente Conceptual

El referente conceptual de esta investigación se basa en pensamientos ineludibles que tratan incidir en la importancia de un cambio adecuado hacia la fase de jubilación o retiro laboral en zonas vulnerables como la industria de las flores. El actual referente se fundamenta en la unión entre conceptos como el confort social, los derechos, la inclusión laboral activa y la responsabilidad social en las organizaciones.

En esta situación, el procedimiento de jubilación debe ser utilizado no solamente como el final de un periodo laboral sino como otra etapa de la vida que, si se gestiona adecuadamente, que podría ser equivalente al desarrollo personal, la participación social, la independencia y el bienestar en general. Razón por la que se precisa de un enfoque que una aspectos psicológicos, financieros, culturales, sociales y sanitarios, en el cual el trabajador no sea excluido repentinamente del sistema productivo sino amparado para una vida activa, saludable y digna.

Uno de los ejes centrales en este modelo es el bienestar comunitario, usado desde una perspectiva multifacética. Este pensamiento faculta separar y diseñar políticas que no solo consoliden aptitudes o recursos bajos, sino que también decreten el desarrollo personal, los nexos sociales positivos, el reconocimiento y la autocomprensión durante y después de la vida laboral.

Por esta razón, el programa de retiro productivo que se propone para el personal de la florícola debe partir desde un punto de vista de derechos, intergeneracional y bienestar integral, ajustado con los marcos normativos actual y las tendencias internacionales en envejecimiento activo y trabajo honesto.

2.2.1 Bienestar SOCIAL

El bienestar social constituye un concepto central para comprender el impacto que las políticas de retiro tienen en la vida de los trabajadores mayores. Este concepto hace referencia a una conglomeración de condiciones sociales, económicas, culturales o ambientales, las cuales hacen que las personas consigan satisfacer sus necesidades básicas, sus objetivos de vida y desarrollarse plenamente en sociedad (Escobar, 2015).

Para una determinada visión, el bienestar comunitario o social, representa algo más que la mera satisfacción económica; en ella también son incluidos equilibrio como salud física y mental, asistencia social, integración familiar o comunitaria, educación recurrente, la cooperación activa de la comunidad y acceso a oportunidades productivas. El bien estar, según Sen (1999), no debe ser medido por ingreso o consumo, sino que debe ser medido por las "habilidades" verdaderas de las personas para vivir la vida que desean en la forma en que la desean.

En el caso de los hombres y mujeres de la tercera edad que reciben la jubilación, como ocurre en la empresa de flores, el bienestar comunitario debe entenderse como una construcción dinámica a la que se necesita acompañamiento institucional: las personas involucradas en este proceso están notoriamente sometidas a cambios relevantes de hábitos, ingresos y relaciones sobre los que pueden ir de la mano de una incertidumbre emocional, la exclusión o la pérdida de sentido si no hay estructuras de apoyo (CEPAL, 2020). En este sentido, un programa de retiro productivo, no debe únicamente aplacar los impactos negativos del retiro laboral, sino también promulgar el bienestar social por medio de un plan como:

- Instrucción para el emprendimiento o el trabajo independiente.
- Preparación financiera previo al retiro laboral.

- Brindar asistencia psicológica y acompañamiento afectivo.
- Intervención en redes colectivas y espacios de inserción social.
- Reconocimiento institucional por la contribución trascendental del empleado.

Estas medidas refuerzan la independencia de los jubilados, evitan su exclusión y mejoran su calidad de vida. Sumado a que, permiten a las empresas llevar a cabo una función social al certificar cambios laborales éticos y sostenibles.

Como señala Esping-Andersen (1990), el bienestar social no debe depender exclusivamente del mercado o del Estado, sino también de las instituciones sociales y privadas que, como parte de su responsabilidad social, implementan mecanismos de protección, empoderamiento y dignificación del trabajo humano.

En fin, el bienestar comunitario es tanto un derecho como un objetivo en las técnicas del retiro laboral. En esta situación de la florícola, su admisión dentro del programa de retiro concederá garantizar que las y los trabajadores terminen su trayectoria con dignidad, respeto y oportunidades reales para avanzar con su desarrollo personal y social.

2.2.2 Bienestar laboral

El bienestar laboral es un aspecto crítico dentro de las empresas modernas, ya que capta no solo aspectos físicos del entorno de trabajo, sino también aptitudes psicológicas, sociales y culturales que perjudican de un modo directo la motivación, la salud y el rendimiento de los empleados. Esta postura está relacionada con la habilidad de la organización para garantizar la generación de contextos seguros, equitativos y emocionalmente saludables, que fomenten el desarrollo humano en plenitud (Santiago, 2021).

Según Espinoza et al. (2021), el bienestar laboral es apoyado en principios tales como la consecución de una equidad en la remuneración, el reconocimiento, la seguridad en el puesto, el acceso a oportunidades de crecimiento profesional y la consolidación de relaciones laborales respetuosas. Dichos elementos contribuyen al fortalecimiento de la

identidad organizacional, reducen los niveles de estrés y promueven una cultura basada en el respeto y la productividad. Asimismo, un entorno laboral saludable repercute positivamente en el prestigio institucional, disminuye el ausentismo y favorece la retención del talento humano.

En el caso concreto de los empleados cercanos a jubilarse, el bienestar laboral debe escudarse a una perspectiva de ciclo de vida, es decir, meditar órdenes que faciliten una transición digna hacia el retiro. Esto dispone políticas internas que impulsen la planificación económica, la formación para la iniciativa post-laborales, el acompañamiento sentimental y la participación voluntaria en las acciones empresariales, incluso después de jubilarse.

2.2.3 Calidad de vida y retiro

La calidad de vida en la empresa se percibe como un conjunto de impresiones subjetivas y objetivas que tienen los empleados sobre su entorno laboral, y que perjudican de un modo directo su bienestar emocional, físico y social. Esto implica la vivencia de la justicia organizativa, la posibilidad de conseguir un compromiso con la vida familiar y la vivencia de la valoración y la pertenencia activa a la comunidad laboral (Cáceres et al., 2023).

El hecho de gozar de una buena calidad de vida no sólo implica tener unas condiciones ergonómicas saludables, sino también contar con políticas de apoyo emocional, planes de carrera, iniciativas de integración y vías de comunicación adecuadas. En el caso del personal que se encuentra en fase de jubilación, es preciso añadir a estas políticas la aplicación de principios de orientación, políticas de jubilación activa, y espacios donde las personas sean valoradas por las aportaciones realizadas a la institución. De este modo, se favorece una desvinculación menos inesperada y se garantiza la autoestima del trabajador y se preservan los riesgos de perder la identidad laboral, la desorientación tras la jubilación o bien el aislamiento social.

En síntesis, el bienestar laboral considerado de forma integral tiene que dar respuesta a las necesidades del trabajador durante su desempeño activo y durante su

proceso de despedida hacia la jubilación, de modo que haya una primacía del respeto hacia la dignidad humana, hacia el valor de la igualdad y la calidad de vida como instrumentos de progreso de una organización sana y sustentable.

2.2.4 Envejecimiento activo

El envejecimiento activo es un enfoque más positivo hacia el proceso de envejecer y fue propuesto por la OMS. El individuo mayor debe continuar participando en la vida social, económica, cultural, espiritual y cívica incluso después de jubilarse del empleo formal. El concepto tiene una tríada que incluye la salud, la participación y la seguridad como pilares fundamentales; también propone que los mayores sean considerados aún como contribuyentes activos y valiosos a la sociedad

“Envejecer no debería significar simplemente perder facultades o depender de otros. La idea del envejecimiento activo es totalmente lo opuesto: que la etapa final de la vida se viva en condiciones de autonomía, de salud, de sentido. Pero para que esta idea no quede en un mero ideal, son necesarias medidas en la realidad, políticas que sean reflexionadas y con recursos. No sólo hay que garantizar u ofrecer una buena atención sanitaria para las personas mayores, sino también proporcionar formas de seguir aprendiendo, de continuar activas física y socialmente y de contribuir a la sociedad, ya sea a través del trabajo, del emprendimiento, de la participación en los asuntos comunitarios. Porque un envejecimiento verdaderamente activo no es solo cuestión de salud, sino de oportunidades. (Angulo et al., 2021)”

Envejecer de forma activa no solo depende de cuidarse a sí mismo, desde joven y con decisiones saludables. Sino también de que, como sociedad, se dejen de lado los prejuicios y se cambie la manera en que se piensa o se mira la vejez. En contextos sociales como entornos laborales, implica implementar caminos respetuosos y dignos hacia la jubilación que incluyan la transformación de carrera, la colaboración intergeneracional y el reconocimiento de la experiencia como un rico reservorio para guiar a las personas más jóvenes (Méndez, 2024).

2.2.5 Emprendimiento y reinversión laboral

Dar principio a un nuevo negocio y desarrollar uno real durante las fases de preretiro o jubilación es una opción ingeniosa para completar la actividad laboral. Esta óptica permite a los adultos mayores no solo generar ingresos, sino también trabajar para alcanzar una mayor excelencia mientras continúan colaborando al desarrollo social y económico desde diferentes criterios. El potencial para emprender tareas empresariales está condicionado por las oportunidades valederas, el paso a la capacitación y el apoyo indispensable para transformar ideas en proyectos productivos (Castro, 2023).

Además, reforzar un trabajo real abarca mover algunas habilidades ya existentes hacia nuevas áreas, adquiriendo nuevas habilidades más flexibles y creativas como compromisos remotos, mentoría, enseñanza o roles de servicio comunitario. Durante este período, es posible llevar a cabo iniciativas comerciales, así como iniciativas agrícolas y artesanales. También se pueden ejecutar proyectos sociales o educativos. Recibir respaldo institucional es esencial para obtener la orientación necesaria, así como para adquirir las líneas de crédito, servicios de consultoría y redes de colaboración que son cruciales para el éxito del emprendimiento (Jiménez et al., 2023).

Asimismo, el cambio de paradigmas sociales que todavía ven la vejez como improductiva debe transformarse si se quiere fomentar la cultura de emprendimiento en la edad avanzada. Fomentar el emprendimiento social como una forma de autorregulación durante el retiro puede facilitar el fortalecimiento del desarrollo local, mejorando las relaciones tanto económicas como comunitarias. A través de esta vía, un emprendimiento posibilita transitar con un propósito hacia una vida activa más allá del retiro convencional (Chávez et al., 2021).

2.2.6 Prejubilación

El preretiro es una etapa intermedia que acontece antes de la jubilación definitiva de un empleado. El trabajador se encuentra en un ciclo próximo a jubilarse. En algunos casos, este ciclo puede ser voluntario o como resultado de estrategias empresariales orientadas en reingeniería y reestructuración para decrecimiento de gastos o renovación del capital humano. Escoger por prejubilarse implica abastecerse de recursos

económicos, de salud, y laborales. Causa un impacto significativo tanto en el individuo como la organización involucrada (García, 2021).

Desde consideraciones psicológicas y sociales, la prejubilación genera una experiencia emocional intensa dado que se interpreta como una fase de cambio en la vida de las personas. Por un lado, cesar las actividades laborales genera descanso que brinda alivio, pero al mismo tiempo conlleva inseguridad sobre lo que contempla mantener la rutina estable y del ingreso financiero que el trabajo brinda.

Según (Valle, 2021) esta fase enciende estados emocionales regresivos o desestabilizadores sino se cuenta con una apropiada planificación. La falta de estrategias claras causa sentimientos de ineptitud, desmotivación o soledad. Todo lo mencionado provoca un impacto en el bienestar psicológico de los empleados y, en consecuencia, afecta en sus últimos años de vida laboral, su desempeño.

Por esto, es indispensable planificar esta fase con soportes emocionales, sociales y educativos, que disminuyan el impacto negativo y faciliten a una transformación más saludable, y funcional hacia la jubilación.

En este sentido, los programas institucionales orientados al trabajo del personal para la prejubilación dan especialmente valor, ya que entrenan al trabajador para hacer notar las vías posibles que pueden beneficiar su satisfacción de vida y salud mental y para mantener un sentido de vida, y lógicamente incluyen la gestión de las finanzas personales, talleres de salud holística, la planificación de la vida, la reinversión del trabajo y la búsqueda de objetivos y soluciones que ofrecen orientación práctica para la transición activa y productiva en momentos de cambio (Pinkovetskaia et al., 2021).

2.2.7 Programa de retiro productivo

El programa de retiro productivo establece una estrategia integral encaminada a facilitar la transición laboral hacia la fase de jubilación, promulgando un proceso planificado, organizado, saludable y proactivo. Este tipo de programas no se restringe únicamente al cese de actividades laborales, sino que intenta acompañar al empleado en la reestructuración de sus capacidades y saberes hacia nuevas formas de

productividad, ya sea en emprendimientos, actividades comunitarias, educativas o consultorías. Se fundamenta en los principios del envejecimiento activo, la inserción intergeneracional y la gestión del talento senior, bases fundamentales para sociedades cada vez más longevas.

El retiro productivo, en este plano, compromete no solo la salida formal del mercado laboral tradicional, sino una reorientación práctica del rol del adulto mayor dentro del entorno social, económico y cultural. Se examina como una oportunidad para el desarrollo individual, el emprendimiento, la mentoría o la participación comunitaria, estimulando el bienestar integral del jubilado y resumiendo los impactos negativos asociados al retiro abrupto y pasivo de la vida laboral (López et al., 2021).

Componentes de un programa de retiro productivo

Un retiro productivo debe presentar, al menos, los elementos siguientes:

- Formación de emprendimientos y manejo económico que permite preparar al capital humano para que sea competente en la gestión de un negocio, utilizar la capacidad de sus recursos y la toma de decisiones económicos.
- Orientación vocacional post retiro que suministra un soporte psicológico y técnico en la búsqueda de beneficios y oportunidades.
- Reinserción en actividades académicas y trabajo colaborativo que busca incentivar la participación activa de las personas mayores en procesos de voluntariado y roles de liderazgo social y educativo.
- Cuidado integral de salud donde se busca garantizar el acceso oportuno a servicios de salud preventiva y en desarrollar talleres de terapias ocupacionales; también se incluye la implementación de programas de acompañamiento emocional, con el objetivo de preservar la autonomía y prevenir el deterioro funcional.
- Asesoramiento y Mentoría que permita aprovechar de manera significativa el capital humano y la experiencia acumulada a lo largo de los años, ya que permiten

que las personas mayores contribuyan activamente en la formación, acompañamiento y orientación de nuevas generaciones.

- Red de apoyo institucional que permite vincularse con asociaciones, agrupaciones y cooperativas que apoyan y acompañan a jubilados activos. (Cerdeira et al., 2023).

Importancia socioeconómica del programa

La aplicación de programas de retiro productivo, a diferencia de la jubilación convencional, también generan un impacto positivo en la sostenibilidad organizativa y el desarrollo social. Para la organización, permite que el personal se retire de forma ordenada a través de procesos de trasvase de conocimientos. Para la sociedad, disminuye en gran medida el impacto que conlleva la asunción del riesgo de dependencia económica para cada uno de los individuos, contribuyendo a que las personas de la tercera edad mantengan e incrementen su autoestima, y tiene la ventaja de disminuir algunos de los costes ligados con pensiones asistenciales, o con tratamientos por problemas de salud mental provocados por el aislamiento (Murayari y Amasifúen, 2022).

Asimismo, permite que el trabajador jubilado se mantenga económicamente activo, fomente su sentido de propósito, y siga contribuyendo a su comunidad y entorno productivo. La experiencia acumulada por años representa un recurso intangible valioso que no debe perderse con el retiro.

Retos en la implementación

Sin embargo, para que este tipo de programas tengan resultados, es primordial:

- Un modelo flexible ajustado al entorno sociocultural del empleado.
- La coyuntura institucional entre Estado, empresa privada, ONG e instituciones.
- Un Marco legislativo claro que admita los derechos laborales y sociales del empleado retirado.
- Mecanismos de crédito y acompañamiento sostenibles a largo tiempo.

Resumiendo, el retiro productivo es un momento oportuno para darle valor a la fase de la vejez, contribuyendo a una cultura organizacional más humana, solidaria e inclusiva. Para Instituciones como las florícolas, que cuentan con capital humano con trayectoria en el sector florícola, este modelo de proyectos se refiere como una estrategia de responsabilidad social corporativa que produce utilidades tanto internos como externos, afianzando su compromiso con el desarrollo humano y sostenible.

2.3 Referente teórico

2.3.1 Teoría del Ciclo Vital Profesional

La presunción del Ciclo Vital Profesional, también entendida como Teoría del Desarrollo Profesional a lo Largo de la Vida, expone que la historia laboral de una persona pasa por varias etapas seguidas que engloban desde el ingreso al mundo del trabajo hasta la jubilación. Esta perspectiva, insinuada previamente por Donald Super y aumentada por otros autores contemporáneos, acepta que las personas transitan su camino como un proceso progresista promovido por causas internas (edad, motivación, habilidades) y externas (condiciones del mercado, políticas laborales, cultura organizacional).

Las fases identificadas normalmente son:

- Análisis (15-24 años): donde se examina, se escoge carrera y se empiezan los primeros trabajos.
- Establecimiento (25-44 años): se asegura una identidad laboral, se fomentan habilidades específicas y se busca estabilidad.
- Mantenimiento (45-64 años): se aseguran logros, se consiguen roles de liderato y se amplía la productividad.
- Declive o Retiro (65 años en adelante): se planifica el retiro laboral, se disminuye la carga de trabajo y se recorre hacia la jubilación.

Esta visión, permite entender que el trabajo no es una actividad fija, sino que varía en función del tiempo vital de las personas. En este sentido, el retiro no debe entenderse como un corte abrupto, sino como una etapa de transición que demanda preparación emocional, económica, social y psicológica. Aquí toma sentido el concepto de retiro productivo, que brinda variantes de continuidad ajustadas a las capacidades e intereses del adulto mayor.

Según Chen et al. (2024), en esta fase del ciclo vital se debe prestar interés especial al suceso de la desvinculación progresiva. Esta debe ser diligenciada mediante planes que promulgan la transferencia de saberes, talleres de mentoría, acompañamiento psicológico y diseño de nuevas formas de participación laboral o social. Esta preparación integral aplaca las repercusiones negativas que pueden aparecer con el retiro, como la pérdida de objetivo, la marginación social o el deterioro cognitivo.

En esta línea, Valle (2021) razona que la jubilación no se debe únicamente entender como una etapa económico-administrativa, sino que también es un acontecimiento que tiene un profundo impacto emocional y relacional. Las personas jubiladas se enfrentan a un cambio en su identidad al dejar a un lado los papeles que les aportaban estructura y sentido. Por ello, un proyecto de jubilación productiva caracterizado a partir de la teoría del ciclo vital debe incluir también estrategias destinadas a la restauración del proyecto de vida mediante la implicación en iniciativas culturales, educativas o de emprendimiento.

Por su parte, Pinkovetskaia, Arbeláez y Rojas (2021) aducen que es necesario reflexionar las políticas públicas desde una mirada sistémica e intergeneracional. Esto conlleva crear estrategias que respalden al empleado desde el ingreso al sistema laboral hasta su salida, con especial importancia en la formación continua, la reconversión profesional en edades tardías, y el reconocimiento del valor de los saberes almacenados durante décadas.

El adentrarse en una mirada desde las organizaciones implica que expresar o poner en práctica esta teoría es aplicar prácticas de gestión humana; una manera de lograr que se detecten, bien de forma anticipada, las carencias de los propios empleados

mayores, que se presenten gráficos adaptativos para el retiro, espacios de mentoría para la transferencia de la experiencia acumulada, programas de salud integral, incluyendo asesorías económicas. Esto beneficia no sólo a la persona, sino que establece un clima organizacional, genera la preservación del conocimiento institucional y, además, le otorga pertenencia a la cultura del respeto hacia la diversidad de las edades.

Finalmente, acoger la Teoría del Ciclo Vital Laboral como base de un programa para un retiro productivo humano representa una opción más humanista, más integradora y más flexible para articular la dimensión personal, la dimensión social y la necesidad de la eficiencia organizacional mediante la dignidad humana.

2.3.2 Teoría del Envejecimiento Activo (OMS)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) fundó el concepto de envejecimiento activo como una estrategia para perfeccionar las oportunidades de salud, cooperación y seguridad con la intención de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que van decayendo. Este enfoque representa un giro significativo respecto a los planteamientos habituales que vinculan la vejez con desgaste, dependencia y distanciamiento del ámbito social y productivo. Exactamente lo contrario, promueve una mirada positiva de la vejez, en la que los adultos mayores son respetados agentes de acción, independientes y capaces de contribuir a sus agrupaciones en múltiples dimensiones (Quintero, 2022).

El modelo de envejecimiento activo busca impulsar la inclusión de las personas mayores en el ámbito social, económico, educativo, civil y familiar, examinando que estas personas aún tienen mucho que sumar, tanto desde sus convivencias como desde sus talentos personales y profesionales. En esa línea de ideas se asume la existencia de políticas públicas que favorezcan el tipo de habilidades necesarias para que los ancianos mantengan sus niveles de salud física y mental, participen activamente en la vida comunitaria y convivan en situaciones seguras y protectoras.

En el campo laboral y económico, el envejecimiento activo también implica reformular los modelos convencionales de pensión. Las políticas de envejecimiento

tienen que situar las edades de jubilación, promover alternativas como el trabajo comunitario, la intervención en proyectos sociales o el empleo en condiciones reguladas

Esto busca además de proyectos de formación continua o reforma de capacidades, admitiendo a las personas mayores ajustarse a nuevos requerimientos tecnológicos o laborales y permanecer productivas si así lo desean (Parrales y Pachano, 2024).

Por otro parte, el envejecimiento activo de igual forma está relacionado con la magnitud subjetiva del bienestar, es decir, con el hecho de que las personas mayores tengan objetivos, se sientan apreciadas, respetadas y puedan seguir entendiendo y participando en la sociedad. No es cuestión solo de añadir años a la vida, sino de dar garantía a que esos años añadidos se viven con dignidad, independencia y satisfacción. Así, los planes de acción social han de concentrarse en poner de relieve el valor que tiene la transmisión del conocimiento intergeneracional, favorecer espacios donde poder compartir los conocimientos de los adultos mayores y desarrollar redes que acompañen a la senescente concienciación, asumiendo el sentido de pertenencia y el valor social.

En el enfoque de la comunidad, se trataría de facilitar la construcción de ambientes que sean amigables para favorecer la edad, asegurando la accesibilidad, el transporte, la seguridad en los espacios públicos, el acceso a la atención de la salud a través de los servicios recreativos. También implicaría promocionar y garantizar la participación social y política de la gente mayor, respetando su derecho a intervenir en la toma de decisiones que afectan la vida misma y lo que la rodea.

En fin, el envejecimiento activo no es una cuestión únicamente de la política sanitaria ni de la política laboral; el envejecimiento activo es una mirada total del ciclo de la vida que pone en valor lo que es la vejez como etapa de sentido, de enseñanza, de contribución. Suposiciones de esta teoría en los diferentes niveles de la sociedad significa comprometerse con la construcción de una cultura del respeto y la inclusión, donde las personas mayores sean valoradas no por su fragilidad, sino por su potencial de transformación.

La comunidad debe favorecer el desarrollo de entornos favorables a la vejez, favoreciendo la accesibilidad física adecuada, el medio de transporte adecuado, la seguridad en el espacio público y el acceso a los centros de atención sanitaria y de ocio respetando paralelamente la participación política y social de las personas mayores, su derecho a tener voz en aquellos aspectos que les afecten y en su ámbito de actuación.

2.3.3 Enfoque del Desarrollo Humano de Amartya Sen

El objetivo del desarrollo humano proclamado por Amartya Sen plasma una modificación en la forma de alcanzar el bienestar y el desarrollo humano. A excepción de patrones centrados únicamente en el crecimiento económico, Sen bosqueja que el verdadero desarrollo debe enfocarse en el aumento de las autonomías y habilidades de las personas para llevar la vida que valoran. En relación a esto, no se trata solo de agrandar los ingresos, sino de producir condiciones reales para que las personas puedan ejercer su libertad de escoger, contribuir y realizarse de manera individual.

Desde ese punto de vista, el envejecimiento activo tal como lo plantea la OMS tiene un fundamento teórico importante en el enfoque de Sen, ya que trata justo de que las personas mayores puedan continuar desarrollando capacidades, implicándose activamente en la sociedad y viviendo de manera autónoma y digna. En lugar de entender la vejez como una etapa de pérdida ineludible, el desarrollo humano invita a pensarla como una fase de crecimiento, aprendizaje, aporte social o de expresión personal.

Una de las ideas centrales de Sen es la distinción entre funcionamientos, por un lado, y capacidades, por otro. Los funcionamientos son todos aquellos estados y actividades que una persona valora, como puede ser estar sano/a, ser miembro de una comunidad, desempeñar un papel en una sociedad determinada; mientras las capacidades serían las libertades reales para alcanzar aquellos funcionamientos. En el caso de las personas mayores, un envejecimiento digno dependerá de la propia voluntad de las personas mayores, de sus deseos o sus motivaciones, pero no sólo o principalmente de eso, sino de si realmente cuentan con oportunidades sociales, económicas, sanitarias y culturales para poder llevarlas a cabo.

De esta manera, los planes de envejecimiento activo orientados a fomentar la participación comunitaria, el acceso integral a la salud física y mental, la formación continua a lo largo de la vida y la inclusión laboral o en actividades de voluntariado, se articulan con el propósito de fortalecer las capacidades, la autonomía y el protagonismo social de las personas mayores, promoviendo un envejecimiento pleno, digno y significativo; en este sentido, el desarrollo humano no se define únicamente por la cantidad de años vividos, sino por la calidad con la que esos años son experimentados, por las oportunidades reales de participación, por el respeto a la libertad individual y por la posibilidad efectiva de decidir de manera consciente, autónoma y responsable cómo vivir cada etapa de la vida.

En esta lógica también es importante tener en cuenta las limitaciones estructurales que pueden limitar las oportunidades de las personas mayores: la marginación etaria, la pobreza, el desinterés por los servicios y la dificultad para acceder a la innovación y al desarrollo por falta de espacios sociales que reconozcan su experiencia. La superación de estas limitaciones no es solo un tema de justicia, sino un tema de desarrollo humano, es decir, la manera de idear un contexto social en el que cada persona mayor pueda ser un representante activo de su propia vida, de su espacio comunitario

Por último, aplicar la perspectiva del desarrollo humano a la investigación del envejecimiento implica aceptar que no sólo el propósito de envejecer mejor es vivir más, sino vivir con un sentido propio y en la dirección deseada. Esto supone defender que las personas, independientemente del momento biológico en que se encuentren, poseen la autonomía real de escoger cómo desea vivir, implicarse y actuar en grado de intervenir reconociendo que el envejecimiento puede entenderse igualmente como una fase donde deben incluirse las capacidades, la cultura, los vínculos, los proyectos, etc.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO

3.1 Tipo de Investigación

Este estudio está estructurado bajo un enfoque cuantitativo ya que se centra en la recopilación y análisis de datos numéricos para describir y analizar los cambios en la vida personal y familiar de los trabajadores durante el período previo a la jubilación. Este enfoque mide las percepciones, necesidades y expectativas de los participantes utilizando herramientas estructuradas y facilita la interpretación objetiva de los resultados. De esta manera, se produce un conocimiento nuevo, fresco y situado sobre las exigencias sociolaborales que caracterizan esta fase del ciclo de vida laboral en los empleados de la florícola. Este conocimiento no sólo sirve de contexto para el desarrollo de políticas para la inclusión, la protección social y la mejora de las políticas institucionales de apoyo a los trabajadores de más edad del sector agrario de la floricultura (Haro et al., 2024) sino también para la investigación, que se configura como aplicada, sean estas de conocimiento útil para el trabajo de los trabajadores de la floricultura.

Los métodos cuantitativos son importantes en la investigación debido al uso de herramientas de recolección de datos mediante cuestionarios, incluidas preguntas cerradas y escalas tipo Likert, que permiten la sistematización, cotejo y análisis estadístico de la información obtenida. La investigación se produce respetando la lengua, los tiempos y las formas de hacer de los participantes, facilitando así una comprensión localizada y profunda en relación a sus necesidades sociolaborales.

La investigación permite no sólo generar conocimiento útil para el ámbito académico, sino también generar recomendaciones en torno a políticas laborales inclusivas para trabajar la jubilación de los trabajadores mayores.

3.2 Nivel

El estudio se asigna a una investigación exploratoria y descriptiva, lo que se desea es observar, identificar, describir y comprender lo representativo del ciclo de vida laboral de los empleados en su etapa de la prejubilación dentro de un contexto decisivo.

- La investigación es descriptiva porque permite identificar, caracterizar y situar los lenguajes sociolaborales, emocionales y las características personales de los empleados investigados. Desde esta perspectiva se explica cómo se viven las experiencias en el tramo prejubilación, cuáles son las condiciones de trabajo, qué expectativas se manifiestan y cómo se articulan lazos en el tiempo de esta última parte de la vida activa. A partir de esta información, la investigación pasa a aportar una visión a la vez pormenorizada y contextualizadas de las realidades que acarrea la experiencia de trabajo en esta parte de la trayectoria laboral.
- El estudio en cuestión toma la forma de un estudio exploratorio, ya que se ocupa de un fenómeno que ha sido muy escasamente tratado en un entorno concreto como el de la industria florícola ecuatoriana, especialmente las áreas rurales, como puede ser el caso de Tabacundo. En este sentido, el carácter exploratorio del trabajo de investigación permite lanzar nuevas preguntas de investigación, detectar los nuevos factores que afectan a la experiencia laboral de las personas, en este caso las personas trabajadoras que están cerca de la etapa del retiro y, por otro lado, ubicar dimensiones que aún no han sido suficientemente estudiadas. Se afirma de este modo que la investigación como proceso abierto de tiempo tiene como meta la presentación de conocimiento sobre una realidad escasamente documentada.
- Los autores justifican el procedimiento de la investigación por su objetivo de crear conocimientos que sean útiles, así como de ofrecer soluciones concretas a las necesidades sociolaborales de los trabajadores en proceso de jubilación anticipada; opta por un diseño de investigación de campo, que permite estudiar los fenómenos sociales y los fenómenos profesionales en el ámbito natural de la misma; permite ir describiendo hasta qué punto los trabajadores experimentan, cómo viven sus experiencias y de qué forma

nosotros mismos vamos siendo informados de sus experiencias en el mundo real, sin alterar ni modificar su entorno de trabajo; el mismo tipo de estudio está condicionado a su vez por el contexto, a través del respeto de las lenguas, los tiempos y las formas de expresión de los sujetos que nos cuentan su forma de actuar, sus relaciones y que va propiciando el conocimiento del modo en que van pasando por esta nueva etapa o exigencia del ciclo de trabajo.

- De tipo explicativo porque trata de entender los factores que condicionan o afectan el modo de experimentar la jubilación anticipada a partir de varios factores tales como la duración del servicio, el estado de salud, las percepciones institucionales, el acceso a la seguridad del trabajo, las expectativas de los familiares o el valor de la jubilación.

3.3 Enfoque de la investigación

Se adopta un enfoque cuantitativo. Por otro lado, la escala de Likert que aporta a la medición de valores y permite a los entrevistados no solo responder, sino también dar una reacción frente a una sentencia, expresando así el grado de su acuerdo o desacuerdo. En el caso del presente estudio dar una respuesta más personalizada y orientada a la subjetividad de la opinión, sin dejar de lado los beneficios de aplicar un instrumento de tipo cuestionario.

Esta investigación se sostiene en un diseño que integra la mirada subjetiva de las experiencias individuales y la mirada objetivo-subjetiva de la dimensión colectiva de las condiciones sociolaborales en la etapa de prejubilación (piña, 2023).

La subjetividad es parte de las explicaciones de cómo las personas viven su etapa de trabajo anterior a la jubilación. En este sentido, lo subjetivo no impide los resultados, sino que acerca la investigación a las vivencias reales de las situaciones sociales, permitiendo que los matices propios de las vivencias y de cómo las personas de la población en estudio perciben éstas, contribuyan al análisis, los resultados y las salidas que se planteen.

En la misma línea, dicho diseño permite entrar a comprender el sustrato simbólico y emocional del trabajo en la vejez en la etapa de trabajo: el miedo a la jubilación, el deseo de permanecer, el orgullo por los años trabajados, las preocupaciones económicas o las narrativas de exclusión, pero también permite establecer cómo esas vivencias están mediadas por las condiciones institucionales (políticas internas de la florícola), sociales (apoyo familiar y comunitario), económicas (ingresos, sostén) y de género (el rol de las mujeres en el trabajo florícola y en la conformación del hogar).

En este sector, la gran mayoría de personas trabajadoras son mujeres, en su mayor parte madres de familia, cuyas actividades domésticas y de crianza remiten a una concepción de ellas diferente de aquella que remite a los hombres. Por tal razón, la preparación para la jubilación no debería asociarse únicamente con la noción de que la mujer, llegada la edad, se reduce a ser madre, ama de casa o cocinera para los otros. Es necesaria una autoevaluación para que estas trabajadoras puedan plantearse cómo quieren vivir su vejez, para reconocerse como sujetos de derechos, con proyectos, metas y deseos propios. De este modo, la jubilación puede concebirse como un proceso orientado al crecimiento personal y la realización individual, y no únicamente como un tránsito hacia el autosacrificio o la subordinación de los propios deseos frente a las necesidades de los otros.

3.4 Diseño de la investigación

Se adopta un diseño no experimental, transversal y de campo

- Es no experimental porque no se manipulan variables, ni se aplican intervenciones, sino que se observa y analiza el fenómeno tal como se presenta en la realidad cotidiana del entorno laboral de la florícola.
- Es transversal porque la recopilación de información se realiza al mismo tiempo. Esto da paso a identificar y comprender el estado actual de los trabajadores en etapa prejubilar.
- Es de campo porque actúa desde el entorno natural de los participantes, en sus puntos de trabajo y en su entorno social inmediato; de este modo, existe una mayor intimidad en las experiencias de la vida.

- Este diseño proporciona una interpretación contextualizada del fenómeno y permite que emerjan categorías pertinentes desde las voces de los propios protagonistas, asumiendo su forma de hablar, sus tiempos y sus formas de expresión.

El método utilizado es el de análisis empírico-analítico, que se basa en la observación de la realidad mediante la recogida de datos experimentales, así como su posterior análisis e interpretación. Este método permite una descripción y análisis sistemático de los resultados obtenidos mediante el uso de encuestas, contribuyendo a la comprensión de los cambios y necesidades que se producen en el período de prejubilación. Este método permite presentar historias, discursos y relatos de cada empleado, teniendo en cuenta que toda evidencia dada, no solo refleja la experiencia personal, sino también el contexto social, cultural e institucional (Rojas, 2023).

Este método permite alcanzar un más allá de la simple descripción de los eventos, profundizar en la importancia de la persona en su mundo laboral y vital. Al realizar la interpretación se establecerán los símbolos, las emociones y los sentidos conformados en torno a la etapa prejubilación y, además, permitirá comprender cómo esta se manifiesta en la etapa de vida laboral, es decir, como se conecta la interpretación de esta etapa de la vida laboral con la tiene que ver con pasar de la segunda de la vida laboral, pasar a la jubilación.

3.5 Población y muestra

La población estudiada está conformada por trabajadores mayores de 50 años que se encuentran laborando activamente en la florícola de la ciudad de Tabacundo. Este grupo se considera la fase de prejubilación, es decir, el período en el que las personas todavía están trabajando activamente, pero por edad, condiciones físicas, carrera acumulada o requisitos de pensiones legales ya están esperando su jubilación.

Se considera importante incluir en esta población tanto a personas con contrato permanente como a aquellas con empleo menos formal, ya que las florícolas ofrecen diferentes condiciones de contratación y duración. Además, se incluye a funcionarios

seleccionados de las áreas administrativa y de talento humano de la compañía como grupo focal para conocer las políticas internas y el discurso institucional sobre la gestión de RRHH en el retiro.

El muestreo será intencional y basado en criterios, es decir, los participantes serán seleccionados en función de características relevantes para el estudio, tales como:

- Edad igual o superior a 50 años.
- Antigüedad laboral igual o mayor a 10 años.
- Disposición voluntaria para participar.
- Diversidad de género y área de trabajo (campo, empaque, logística, etc.).

El tamaño de la muestra no será predeterminado, sino que responderá al criterio de saturación teórica, propio de las investigaciones cuantitativas, lo que implica que se entrevistará a participantes hasta que no emerjan nuevos hallazgos o categorías significativas.

3.6 Técnica e instrumento de recolección de información

3.7 Procedimiento

El desarrollo de esta investigación cuantitativa se llevó a cabo a través de una planificación estructurada en diversas fases que garantizaron el rigor y la coherencia metodológica. En primer lugar, se procedió a la elaboración del protocolo de investigación y el contacto formal con la dirección de la florícola ubicada en la ciudad de Tabacundo.

Mediante una carta de presentación y reuniones informativas, se explicó el propósito del estudio y se solicitó la autorización institucional para realizar el trabajo de campo. Una vez obtenida la aprobación, se inició el proceso de selección de los participantes bajo criterios definidos: trabajadores y trabajadoras mayores de 50 años, con una trayectoria laboral significativa dentro de la empresa, que se encuentren en la etapa previa a la jubilación y que expresaran disposición voluntaria para participar.

Con los participantes identificados, se procedió a la aplicación de una encuesta de tipo escala de Likert. Este método permite alcanzar un más allá de la simple

descripción de los eventos, profundizar en la importancia de la persona en su mundo laboral y vital. Al realizar la interpretación se establecerán los símbolos, las emociones y los sentidos conformados en torno a la etapa prejubilación y, además, permitirá comprender cómo esta se manifiesta en la etapa de vida laboral, es decir, como se conecta la interpretación de esta etapa de la vida laboral con la tiene que ver con pasar de la segunda de la vida laboral, pasar a la jubilación.

3.8 Consideraciones éticas

La presente investigación se rige por los principios éticos fundamentales aplicables a estudios con personas, especialmente en contextos laborales y con población en una etapa potencialmente sensible como es la prejubilación. En primer lugar, se garantizó la participación voluntaria de todos los sujetos, quienes fueron informados de manera clara y comprensible sobre los objetivos del estudio, la metodología empleada, el tratamiento de la información y sus derechos como participantes. Antes de ser incorporado a la investigación, cada sujeto firmó un consentimiento informado, por lo que la aceptación fue voluntaria y consciente, sin ningún tipo de presión o coerción.

Asimismo, se aseguró la confidencialidad de los datos obtenidos. No se emplearon nombres reales en ninguna parte del informe ni del análisis de datos, sino se emplearon seudónimos o claves para proteger la privacidad de los sujetos. La información se almacenó de forma segura y exclusivamente para fines académicos, sin menoscabo alguno de la estabilidad o de la imagen del trabajo de los sujetos.

Se prestó especial atención al principio de no maleficencia, cuidando que las preguntas formuladas no generaran malestar emocional, ni se interfiriera en el ritmo de trabajo habitual de la florícola. El respeto por el entorno laboral y por la dignidad de las personas fue una constante a lo largo de todo el proceso.

Finalmente, se contempló una devolución ética de los resultados. Esta consistió en la socialización de los principales hallazgos a la institución y a los participantes, mediante una presentación oral o entrega de un documento de síntesis, facilitando así que los conocimientos generados por la investigación puedan tener un efecto

transformador y contribuir a la toma de decisiones institucionales más sensibles con la realidad del personal en etapa prejubilación.

CAPITULO IV. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

En este capítulo se exponen los resultados obtenidos a partir de la aplicación de una encuesta dirigida a empleados jubilados de una empresa florícola ubicada en la ciudad de Tabacundo, cuyos datos se presentan de forma ordenada, analítica y rigurosa, en correspondencia directa con los objetivos específicos del estudio, lo que permite una interpretación clara, coherente y sistemática de la información recopilada, favoreciendo una comprensión integral de las experiencias, percepciones y realidades vividas por los participantes durante su proceso de transición hacia la jubilación.

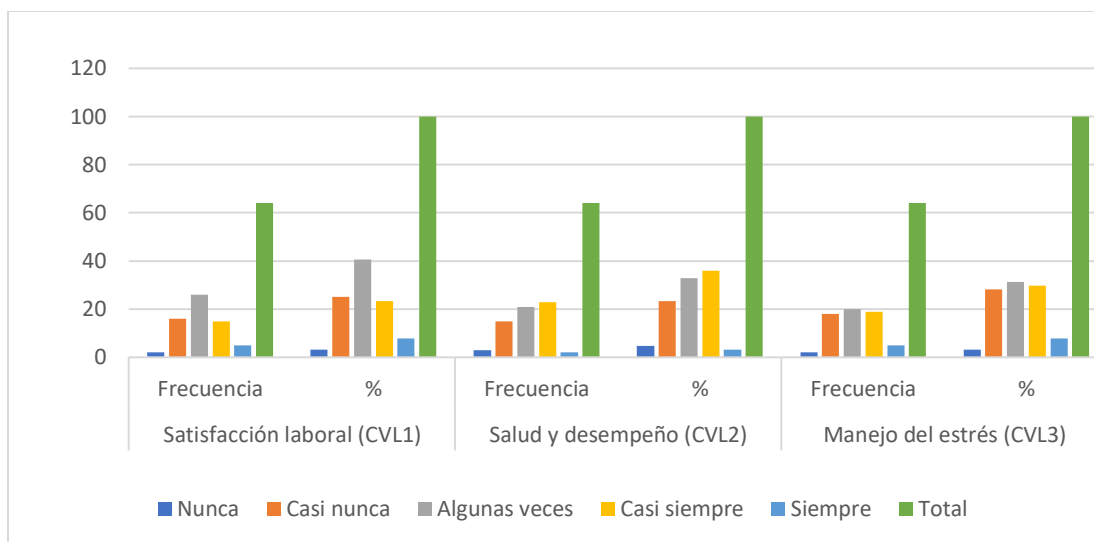
4.1 Resultados de la Variable Independiente: Ciclo de vida laboral en la etapa prejubilación

Dimensión: Bienestar laboral y salud

Tabla 1

Distribución de respuestas de la dimensión Bienestar laboral y salud

Respuesta	Satisfacción laboral (CVL1)	%	Salud y desempeño (CVL2)	%	Manejo del estrés (CVL3)	%
Nunca	2	3,1	3	4,7	2	3,1
Casi nunca	16	25	15	23,4	18	28,1
Algunas veces	26	40,6	21	32,8	20	31,3
Casi siempre	15	23,4	23	35,9	19	29,7
Siempre	5	7,8	2	3,1	5	7,8
Total	64	100	64	100	64	100

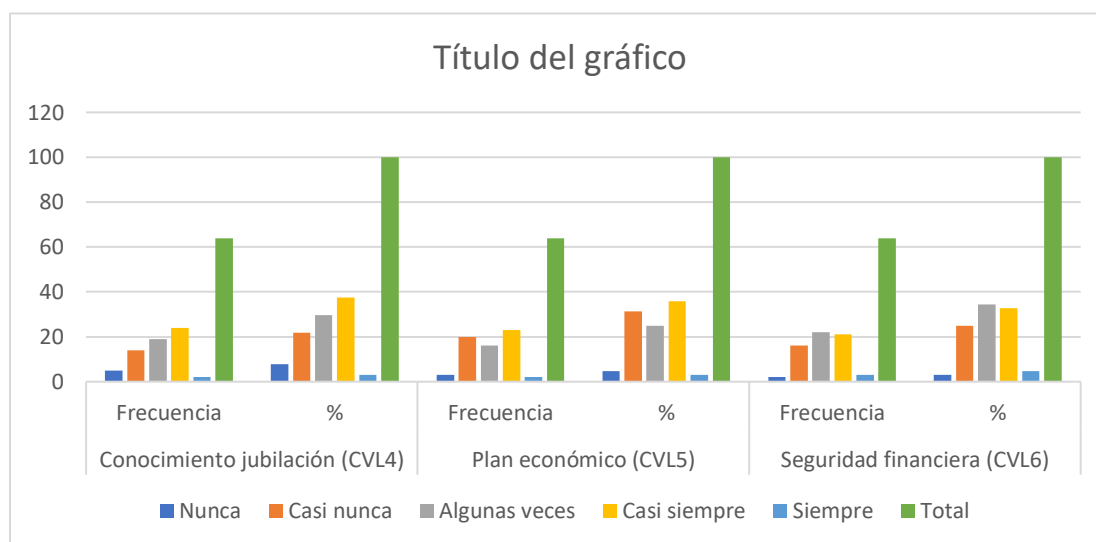


El análisis de esta dimensión evidencia que los trabajadores presentan un nivel de bienestar laboral moderado y variable. En cuanto a la satisfacción laboral (CVL1), la mayor concentración de respuestas se ubicó en “Algunas veces” con un 40,6 %, seguida de “Casi siempre” con 23,4 %, lo cual muestra una satisfacción fluctuante y no plenamente consolidada. Pese a ello, un 28,1 % entre “Nunca” y “Casi nunca” revela que casi un tercio de la población experimental presenta insatisfacción laboral frecuente. En cuanto a la salud y el rendimiento (CVL2), los resultados también son más positivos, ya que el 35,9 % de los encuestados se posicionan entre las categorías correspondientes a “Casi siempre”, así como el 32,8 % en “Algunas veces”; lo cual saca a la luz que una parte relevante del colectivo tiene suficiente capacidad de hacer frente al cumplimiento de sus obligaciones. Si bien un 28,1 % en los rangos bajos también presenta importantes limitaciones en cuanto a la forma de las diferentes dimensiones. En lo que se refiere a la gestión del estrés (CVL3), también se dan determinadas condiciones intermedias, con cifras de “Algunas veces” en un 31,3 % de la población y un 29,7 % con la de “Casi siempre”, aunque un 28,1 % de “Casi nunca” deja ver que la dificultad para gestionar las tensiones en lo relacionado con el trabajo es una realidad. En general, el bienestar físico y emocional en esta etapa es funcional pero frágil, marcado por condiciones laborales percibidas como exigentes y **Plan económico (CVL5)** por una gestión irregular del estrés.

Dimensión: Preparación financiera

Tabla 2*Distribución de respuestas de la dimensión Preparación financiera*

Respuesta	Conocimiento jubilación (CVL4)	%	Plan económico (CVL5)	%	Seguridad financiera (CVL6)	%
Nunca	5	7,8	3	4,7	2	3,1
Casi nunca	14	21,9	20	31,3	16	25
Algunas veces	19	29,7	16	25	22	34,4
Casi siempre	24	37,5	23	35,9	21	32,8
Siempre	2	3,1	2	3,1	3	4,7
Total	64	100	64	100	64	100



La preparación financiera para el retiro muestra resultados medios, con carencias significativas en planificación económica. En el conocimiento sobre requisitos y beneficios jubilatorios (CVL4), el 37,5 % indicó “Casi siempre”, lo que sugiere que una parte del personal tiene información general sobre el proceso; sin embargo, un 29,7 % reconoce informarse solo ocasionalmente y otro 29,7 % casi nunca lo hace, mostrando una brecha informativa importante. Con respecto a la posible existencia de un plan en relación con los asuntos económicos para el retiro (CVL5) se detectó la dimensión que presenta la situación más grave, dado que un 31,3 % “Casi nunca” y sólo un 3,1 % “Siempre”, lo que significa que la mayoría de los trabajadores no tiene un plan económico

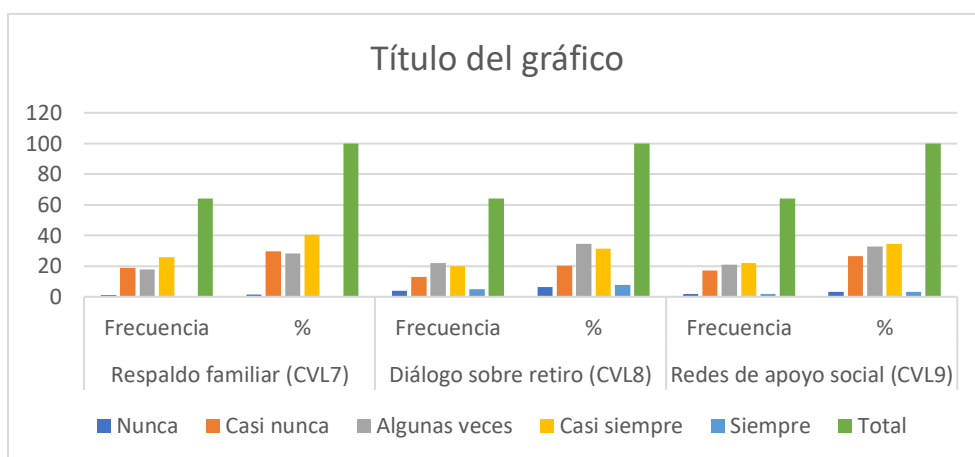
para el retiro. Respecto a la seguridad financiera percibida (CVL6), el 34,4 % contestó “Algunas veces” y un 32,8 % “Casi siempre”, lo que hace suponer una cierta confianza con el futuro de sus asuntos económicos, pero un 28,1 % contestó que tenía poca seguridad, lo que refleja cierta incertidumbre en sus finanzas. En conjunto, esta dimensión confirma la necesidad de fortalecer los procesos de educación financiera dentro del programa de retiro productivo.

Dimensión: Apoyo familiar y social

Tabla 3

Distribución de respuestas de la dimensión Apoyo familiar y social

Respuesta	Respaldo familiar (CVL7)	%	Diálogo sobre retiro (CVL8)	%	Redes sociales (CVL9)	%
Nunca	1	1,6	4	6,3	2	3,1
Casi nunca	19	29,7	13	20,3	17	26,6
Algunas veces	18	28,1	22	34,4	21	32,8
Casi siempre	26	40,6	20	31,3	22	34,4
Siempre	—	—	5	7,8	2	3,1
Total	64	100	64	100	64	100



Los datos revelan que el apoyo familiar y social es moderado, pero no plenamente sólido en la etapa prejubilatoria. Sobre el respaldo familiar (CVL7), 40,6 % expresó tenerlo “Casi siempre”, aunque un 29,7 % “Casi nunca”, evidencia de la gran discontinuidad que hay entre las personas que tienen familia que las apoye y que tienen junto a ellos el proceso de jubilarse con poco soporte emocional. En el diálogo acerca de

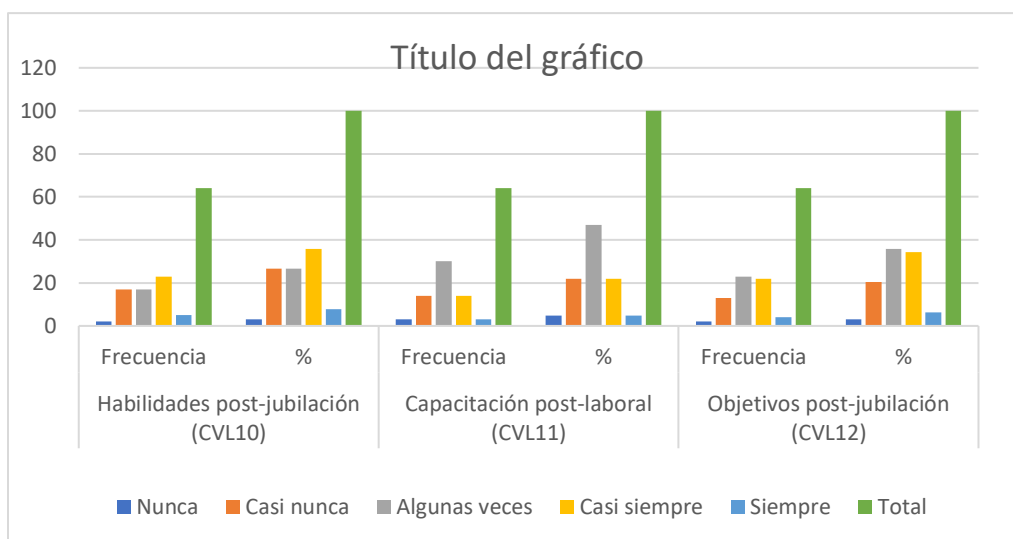
hacer planes para el retiro (CVL8), la gran mayoría de las respuestas fue para sus opciones “Algunas veces” (34,4 %) y “Casi siempre” (31,3 %), fundamentando un 20,3 % de las respuestas que casi nunca se habla sobre este tema, evidencias de poquísima comunicación familiar respecto la transición hacia el retiro. Respecto a las redes de apoyo social (CVL9), predominan nuevamente las respuestas intermedias, pero un 26,6 % indicó “Casi nunca”, lo que sugiere cierta desconexión o aislamiento social en una población que podría beneficiarse de vínculos comunitarios. La dimensión refleja que, aunque existe apoyo, este no es sistemático ni suficiente para todos los trabajadores.

Dimensión: Competencias y proyecto de vida

Tabla 4

Distribución de respuestas de la dimensión Competencias y proyecto de vida

Respuesta	Habilidades postjubilación (CVL10)	%	Capacitación (CVL11)	%	Objetivos postjubilación (CVL12)	%
Nunca	2	3,1	3	4,7	2	3,1
Casi nunca	17	26,6	14	21,9	13	20,3
Algunas veces	17	26,6	30	46,9	23	35,9
Casi siempre	23	35,9	14	21,9	22	34,4
Siempre	5	7,8	3	4,7	4	6,3
Total	64	100	64	100	64	100



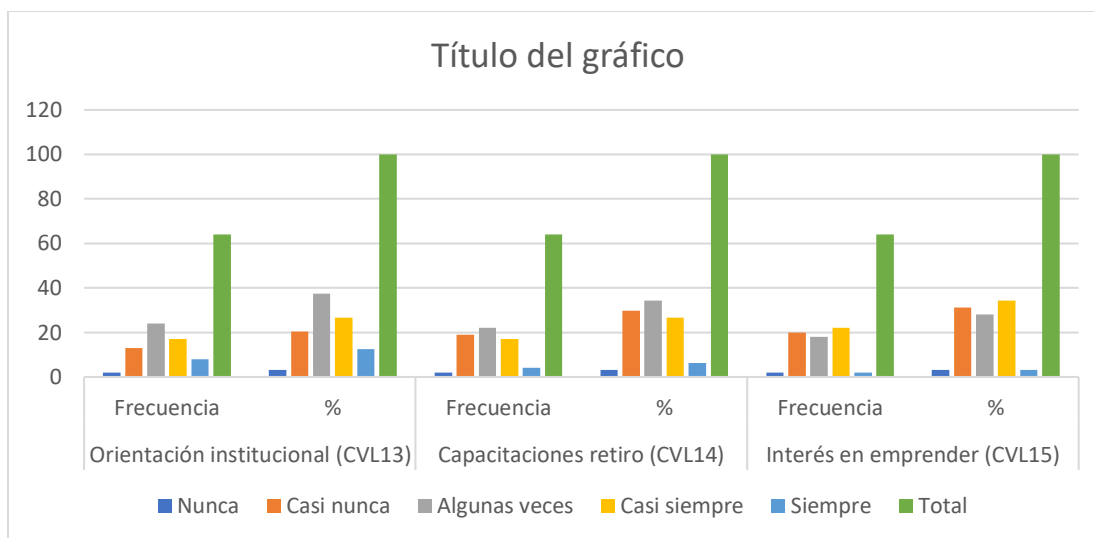
La dimensión evidencia una disposición general al desarrollo personal, aunque persisten vacíos en la planificación concreta del futuro. Con respecto a la detección de las habilidades que puedan aplicarse en la postjubilación (CVL10) encontramos que un 35,9% respondieron "Casi siempre" pero uno 26,6% fueron los que marcaron "Casi nunca" lo que indica que hay parte de la población que no es capaz de detectar competencias que puedan ser transferibles más allá del trabajo actual; En cuanto a la disposición a formarse (CVL11) esta alcanzó su mayor concentración en el "Algunas veces" con el 46,9% lo que evidencia un interés, pero no la constancia en la formación continua, insinuando que las oportunidades de formarse anteriormente han sido escasas. Finalmente, los objetivos post-laborales (CVL12) obtuvieron valores intermedios, con un 35,9 % "Algunas veces" y un 34,4 % "Casi siempre", pero solo el 6,3 % tiene metas completamente definidas. Esta dimensión confirma que los trabajadores necesitan orientación para estructurar un proyecto de vida claro para la etapa posterior a la vida laboral activa.

Dimensión: Apoyo institucional y emprendimiento

Tabla 5

Distribución de respuestas de la dimensión Apoyo institucional y emprendimiento

Respuesta	Orientación institucional (CVL13)	%	Capacitaciones (CVL14)	%	Interés en emprender (CVL15)	%
Nunca	2	3,1	2	3,1	2	3,1
Casi nunca	13	20,3	19	29,7	20	31,3
Algunas veces	24	37,5	22	34,4	18	28,1
Casi siempre	17	26,6	17	26,6	22	34,4
Siempre	8	12,5	4	6,3	2	3,1
Total	64	100	64	100	64	100



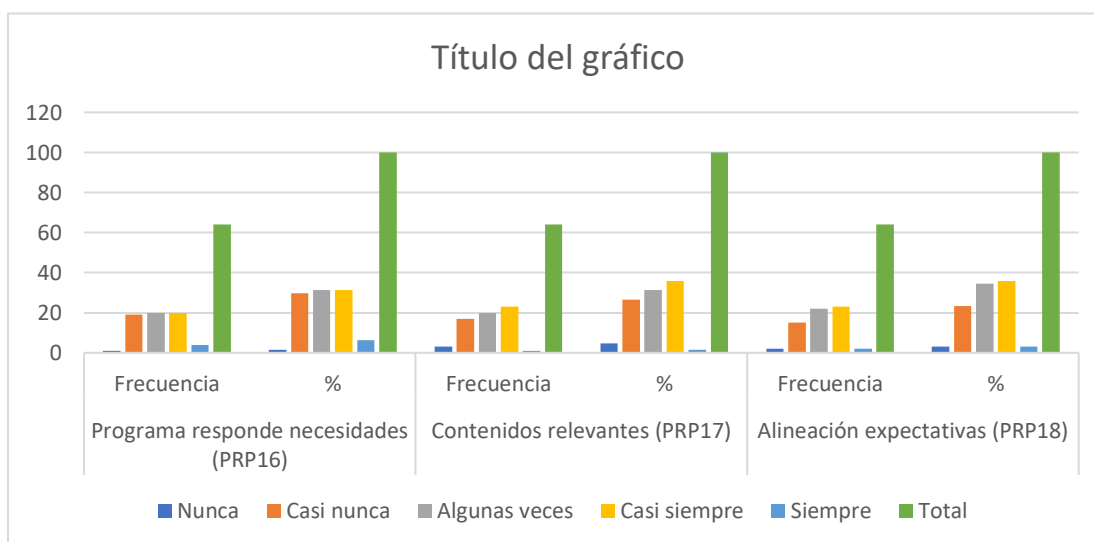
En esta dimensión se observan limitaciones institucionales, pero un fuerte interés en emprender por parte del personal. La orientación institucional sobre prejubilación (CVL13) se da principalmente “Algunas veces” (37,5 %), mientras un 20,3 % “Casi nunca” ha recibido apoyo, demostrando que la empresa carece de programas formales de acompañamiento. Las capacitaciones específicas para el retiro del trabajo (CVL14) se presentaron incluso menos, pues se obtuvo un porcentaje de 29,7 % para la respuesta “Casi nunca” y sólo un 6,3 % para la respuesta “Siempre”, corroborándose la trayectoria que reflejó la falta de un proceso sistemático de capacitación en esta materia. Sin embargo, en el caso de la dimensión del interés por emprender (CVL15) se presenta un interés relativo, ya que un 34,4 % de los encuestados indicó “Casi siempre”. A pesar de ello, un 31,3 % correspondientes a la opción “Casi nunca” está en discusión en tanto que se responsabiliza a la ausencia de un proceso de orientación previa. La dimensión presenta una innegable necesidad de implementar acciones institucionales que acompañen el proceso de los trabajadores al momento de retirarse.

4.2 Resultados de la Variable Dependiente: Programa de Retiro Productivo

Dimensión: Pertinencia del programa

Tabla 6*Distribución de respuestas de la dimensión Pertinencia del programa*

Respuesta	Responde a necesidades (PRP16)	%	Contenidos relevantes (PRP17)	%	Alineaciones expectativas (PRP18)	%
Nunca	1	1,6	3	4,7	2	3,1
Casi nunca	19	29,7	17	26,6	15	23,4
Algunas veces	20	31,3	20	31,3	22	34,4
Casi siempre	20	31,3	23	35,9	23	35,9
Siempre	4	6,3	1	1,6	2	3,1
Total	64	100	64	100	64	100



Los trabajadores consideran que el Programa de Retiro Productivo es pertinente y necesario. En la percepción de si el programa responde a sus necesidades (PRP16), predominan las respuestas “Algunas veces” (31,3 %) y “Casi siempre” (31,3 %), mientras que solo el 1,6 % señaló “Nunca”, indicando una aceptación general del diseño propuesto. En cuanto a la relevancia de los contenidos (PRP17), el 35,9 % indicó “Casi siempre”, lo que evidencia que los temas de salud, finanzas y emprendimiento son valorados como útiles en el proceso de transición. Por último, el encaje con expectativas personales y familiares (PRP18) alcanzó también un 35,9 % en “Casi siempre”, lo que pone de manifiesto que el programa que proponemos es coherente con los intereses y

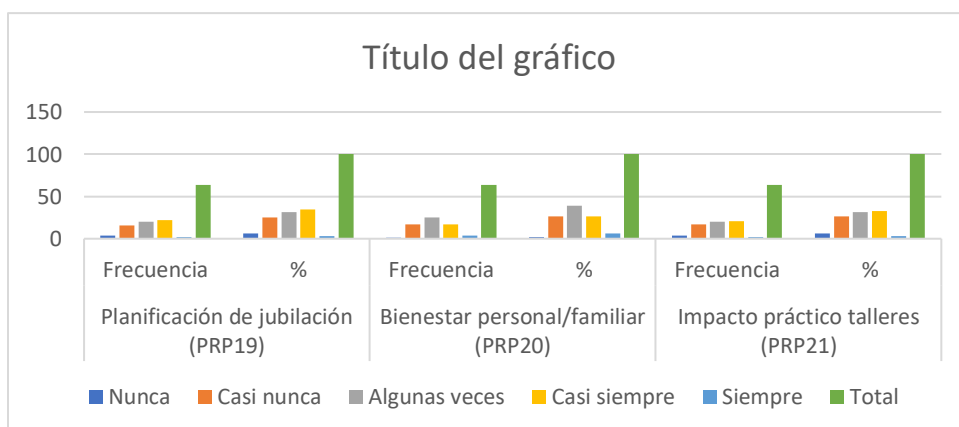
proyecciones de la mayoría de los trabajadores. Esta dimensión, en resumen, da cuenta de una apreciación positiva sobre esta dimensión del programa, aunque, como ya hemos mencionado en alguna ocasión, hay un pequeño grupo de trabajadores que requiere un mayor trabajo de sensibilización.

Dimensión: Utilidad percibida (PRP19–PRP21)

Tabla 7

Distribución de respuestas de la dimensión Utilidad percibida

Respuesta	Planificación jubilación (PRP19)	%	Bienestar personal/familiar (PRP20)	%	Impacto talleres (PRP21)	%
Nunca	4	6,3	1	1,6	4	6,3
Casi nunca	16	25	17	26,6	17	26,6
Algunas veces	20	31,3	25	39,1	20	31,3
Casi siempre	22	34,4	17	26,6	21	32,8
Siempre	2	3,1	4	6,3	2	3,1
Total	64	100	64	100	64	100



Esta dimensión muestra que los trabajadores perciben el programa como útil, pero aún con expectativas moderadas. La planificación de la jubilación (PRP19) resulta que el programa “Casi siempre” le ayudaba a planificarla, aunque un 31,3 % lo consideraba “Algunas veces” y, por tanto, con una fuerte valoración de su posible utilidad. En cuanto al bienestar personal y familiar (PRP20), la respuesta más frecuente fue “Algunas veces” de un 39,1 %, lo que implica que, si bien se mantiene que hay efectos positivos, se

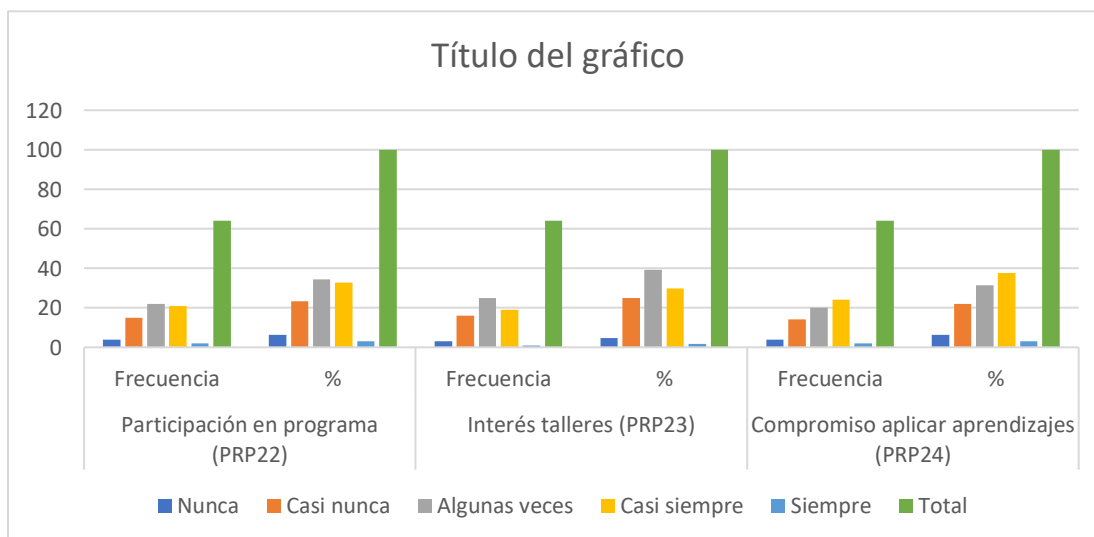
reconoce su carácter variable, extremo que semeja depender de la implicación activa en el programa. En lo que se refería a los efectos de los talleres (PRP21), se da un 32,8 % para “Casi siempre”, lo que reafirmaba la idea de valor práctico, especialmente en cuanto a los contenidos sobre el emprendimiento y la salud, y enseña expectativas favorables, pero no del todo asentadas en cuanto a las repercusiones que el programa cabe esperar.

Dimensión: Disposición y participación (PRP22–PRP24)

Tabla 8

Distribución de respuestas de la dimensión Disposición y participación

Respuesta	Participación en programa (PRP22)	%	Interés talleres (PRP23)	%	Compromiso aplicar aprendizajes (PRP24)	%
Nunca	4	6,3	3	4,7	4	6,3
Casi nunca	15	23,4	16	25	14	21,9
Algunas veces	22	34,4	25	39,1	20	31,3
Casi siempre	21	32,8	19	29,7	24	37,5
Siempre	2	3,1	1	1,6	2	3,1
Total	64	100	64	100	64	100



Los resultados reflejan un alto grado de participación del personal en el programa. En la intención de participar (PRP22), los ítems se concentran en “Algunas veces” (34,4%) y “Casi siempre” (32,8%), puesto que expresan una buena apertura. En el interés

por los talleres (PRP23), existe una mayoría en el ranking de los ítems de «Algunas veces» con una frecuencia de un 39,1 %, que podría ser calificado casi de un interés moderado que pudiese consolidarse mediante estrategias comunicacionales y/o de motivación. Por último, respecto al compromiso para aplicar lo aprendido (PRP24), la puntuación más elevada dentro de la dimensión fue de 37,5 % en «Casi siempre», lo que evidenciaría una actitud proactiva en la implementación de los contenidos del programa. La dimensión pone de manifiesto que los trabajadores no solo se ven motivados para participar, sino que también parecen mostrar una intención de aplicar en la vida real los conocimientos adquiridos.

Capítulo V. Propuesta

5.1 Fundamentación de la Propuesta

Esta propuesta se hizo en respuesta a las conclusiones del estudio y tiene como objetivo facilitar un plan de jubilación activo y gratificante para los trabajadores de las flores en la ciudad de Tabacundo. El programa se basa en un enfoque del envejecimiento activo, el ciclo de vida laboral y la responsabilidad social corporativa, promoviendo la continuidad de los proyectos de vida y el bienestar integral de los empleados. Los resultados obtenidos en el capítulo IV evidencian que esta etapa no solo implica cambios económicos, sino también transformaciones profundas en el bienestar físico, emocional, familiar y social de los trabajadores, así como en su proyecto de vida. En este marco, la propuesta no debe entenderse como una intervención suelta, sino como una respuesta lógica a las brechas comprobadas en diagnóstico, que hay que atender mediante acciones planificadas, sostenidas y enlazadas con la realidad de la empresa y con su realidad rural.

La finalidad de este programa es la de conseguir que la desvinculación laboral no se viva como una ruptura abrupta, sino que, por el contrario, se convierta mediante una serie de sesiones, en un proceso progresivo, acompasado y guiado. El fundamento de la propuesta integra las dimensiones normativa, teórica y empírica: por un lado, recoge los marcos a nivel constitucional y laboral que avalan el derecho a una jubilación digna; por el otro, abarca las aportaciones de las teorías sobre ciclo de vida, envejecimiento activo y desarrollo humano; y, en el último lugar, se basa en la información recogida entre los 64 trabajadores valorados y evaluativos, cuyas visiones sobre bienestar, salud, finanzas, apoyos sociales y emprendimiento demuestran las necesidades para las que se justifica el diseño de un programa que se adecúe a la realidad florícola.

5.1.1 Justificación general

La necesidad de realizar una planificación eficaz de la jubilación se basa en identificar diversos problemas relacionados con el periodo de prejubilación, como la inestabilidad económica, la falta de planificación después del trabajo y el riesgo de aislamiento social. El objetivo de esta propuesta es hacer de su pensión una oportunidad

para beneficiarle de las habilidades, experiencia y conocimientos que han acumulado a lo largo de su vida laboral; además, el programa impulsa el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y en la Ley Orgánica sobre Envejecimiento, fortaleciendo la corresponsabilidad entre las empresas, los trabajadores y el entorno social, bajo un enfoque de compromiso ético, solidaridad y justicia social; si bien los participantes manifiestan una clara disposición para capacitarse y formar parte de un programa de retiro productivo, los resultados evidencian que esta voluntad aún no ha sido canalizada de manera efectiva a través de políticas organizacionales definidas ni mediante mecanismos formales de acompañamiento; lo que implica el riesgo de vivir el tránsito hacia la jubilación de la manera más improvisada, con grandes situaciones de incertidumbres: económicas, emocionales y sociales.

Por lo tanto, se hace necesaria la puesta en marcha de un Programa de Retiro Personal que articule acciones formativas, psicosociales y laborales con el objetivo de capacitar las capacidades personales, familiares y comunitarias de las trabajadoras y trabajadores en proceso de jubilación, así como facilitar el paso de responder de forma reactiva a un proceso de planificación anticipada del retiro, que implique que la empresa asuma una corresponsabilidad en preparar a sus trabajadores en esta etapa de la vida, y enlazados a los principios de la responsabilidad social corporativa, porque los trabajadores no son sólo fuerza de trabajo, sino sujetos de derechos y trayectorias, con relaciones y proyectos que se ha de acompañar más allá de la mera relación laboral, de esta manera el programa de retiro personal debe de implicar un bienestar de las personas, de las familias y la imagen institucional de la florícola como un lugar que apuesta por la vejez digna y activa de su personal.

5.1.2 Relación con el diagnóstico del capítulo IV

La propuesta se deriva de manera directa y coherente de los hallazgos presentados en el capítulo IV, donde se analizaron las dimensiones del ciclo de vida laboral en la etapa prejubilar y la valoración del Programa de Retiro Productivo por parte de los trabajadores. En la dimensión de bienestar laboral y salud, los resultados mostraron que, si bien una parte importante de los participantes se siente “algunas veces” o “casi siempre” satisfecha con sus condiciones de trabajo y capaz de cumplir con

sus funciones, existe también un grupo significativo que reporta dificultades frecuentes para manejar el estrés y que no se siente plenamente satisfecho con su situación laboral. En este sentido, la combinación de funcionalidad y vulnerabilidad apunta que la etapa prejubilar se vive de manera ambivalente, ya que los trabajadores activos lo son, pero a su vez muestran un desgaste emocional que podría aumentarse si no se lo abordara durante la jubilación.

En cuanto a la dimensión de previsión financiera, se puso de manifiesto que una de las brechas más preocupantes es la de una gran porción de trabajadores sin plan económico definido para la jubilación y que presentan niveles de seguridad financiera medios o bajos, si bien algunos conocen parcialmente lo que se requiere para acceder a la jubilación. Las evidencias sobre su planeación del retiro son escasas debido a que también existe el apoyo familiar y social, si bien no está garantizado en todos los casos; así como tampoco es garantía por sí solo el proyecto de vida post-laborales y las habilidades para una reinversión productiva, cuyo desarrollo parece ser poco definido para una parte de la muestra. Por último, en la dimensión de apoyo institucional y emprendimiento se da cuenta de que la empresa entrega orientación y capacitaciones de manera esporádica y que el interés por el emprendimiento es relativamente alto, pero no se ha legitimado con ciertas formalidades. Las dimensiones vinculadas a la variable dependiente mostraron, además, que los trabajadores consideran pertinente el programa y manifiestan disposición a participar y aplicar lo aprendido. Por tanto, la propuesta que se formula en este capítulo se construye de manera directamente articulada con este diagnóstico: cada eje, actividad y componente del Programa de Retiro Productivo responde a las carencias detectadas y a las potencialidades identificadas en la población estudiada.

5.2 Enfoque teórico que sustenta la propuesta (bienestar laboral, ciclo de vida, envejecimiento activo, transición al retiro)

El enfoque teórico que sustenta la propuesta integra de manera complementaria los conceptos de bienestar laboral, ciclo de vida, envejecimiento activo y transición al retiro, desarrollados previamente en el marco teórico, pero ahora orientados a la acción. Desde la perspectiva del bienestar laboral, la propuesta asume que el trabajo es una

fuerza central de identidad, reconocimiento y estabilidad emocional, y que sus condiciones influyen directamente en la forma en que los trabajadores enfrentan la etapa previa a la jubilación. Por lo anterior, el programa incluye estrategias que persiguen, por un lado, fomentar la satisfacción laboral residual, el manejo de la tensión emocional, la percepción del apoyo organizativo y la preparación para un cierre de la trayectoria laboral que no socave el autoconcepto ni el sentido de utilidad de las personas que participan en este proceso; en el entendido de que el bienestar se entiende, en este caso, como un constructo totalizador que articula las dimensiones física, emocional, relacional y organizativa, y que, por otra parte, no se entiende como la ausencia de malestar.

La perspectiva del ciclo vital aporta la comprensión de que la prejubilación es un momento significativo de la trayectoria vital y laboral que transcurre en el transcurso de la vida; y que, en este proceso, roles, expectativas y proyectos se redefinen. Desde esta óptica, la propuesta no concibe la jubilación como un punto final, sino como una transición que debe ser planificada, acompañada y dotada de sentido. A ello se le puede añadir el paradigma del envejecimiento activo que promueve la OMS, el cual sostiene que las personas mayores pueden y deben participar en la vida social, económica y comunitaria siempre que así lo deseen, y que, además, cuenten con oportunidades reales para ello. En esta línea, la propuesta que existe en el programa incluye componentes de formación, de emprendimiento, de participación comunitaria y de fortalecimiento de redes de apoyo, orientados a que las personas trabajadoras no solo se

Por último, la transición hacia el retiro se entiende, desde esta consideración, como un proceso que incluye recursos internos (salud, autoestima, competencias, resiliencia) y condiciones externas (política laboral, seguridad social, apoyo familiar, acompañamiento institucional). La propuesta asume que la transición es positiva en tanto en cuanto los trabajadores sean capaces de ampliar las capacidades de las personas: toma de decisiones informadas, planificación económica, diseño de proyecto de vida post-laborales, construcción de vínculos significativos más allá del recinto laboral. En este sentido, el Programa de Retiro Productivo, se fundamenta teóricamente en la articulación de estos enfoques que se trasladan a la práctica sobre acciones concretas

que pretenden transformar los hallazgos del diagnóstico en oportunidades de desarrollo humano, de bienestar y de dignidad de las personas trabajadoras en etapa prejubilación.

5.3 Objetivos

5.3.1 Objetivo general

Promover el retiro activo y productivo de los empleados prejubilados mediante la implementación de un programa integral de retiro efectivo, con el propósito de fortalecer su bienestar integral, promover la planificación financiera, potenciar sus competencias personales y profesionales, y facilitar una transición positiva, activa y acompañada hacia la etapa de jubilación.

5.3.2 Objetivos específicos del Programa de Retiro Productivo

- Fortalecer el bienestar físico, emocional y laboral de los trabajadores, mediante estrategias orientadas al manejo del estrés, autocuidado, hábitos saludables y equilibrio psicosocial durante la etapa de prejubilación.
- Brindar formación y asesoría en educación financiera, con el fin de que los participantes adquieran herramientas para planificar su retiro, evaluar alternativas económicas y tomar decisiones informadas sobre su futuro financiero.
- Promover el desarrollo de un proyecto de vida a nivel post-laborales, favoreciendo la comprensión del yo, la identificación de habilidades y la planificación personal en torno a la etapa de la jubilación.
- Fortalecer las redes de apoyo familiar y las redes socioemocionales, favoreciendo la comunicación, el proceso de acompañamiento y la corresponsabilidad de los entornos más próximos en el proceso de pasaje a la jubilación.
- Poner en valor las competencias para el emprendimiento y la participación en el ámbito productivo mediante la realización de talleres prácticos que se basan en explorar iniciativas económicas, comunitarias o sociales como una opción para la vida post-laborales.

- Desarrollar un acompañamiento institucional sistemático, mediante orientaciones, capacitaciones y espacios de apoyo que faciliten la transición, reduzcan la incertidumbre y consoliden una cultura organizacional de envejecimiento activo.

5.4 Descripción del Programa de Retiro Productivo

El Programa de Retiro Productivo para los trabajadores en etapa prejubilar de la florícola se concibe como un plan integral de intervención orientado a acompañar, fortalecer y preparar a los colaboradores en el proceso de transición hacia la jubilación.

Este programa se encuentra estructurado desde un enfoque preventivo, con fundamento psicosocial y educativo, que se concibe como una estrategia integral orientada a fortalecer las capacidades emocionales, económicas y ocupacionales para afrontar la transición hacia la jubilación con mayor con una mayor estabilidad emocional y bienestar integral; en este sentido, se pretende promover procesos de reflexión, aprendizaje y autoconocimiento que permitan darle un valor a esta etapa de la vida, transformándola en una oportunidad para el crecimiento personal de cada individuo.

El diseño del programa responde a las necesidades identificadas en los resultados del diagnóstico, los cuales evidenciaron niveles moderados de bienestar, limitada preparación financiera, proyectos de vida poco definidos y escaso acompañamiento institucional, siendo estos aspectos que inciden de forma significativa en la forma en que se percibe y se vive el proceso de jubilación.

Los ejes estratégicos de intervención sobre los que se estructura el programa son los siguientes: bienestar emocional; educación financiera; apoyo familiar y social; competencias, emprendimiento; fortalecimiento institucional; envejecimiento activo. La implementación se tendrá que llevar a cabo de un modo planificado y progresivo de forma que los participantes dispongan de espacios para mejorar sus condiciones personales y sociales de cara al momento del retiro, donde los participantes puedan aprender, reflexionar, acompañar y practicar.

5.4.1 Enfoque metodológico del programa

El enfoque metodológico del Programa de Retiro Productivo combina estrategias de educación para adultos, acompañamiento psicosocial y fortalecimiento de capacidades basadas en el paradigma del envejecimiento activo. Se emplea una metodología participativa y vivencial que reconoce la experiencia previa de los trabajadores y promueve su rol activo durante la formación. Esto implica el uso de talleres interactivos, dinámicas grupales, asesorías individuales, actividades de autoconocimiento, ejercicios de planificación financiera, simulaciones prácticas y espacios de diálogo reflexivo.

El programa utiliza el modelo andragógico el cual establece que los adultos aprenden mucho más en profundidad cuando el contenido se relaciona con su experiencia y pueden poner en práctica lo aprendido en situaciones reales. Enlazados con este modelo, las actividades están organizadas para ser relevantes, contextualizadas y orientadas a la resolución de problemas de la etapa previa a la jubilación. Pero también se pone en práctica un enfoque psicosocial que favorece la autoestima, la resiliencia y el sentido de agencia personal del trabajador, ya que se reconoce que atravesar el proceso de la jubilación comporta una serie de problemáticas emocionales (dificultades, dificultades medias y altas), sociales y económicas, que deben ser tratadas de forma integral.

Finalmente, el enfoque metodológico privilegia el acompañamiento institucional continuo, entendiendo que la empresa cumple un rol fundamental como facilitadora, guía y soporte durante el proceso de transición. Este acompañamiento asegura coherencia, seguimiento y articulación entre los distintos componentes del programa.

5.4.2 Población destinataria

La población destinataria del programa está conformada por los trabajadores de la florícola que se encuentran en etapa prejubilación, entendida como el periodo que precede a la jubilación y que abarca aproximadamente los últimos cinco años de vida laboral activa. La muestra practicada en el diagnóstico fue la de 64 colaboradores con unas características que permitieron identificar necesidades vinculadas con el bienestar físico, el bienestar emocional, la preparación económica, el soporte familiar, las competencias

relacionadas con las actividades postlaborales y la predisposición a un programa de retiro productivo.

El programa está orientado a trabajadores de diversas áreas operativas y administrativas, dado que el impacto de la prejubilación tiene variaciones en función, entre otras cosas, del rol del trabajador, las condiciones laborales de los mismos, la formación del trabajador o el nivel de esfuerzo físico desarrollado en las tareas objeto de estudio. La propuesta es flexible y puede extenderse a otros trabajadores que, aunque no estén formalmente en una etapa prejubilada, quieran iniciar un proceso de preparación para la jubilación de manera anticipada.

5.4.3 Duración, fases y estructura general

El Programa de Retiro Productivo se organiza en un periodo total de seis meses, diseñado para acompañar a los trabajadores en etapa prejubilatoria mediante un proceso progresivo, sistemático y formativo; por lo que cada etapa del programa se desarrolla en la línea de las necesidades detectadas en la evaluación realizada en el capítulo IV, lo que garantiza que las intervenciones propuestas respondan de manera coherente y pertinente a las dimensiones evaluadas (bienestar laboral, competencia financiera, apoyo social, proyección del proyecto de vida y la predisposición emocional para el período de la jubilación), lo que permite desarrollar una intervención globalizada, contextualizada, profundamente humanizada; de este modo, la estructura temporal establecida permite lograr una armonía entre los movimientos de información-formación, reflexión y seguimiento, propiciando así situaciones de aprendizaje significativo y procesos de acompañamiento continuo que generen autonomía, seguridad personal y toma de decisiones conscientes, permitiendo a los participantes que construyan herramientas reales y sostenibles para afrontar el paso hacia la jubilación de forma digna, activa y ordenada con el fin de propiciar una vivencia positiva de la jubilación, orientada hacia el bienestar integral, la realización personal y la integración social..

Tabla 9*Duración, fases y estructura general del Programa de Retiro Productivo*

Fase	Duración	Descripción
Fase 1. Sensibilización y diagnóstico individual	1 mes	Propone jornadas informativas, entrevistas iniciales, autoevaluaciones sobre las materias de bienestar, finanzas personales, redes de apoyo y expectativas ante la jubilación, con el objetivo de contextualizar a los participantes y de conseguir una línea base por cada uno de ellos.
Fase 2. Formación integral y fortalecimiento de capacidades	3 meses	Esta fase contempla talleres grupales y asesorías individuales centradas en el bienestar emocional, la gestión del estrés, la educación financiera, el proyecto de vida, el desarrollo de competencias para la etapa posterior al trabajo y el fomento del emprendimiento, constituyéndose como el eje central del programa al integrar aprendizaje, reflexión y acompañamiento para una transición digna, activa y planificada hacia la jubilación.
Fase 3. Consolidación del proyecto de vida post laboral	1 mes	Se realiza un plan completo de jubilación que articula objetivos personales, financieros, familiares y ocupacionales; pues tiene como componentes las mentorías y la revisión de las metas.
Fase 4. Cierre, seguimiento y retroalimentación	1 mes	Se presentan los resultados individuales, se realiza una evaluación final del proceso y se programan sesiones de seguimiento para asegurar continuidad y acompañamiento posterior.

La organización por etapas permite establecer una organización gradual del proceso de preparación para el retiro de manera que este proceso no solo informe, sino que también acompañe, forme y oriente al trabajador en el proceso de su paso por la transición. La combinación de talleres, asesoría, actividades de autoexploración y mecanismos de seguimiento aseguran que los progresos conseguidos en cada dimensión del ciclo de la vida laboral serán sostenidos en el tiempo, asegurando así un envejecimiento activo y una inserción productiva post-laborales que sigue la lógica de responsabilidad social e institucional y el bienestar humano.

5.4.4 Componentes centrales de intervención

El Programa de Retiro Productivo se organiza en cinco componentes fundamentales que orientan las acciones formativas, psicosociales y organizacionales:

1. Componente de bienestar físico, emocional y psicosocial

Incluye actividades contextualizadas con el ciclo natural de envejecimiento del cuerpo y mente para el manejo del estrés, autocuidado, regulación emocional, hábitos saludables y fortalecimiento de la autoestima. Responde a los resultados obtenidos en las dimensiones de bienestar laboral y salud del capítulo IV.

2. Componente de educación financiera y planificación económica

Comprende talleres sobre ahorro, presupuestos, beneficios de jubilación, planificación de gastos, inversiones básicas y herramientas de seguridad financiera. Se diseñó en respuesta a los bajos niveles de planificación económica evidenciados en el diagnóstico.

3. Componente de proyecto de vida y envejecimiento activo

Promueve la reflexión sobre metas personales, nuevas actividades productivas, participación comunitaria y alternativas de desarrollo personal en la postjubilación. Facilita la transición hacia un envejecimiento significativo y activo.

4. Componente de apoyo familiar y redes de acompañamiento

Incluye sesiones familiares, espacios de diálogo, pequeños grupos de apoyo y actividades que fomenten la comunicación entre el trabajador y su entorno. Atiende la brecha observada en el nivel de apoyo y diálogo familiar sobre el retiro

5. Componente de emprendimiento y actividades productivas

Ofrece talleres para identificar oportunidades de emprendimiento, elaborar planes sencillos de negocio, desarrollar habilidades comerciales y evaluar alternativas productivas post-laborales. Este componente retoma el alto interés por emprender registrado en los trabajadores.

5.5 Ejes Estratégicos de la Propuesta

5.5.1 La propuesta del Programa de Retiro Productivo se organiza en seis ejes estratégicos directamente vinculados con las necesidades que han emergido y que nuestro diagnóstico previa elaborado, así como con los fundamentos teóricos

que hemos desarrollado, los cuales permiten dar lugar a una transición integral, digna y planificada hacia la vida post laboral y en la que se articulan de manera armónica las dimensiones emocionales, económicas, sociales, institucionales y productivas, en coherencia con los principios del ciclo vital, el envejecimiento activo y el desarrollo humano.

5.5.2 Eje 1: Bienestar laboral y salud emocional

Este eje se fundamenta en la idea de que el bienestar laboral constituye una dimensión clave para afrontar la transición al retiro, dado que el trabajo ha sido históricamente una fuente de identidad, seguridad y pertenencia (Santiago, 2021; Espinoza et al., 2021). En coherencia con lo propuesto por Valle (2021), se reconoce que la etapa previa a la jubilación puede generar incertidumbre, ansiedad y pérdida de sentido, por lo que se incorporan acciones orientadas al manejo del estrés, fortalecimiento de la autoestima, reconocimiento institucional y acompañamiento emocional. Este eje busca reducir los impactos psicológicos negativos que suelen presentarse en la prejubilación, promoviendo un cierre de ciclo saludable y un proceso de transición emocionalmente estable.

5.5.3 Eje 2: Educación financiera y planificación económica

Este eje responde a la necesidad de preparar a los trabajadores para enfrentar los retos económicos de la jubilación, especialmente en sectores vulnerables como la floricultura, donde muchos empleados no cuentan con planes previos ni claridad sobre los requisitos para acceder a beneficios del IESS (CEPAL, 2021; López y Rúales, 2019).

En coherencia con la teoría del ciclo vital y con el modelo de Baltes y Baltes (1990), se impulsa el fortalecimiento de capacidades financieras orientadas a consolidar la autonomía, planificar de manera consciente el uso de los ingresos futuros y disminuir la incertidumbre económica, mediante procesos formativos centrados en el ahorro, la administración responsable de los recursos, el conocimiento de los derechos jubilatorios y el desarrollo de estrategias que permitan afrontar con mayor seguridad los diversos escenarios económicos propios de la etapa post-laborales.

5.5.4 Eje 3: Apoyo familiar y redes de acompañamiento

Este eje se fundamenta en la importancia del soporte sociofamiliar como componente clave del bienestar y de la adaptación al retiro, en concordancia con lo planteado por Martínez et al. (2003), quienes destacan que el nivel educativo, las redes de apoyo y la cohesión familiar influyen de manera directa en la vivencia de la jubilación, por lo que, considerando que en el sector florícola una proporción significativa de la población trabajadora corresponde a mujeres jefas de hogar, se orienta al fortalecimiento de la comunicación familiar, al diálogo abierto sobre las expectativas post-laborales y a la consolidación de redes comunitarias que acompañen de forma cercana, solidaria y humanizada el proceso de transición hacia esta nueva etapa de la vida; se busca que la jubilación no genere sentimientos de aislamiento o dependencia, sino que se convierta en una etapa compartida y sostenida colectivamente.

5.5.5 Competencias, proyecto de vida y envejecimiento activo

Este eje integra la visión del envejecimiento activo de la OMS, que propone que las personas mayores continúen participando en la vida social, económica y comunitaria si cuentan con oportunidades reales para hacerlo. Asimismo, articula la teoría del ciclo vital (Erikson, 1950; Super) y el enfoque de capacidades de Sen (1999), entendiendo la prejubilación como un periodo de reorganización del proyecto de vida y de desarrollo de nuevas competencias. El eje promueve la identificación de habilidades transferibles, la formación continua, la redefinición de metas personales y el diseño de proyectos de vida con sentido, facilitando que el retiro sea vivido como una etapa de crecimiento y no de interrupción abrupta.

5.5.6 Eje 5: Formación institucional y cultura organizacional del retiro

Este eje se fundamenta en la responsabilidad social empresarial y en el marco normativo laboral ecuatoriano que promueve una desvinculación laboral digna, progresiva y acompañada. Se reconoce que la cultura organizacional incide de manera directa en la forma en que los trabajadores experimentan su etapa final dentro de la empresa, por lo que este eje integra acciones de sensibilización interna, procesos de capacitación dirigidos a los mandos medios, difusión sistemática de políticas institucionales y el fortalecimiento de mecanismos de comunicación que promuevan una percepción real de apoyo organizacional, favoreciendo un clima laboral basado en el

respeto, la valoración y el reconocimiento de la trayectoria; en coherencia con lo expuesto por Herrera (2018) y Cáceres et al. (2023), se plantea consolidar prácticas internas que institucionalicen el acompañamiento al retiro como un componente permanente de la gestión del talento humano, orientado a garantizar una transición digna, planificada y profundamente humanizada.

5.5.7 Eje 6: Fomento del emprendimiento y actividades productivas post-laborales

Este eje responde al principio de que la jubilación no implica el fin de la productividad, sino su reorientación hacia nuevas formas de participación social y económica, como señalan Castro (2023) y Pinkovetskaia et al. (2021); en entornos rurales, como el de la floricultura, el emprendimiento agroecológico, el artesano o comercial cobra una importancia significativa para la persistencia, la autonomía y el sentido de la vida; este eje incluye formación en planes empresariales, tutorización, conexión con cooperativas, acompañamiento para actividades familiares y acceso a redes de apoyo productivo; este eje contempla, pues, que los trabajadores pueden reincorporarse activa y conscientemente a su comunidad, generando capacidades que les ayuden a sostenerse tanto económicamente como emocionalmente cuando se jubilan.

5.6 Plan de Acción

5.6.1 Actividades por eje estratégico

Tabla 10

Matriz Operativa del Programa de Retiro Productivo

Eje Estratégico	Actividad	Objetivo de la Actividad	Indicador de Cumplimiento	Recursos Necesarios
Eje 1: Bienestar laboral y salud emocional	Taller de manejo del estrés y resiliencia emocional	Fortalecer la capacidad de los trabajadores para gestionar el estrés propio de la transición al retiro.	% de participantes que reportan mejora en manejo del estrés	Sala de capacitación, material impreso, proyector
	Sesiones grupales sobre autocuidado y hábitos saludables	Promover prácticas de autocuidado físico y emocional en etapa prejubilar.	N.º de sesiones realizadas; asistencia por sesión	Guías de autocuidado, fichas de trabajo
	Orientación psicológica breve (individual)	Brindar apoyo emocional personalizado según necesidades individuales.	N.º de atenciones psicológicas realizadas	Oficina privada, ficha de evaluación
	Actividad vivencial: “Cierre de ciclo laboral y sentido personal”	Favorecer el proceso de cierre emocional de la vida laboral.	Evaluación cualitativa de satisfacción	Material vivencial y dinámicas grupales
Eje 2: Educación financiera y planificación económica	Taller: Ahorro, presupuesto personal y planificación del retiro	Desarrollar competencias económicas para organizar ingresos y gastos.	% de participantes que elaboran un presupuesto básico	Presentaciones, hojas de cálculo, guías financieras
	Charla con especialista del IESS	Orientar sobre beneficios, requisitos y trámites de jubilación.	Número de participantes informados sobre requisitos de jubilación	Documentos informativos del IESS

Eje Estratégico	Actividad	Objetivo de la Actividad	Indicador de Cumplimiento	Recursos Necesarios
Eje 3: Apoyo familiar y redes de acompañamiento	Simulación de proyección de gastos y beneficios	Facilitar la planificación anticipada de recursos post-laborales.	Simulaciones completadas	Computadores, hojas de simulación
	Asesoría individual financiera	Atender casos específicos para planificar situación económica.	Casos atendidos individualmente	Oficina privada, expediente personal
	Encuentro familiar	Integrar a la familia en el proceso de transición al retiro.	N° de familias participantes	Salón, refrigerio, material informativo
	Taller: comunicación asertiva y corresponsabilidad	Mejorar el diálogo y acuerdos familiares sobre la jubilación.	Evaluación de satisfacción por taller	Guías didácticas, rotafolios
	Actividades comunitarias	Fortalecer vínculos y promover redes de apoyo.	N° de actividades comunitarias ejecutadas	Espacio comunitario, materiales recreativos
	Círculos de reflexión	Generar espacios de diálogo seguro sobre expectativas del retiro.	Frecuencia de reuniones y asistencia	Sillas, sala pequeña, guía metodológica
	Taller de habilidades transferibles	Identificar competencias útiles para actividades post-laborales.	N.º de habilidades identificadas por participante	Fichas de competencias, hojas de trabajo
Eje 4: Competencias, proyecto de vida y envejecimiento activo	Sesión: Rediseño del proyecto de vida	Guiar al trabajador en la proyección personal postjubilación.	Proyectos de vida elaborados	Formato de proyecto de vida
	Actividades de motivación	Impulsar la autoestima y metas personales.	Evaluación de clima y motivación	Dinámicas grupales, recursos lúdicos
	Capacitación en participación comunitaria	Promover la participación social en el envejecimiento activo.	N.º de participantes capacitados	Material comunitario, folletería

Eje Estratégico	Actividad	Objetivo de la Actividad	Indicador de Cumplimiento	Recursos Necesarios
Eje 5: Formación institucional y cultura organizacional del retiro	Sensibilización a mandos medios	Fortalecer el acompañamiento desde la supervisión.	Mandos capacitados (% total)	Presentaciones, manual institucional
	Difusión de políticas institucionales	Asegurar que los trabajadores conozcan sus derechos.	Documentos entregados; charlas realizadas	Políticas internas impresas
	Creación del Comité de Retiro Productivo	Formalizar el equipo encargado de seguimiento del programa.	Comité conformado y activo	Documento de resolución interna
	Actualización del protocolo de acompañamiento	Establecer procedimientos claros para prejubilación.	Protocolo actualizado	Asesor legal, manual institucional
	Taller de ideas de negocio	Identificar oportunidades de emprendimiento post-laborales.	N.º de ideas generadas	Material de ideación, hojas de trabajo
Eje 6: Fomento del emprendimiento y actividades productivas	Mentorías para emprendimiento	Brindar acompañamiento técnico personalizado.	Mentorías realizadas	Manual de emprendimiento, espacio de tutoría
	Capacitación en administración y comercialización	Dotar de competencias básicas para gestión de negocios.	Evaluación de aprendizaje	Presentaciones, manual administrativo
	Articulación con redes de emprendimiento	Vincular a los trabajadores con grupos productivos locales.	N.º de alianzas o redes activas	Contactos institucionales, convenios

5.6.2 Cronograma tentativo

El cronograma se organiza en un período total de seis meses, en coherencia con la estructura planteada en la propuesta:

Tabla 11

Cronograma tipo Gantt del Programa de Retiro Productivo

Eje Estratégico	Mes 1	Meses 2-3-4	Mes 5	Mes 6
Eje 1. Bienestar emocional				
Eje 2. Educación financiera				
Eje 3. Apoyo familiar				
Eje 4. Proyecto de vida				
Eje 5. Formación institucional				
Eje 6. Emprendimiento				

El cronograma de tipo Gantt representa de manera clara y ordenada la distribución temporal del Programa de Retiro Productivo, el cual se establece en seis meses y se articula de manera coherente con los ejes estratégicos expuestos en la propuesta, comenzando con los ejes de sensibilización y fortalecimiento del bienestar emocional y la educación financiera; apuntando a la consolidación de una base arraigada que favorezca la disposición al cambio y la apertura al aprendizaje; luego, durante los meses dos, tres y cuatro; se produce una concentración de la acción formativa considerada central para el desarrollo de las competencias de la vida post laboral, la participación activa de la familia, la reestructuración del proyecto de vida y la implementación del programa de mentoría en emprendimiento; concluyendo con, los meses cinco y seis están orientados a la consolidación del plan de retiro, la articulación con redes externas, y el cierre institucional mediante evaluaciones, actualizaciones y seguimiento; esta secuencia asegura un acompañamiento progresivo y coherente que responde a las necesidades detectadas en el diagnóstico y facilita una transición exitosa hacia la etapa postlaboral.

5.7 Mecanismos de Evaluación y Seguimiento

5.7.1 Indicadores de proceso

Estos indicadores permiten cuantificar el nivel de ejecución del Programa de Retiro Productivo, asegurando que las actividades planificadas se desarrollen conforme a lo establecido en el cronograma a través del seguimiento sistemático de la participación de los trabajadores, el cumplimiento operativo de cada eje estratégico, el uso responsable de los recursos y la regularidad de las acciones implementadas, con el propósito de garantizar que el programa avance de manera ordenada, continua y con los niveles de eficiencia esperados, favoreciendo así una gestión responsable, transparente y orientada al logro de los objetivos propuestos.

Tabla 12

Indicadores de proceso del Programa de Retiro Productivo

Categoría	Indicador	Descripción
Participación	Tasa de participación por actividad	% de colaboradores que asisten respecto al total convocado.
Ejecución operativa	Actividades ejecutadas vs. planificadas	Número de talleres, charlas o sesiones realizadas según cronograma.
Acompañamiento individual	Asesorías completadas	Total, de asesorías psicológicas y financieras efectuadas.
Cumplimiento del cronograma	Actividades realizadas en el tiempo previsto	Comparación entre programación inicial y ejecución real.
Involucramiento familiar	Asistencia familiar	Número de familias que participan en actividades del Eje 3.
Gestión institucional	Mandos medios sensibilizados	Total, de supervisores capacitados en cultura del retiro.
Recursos	Uso de recursos	Registro de insumos, horas de facilitadores y materiales utilizados.

Estos indicadores permiten monitorear de forma continua el avance del programa, detectar posibles retrasos o brechas operativas y aplicar acciones correctivas oportunas. Su seguimiento sistemático asegura que la ejecución del programa mantenga la coherencia metodológica planteada y que los participantes reciban un proceso formativo y acompañamiento de calidad.

5.7.2 Indicadores de resultado

Los indicadores de resultado permiten medir los efectos y cambios generados en los trabajadores después de participar en el Programa de Retiro Productivo. Estos indicadores reflejan el nivel de aprendizaje adquirido, el fortalecimiento del bienestar emocional, la mejora en la preparación financiera, la claridad en el proyecto de vida post-laborales y el grado de satisfacción con el acompañamiento institucional. Su propósito es determinar si el programa logró el impacto esperado en cada una de las dimensiones evaluadas.

Tabla 13

Indicadores de resultado del Programa de Retiro Productivo

Dimensión	Indicador	Descripción
Bienestar emocional	Mejora en manejo del estrés	Diferencia entre evaluación inicial y final del participante.
Educación financiera	Aumento del conocimiento previsional	Resultados en pruebas de comprensión sobre jubilación y presupuesto.
Apoyo familiar	Fortalecimiento de la cohesión familiar	Percepción de acompañamiento intrafamiliar en el cuestionario final.
Proyecto de vida	Plan de vida postlaboral formulado	Participantes que presentan un proyecto de vida estructurado.
Emprendimiento	Incremento del interés por emprendimiento	Número de ideas desarrolladas y mentorías completadas.
Satisfacción	Nivel que se tiene acerca de la satisfacción con el programa	Evaluación cuantitativa y cualitativa que se realiza cuando finaliza el proceso.
Percepción institucional	Nivel de apoyo institucional percibido	Valoración del acompañamiento organizacional que se da luego de la desvinculación.
Competencias	Competencias transferibles que se han de identificar	Habilidades que cada participante reconoce para actividades post laborales.

La medición de estos indicadores permite evaluar la efectividad global del programa, verificando en qué medida contribuyó al desarrollo integral de los trabajadores en etapa prejubilación. Asimismo, facilita identificar áreas que requieren refuerzo, optimización o ampliación, consolidando un sistema de evaluación que respalda la sostenibilidad del Programa de Retiro Productivo en el tiempo.

5.7.3 Estrategias de retroalimentación y mejora continua

La retroalimentación y mejora continua constituyen un componente fundamental del Programa de Retiro Productivo, ya que permiten ajustar la intervención en función de los resultados obtenidos, las percepciones de los participantes y las necesidades emergentes de la organización. Estas estrategias aseguran que el programa se mantenga flexible, pertinente y en constante evolución, fortaleciendo la calidad del acompañamiento institucional.

Tabla 14

Estrategias de retroalimentación y mejora continua

Estrategia	Descripción
Evaluación inicial, intermedia y final	Permite identificar avances, dificultades y necesidades de ajuste.
Encuestas de satisfacción por eje	Recogen percepciones inmediatas de los participantes después de cada módulo.
Reuniones del Comité de Retiro Productivo	Revisión periódica de logros, problemas operativos y decisiones estratégicas.
Socialización de resultados parciales	Informes compartidos con Talento Humano para decisiones oportunas.
Ajuste anual del programa	Revisión y actualización de contenidos, metodología y actividades
Informe final del programa	Documento integral con logros, desafíos y recomendaciones
Sesiones de retroalimentación participativa	Diálogo abierto para recoger sugerencias y experiencias de los trabajadores
Seguimiento post participación	Llamadas o reuniones a los seis meses del cierre del programa

Estas estrategias permiten que el programa se mantenga actualizado, eficaz y alineado con las necesidades reales de los trabajadores y de la empresa. La retroalimentación sistemática fortalece la toma de decisiones, la transparencia institucional y la construcción de una cultura organizacional que valora el acompañamiento y la dignidad en la etapa de prejubilación y retiro laboral.

5.8 Impactos Esperados

5.8.1 Impacto en el bienestar de los trabajadores

En el plano individual, se proyecta que el programa propicie una mejora significativa en el bienestar físico, emocional y psicosocial de los trabajadores en etapa prejubilar, mediante la implementación de talleres orientados al manejo del estrés, el autocuidado, la adopción de hábitos saludables y el cierre consciente del ciclo laboral, favoreciendo la reducción de los niveles de tensión, ansiedad e incertidumbre frente a la jubilación, junto con un fortalecimiento de la percepción de control sobre la propia vida y sobre las decisiones vinculadas al retiro, lo cual contribuirá de manera directa al incremento de la autoestima, al reconocimiento del propio valor, al sentido de utilidad y a la consolidación de la confianza personal necesaria para afrontar con seguridad, serenidad y dignidad los cambios inherentes a la transición hacia la etapa postlaboral.

Asimismo, el acompañamiento psicosocial y la orientación personalizada facilitarán que los participantes reconozcan, valoren y resignifiquen sus trayectorias laborales, integrando sus logros, aprendizajes y desafíos dentro de una visión más positiva, coherente y fortalecida de sí mismos, promoviendo procesos de reflexión profunda que permitan transformar la experiencia acumulada en una fuente de motivación y crecimiento personal; en este sentido, se espera que el diseño consciente de proyectos de vida post-laborales y la identificación de competencias transferibles impulsen la construcción de nuevos propósitos, disminuyendo de manera significativa el riesgo de experimentar sentimientos de vacío, desarraigo o pérdida de identidad tras la culminación de la vida laboral activa, favoreciendo así una transición emocionalmente equilibrada, digna y plenamente humanizada. En conjunto, el impacto esperado es la consolidación de un envejecimiento más activo, digno y con mayores recursos personales para afrontar la jubilación.

5.8.2 Impacto en la empresa (productividad, clima laboral, continuidad operativa)

En el ámbito organizacional, el Programa de Retiro Productivo se proyecta como una herramienta estratégica para fortalecer la productividad, el clima laboral y la continuidad operativa en la florícola al mejorar el bienestar de los trabajadores y reducir los niveles de estrés e incertidumbre, es probable que se observe una disminución del ausentismo y de los conflictos derivados de la desmotivación o del desgaste emocional en la etapa previa a la jubilación. Esto incide de manera directa en la estabilidad de los

procesos productivos, especialmente en un sector como el florícola, donde la experiencia y el conocimiento acumulado de los trabajadores constituyen un recurso esencial para sostener la calidad, la eficiencia y el rendimiento, permitiendo que las prácticas laborales consolidadas se mantengan y se fortalezcan a lo largo del tiempo; de igual forma, la sensibilización de los mandos medios, la difusión permanente de políticas institucionales vinculadas al retiro y la construcción de una cultura organizacional que acompañe de manera activa la etapa de prejubilación contribuyen a mejorar la percepción de justicia, reconocimiento y apoyo por parte de la empresa, lo que se traduce en un clima laboral más armónico, en el fortalecimiento del sentido de pertenencia y en la consolidación de la florícola como una organización socialmente responsable, comprometida con el bienestar integral de su talento humano; adicionalmente, la incorporación de componentes orientados a la transferencia de conocimiento y a la mentoría favorece la continuidad operativa, al permitir que los trabajadores en etapa prejubilación compartan sus saberes, habilidades y experiencias con las generaciones más jóvenes, reduciendo de manera significativa el riesgo de pérdida de capital humano crítico al momento de su retiro y asegurando la sostenibilidad de los procesos productivos en el largo plazo.

5.8.3 Impacto social y familiar

En el plano social y familiar, se espera que el programa contribuya a fortalecer los vínculos intrafamiliares y comunitarios de los trabajadores en etapa prejubilación. Las actividades orientadas al apoyo familiar, la comunicación asertiva y la corresponsabilidad en la planificación del retiro buscan que la jubilación no sea vivida como un proceso individual aislado, sino como una transición acompañada y compartida con el núcleo familiar; esto puede propiciar mayores niveles de cohesión, comprensión mutua y organización conjunta de proyectos post-laborales, favoreciendo dinámicas familiares más armónicas y solidarias, al tiempo que se reducen las tensiones asociadas a la reorganización de roles y responsabilidades dentro del hogar, permitiendo una adaptación progresiva, consciente y equilibrada a esta nueva etapa de la vida; finalmente, al promover el emprendimiento, la participación comunitaria y la construcción de redes de apoyo, el Programa de Retiro Productivo extiende su impacto al entorno social más amplio, posibilitando que los trabajadores que desarrollen iniciativas

productivas, comunitarias o solidarias tras su retiro se conviertan en actores clave del desarrollo local, aportando experiencia, liderazgo y nuevas formas de organización económica y social que dinamizan la vida comunitaria, de modo que la propuesta no solo eleva la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias, sino que también fortalece el tejido social de la comunidad rural en la que se inserta la florícola, contribuyendo a la consolidación de un modelo de envejecimiento activo sustentado en el sentido comunitario, la participación social y la corresponsabilidad colectiva.

5.9 Conclusión de la propuesta

La sostenibilidad del programa depende de la coordinación entre empresas, agencias gubernamentales y organizaciones públicas, así como de la integración del programa en las políticas de responsabilidad social corporativa. La continuidad del programa nos permitirá fortalecer una cultura organizacional enfocada en el envejecimiento positivo y el bienestar integral de los empleados, también responde de manera directa al objetivo general de identificar y preparar los cambios en la vida personal, familiar y laboral que enfrentan los colaboradores próximos a la jubilación, con miras a diseñar una propuesta integral que favorezca una transición planificada y digna hacia esta nueva etapa.

Desarrollado, a lo largo de su trayectoria laboral, valiosas capacidades personales, técnicas y relacionales, así como experiencias productivas significativas. Estas habilidades constituyen una base sólida para generar iniciativas de emprendimiento, autosostenibilidad y continuidad económica, lo que fortalece la posibilidad de construir proyectos de vida activos, dignos y sostenibles durante la etapa posterior al retiro laboral.

Concordantes con el segundo objetivo específico también han sido identificadas las diferentes necesidades y las amenazas correspondientes al tránsito de la jubilación siendo que se han recogido limitaciones en la planificación financiera, dificultades para manejar las emociones provocadas por este cambio, así como una débil preparación del

sistema familiar y una escaso nivel de claridad para construir un nuevo proyecto de vida, situaciones que de no ser tratadas de forma previa y sistemática, pueden dar lugar a contextos de inestabilidad financiera y desgaste emocional que incide directamente en la calidad de vida y en el bienestar holístico de los trabajadores en este proceso de transición.

En coherencia con el tercer objetivo específico, la propuesta integra un conjunto articulado de acciones y estrategias orientadas al fortalecimiento de la autonomía económica, la preparación emocional, la integración familiar y la sostenibilidad de proyectos productivos, promoviendo al trabajador como un sujeto activo en la toma de decisiones, protagonista de su propio proceso de transición y constructor consciente de su bienestar, lo cual favorece el desarrollo de capacidades para afrontar los cambios con seguridad, responsabilidad y sentido; de igual manera, se incorporan ejes formativos que impulsan el envejecimiento activo y una jubilación con propósito, productividad y calidad de vida, orientados a consolidar un proceso de retiro que trascienda la desvinculación laboral para convertirse en una etapa de realización personal, participación social y crecimiento humano.

El programa es de gran relevancia institucional, ya que al alinearse con los principios de responsabilidad social empresarial y con una gestión estratégica del talento humano centrada en la persona, se establece una línea permanente de acompañamiento que favorece la preparación anticipada, progresiva y humanizada hacia el retiro laboral fortaleciendo el compromiso organizacional; de este modo, no solo se beneficia a los trabajadores pre-jubilables, sino que se fortalece el clima organizacional, el compromiso social y la sostenibilidad de la empresa.

Recomendaciones Mejoradas

Establecer el Programa de Retiro Productivo como un programa institucionalizado, el cual de forma permanente se incorpore al plan anual de gestión del talento de las personas, para de este modo ser capaz de no solo garantizar su continuidad, sino que también su evaluación periódica y su mejora progresiva.

A partir de los 50–55 años implementar procesos de detección de trabajadores en situación de preretiro, con el objetivo de iniciar, de forma gradual, acciones formativas, asesorías financieras y orientaciones emocionales.

Fomentar alianzas interinstitucionales con entidades financieras, ministerios, emprendimientos locales, universidades y organismos de promoción económica que permitan ampliar el apoyo técnico y financiero para los proyectos productivos de los trabajadores.

Lograr la participación activa de las familias mediante su introducción a talleres de sensibilización y formación, para fortalecer la red de apoyo social y emocional durante la jubilación.

Implementar un seguimiento postretiro un mecanismo que acompañe en el inicio de sus emprendimientos o actividades productivas a los trabajadores retirados, e evite condiciones de abandono, desmotivación o fracaso económico-.

Sensibilizar a jefaturas y mandos medios para que tomen conciencia de las bondades del envejecimiento activo y la preparación para la jubilación, evitando así prácticas discriminatorias, generando una cultura de respeto intergeneracional con el propósito de fortalecer el acompañamiento institucional.

Repetir esta experiencia en otras sedes u otras instancias productivas, posicionando a la florícola como referente en responsabilidad social empresarial y gestión estratégica del ciclo laboral completo.

6 Bibliografía

- Acosta, D. P. (2025). Estabilidad laboral y derechos adquiridos para trabajadores con más de 15 años de servicio: identificación de vacíos legales y propuestas de reforma. *Polo del Conocimiento*, 10(6), 1258-1276.
<https://doi.org/10.23857/pc.v10i6.9705>
- Angulo, S. A., Fuster, D., Sánchez, A., Bautista, E. L., & Cabezas, T. V. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y representaciones*, 9(1), 17. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1035.pdf>
- Arias, L. M., Méndez, E. B., Almeida, M. R., & Tuquerres, R. R. (2025). Salud y riesgos laborales en productores de floricultura: análisis de los determinantes asociados en los trabajadores. *Polo del Conocimiento*, 10(6), 1024-1038.
<https://doi.org/10.23857/pc.v10i6.9689>
- Ávila, V. C., Vélez, L. V., Ruge, L. M., & Guevara, M. (2024). La Jubilación, salud mental y nuevas oportunidades para un proyecto de vida. *Poiésis*(47), 90-107.
<https://doi.org/10.21501/16920945.4682>
- Cáceres, L. F., Acevedo, J. A., Barrios, V. A., Romero, L. A., Pérez, A. G., & Contreras, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 10(1), 94-111.
<https://doi.org/10.24267/23897325.742>
- Castro, J. M. (2023). Revolución tecnológica digital en el Diseño Gráfico (1990-2020): ¿evolución, reinención o automatización creativa? *ESCENA. Revista de las artes*, 83(1), 98-124.
<https://www.redalyc.org/journal/5611/561175460004/561175460004.pdf>
- Cerda, M., Fernandez, A., Silva, J., & González, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1), 12. <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v52n1/1561-3046-mil-52-01-e2212.pdf>

Chávez, Z., Martínez, H., & Durán, D. (2021). Bioética, reinversión organizacional y pandemia covid-19. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 17(50), 35-48.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8023243.pdf>

Chen, L., Ji, Y., Yao, X., Zhu, H., & Science, C. (2024). Occupation Life Cycle. 14.
<https://arxiv.org/pdf/2406.15373>

Código del Trabajo. (2020).

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (2008). https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Espinoza, A. V., Méndez, A. M., Rivera, M. E., & Calderón, L. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(2), 239-248.
<https://revistacneipne.org/index.php/cneip/article/download/124/122>

García, J. (2021). Las prestaciones de prejubilación en el contexto del despido colectivo y sus problemas de aseguramiento. *Revista de Jurisprudencia Laboral*(9), 1-9.
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001442

Guamán, F., Guamán, M. D., & Bejarano, B. O. (2025). Sostenibilidad ambiental y bienestar laboral en los trabajadores del sector florícola de Latacunga-Ecuador. Implicaciones por exposición a riesgos psicosociales. *Polo del Conocimiento*, 10(1), 1924-1933. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i1.8787>

Haro, A. F., Chisag, E. R., Ruiz, J. P., & Caicedo, J. E. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 39. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>

Hernández, G. (2010). *La prejubilación y su repercusión en la familia*.
https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/13073/CC-113_art_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2025). Resoluciones del IESS:

<https://www.iess.gob.ec/modulo-web/pages/public/inicio.jsf>

International Labour Organization. (2019). C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación): <https://www.ilo.org/es/media/325616/download>

International Labour Organization. (2021). C102 - Convenio sobre la seguridad social : https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247

Jiménez, D. M., Zarama, L. A., Camilo, J., Girón, D., Castillo, E., Barberán, A. M., . . .

Girón, D. (2023). Entre la reinversión y la reactivación: el caso del Plan Reactívale Fundación WWB Colombia como estrategia de recuperación económica enfocada en emprendimientos por necesidad. *Desarrollo y Sociedad*(93), 139-176. <https://doi.org/10.13043/dys.93.4>

Ley de Seguridad Social . (2022).

https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33701/Ley_seguridad_social.pdf

LOPAM. (2019). Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores:

https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2019-06/Documento_%20LEY%20ORGANICA%20DE%20LAS%20PERSONAS%20ADULTAS%20MAYORES.pdf

López, B. E., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf>

LOSEP. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público:

<https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

- Martínez, P., Flórez Lozano, J., Ancizu, I., Valdés, C., & Adeva Cándenas, J. (2003). *Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación*.
<https://www.psicothema.com/pdf/1021.pdf>
- Méndez, C. E. (2024). El impacto del bienestar laboral en el desempeño de los trabajadores de los gobiernos locales de la región Nor-oriente. *CUNZAC: Revista Académica*, 7(1), 200-212. <https://doi.org/10.46780/cunzac.v7i1.126>
- Moreira, C. J., & Benalcázar, M. L. (2025). Doble presencia como riesgo psicosocial en el sector productivo florícola de mulaló, Cotopaxi, Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 10(3), 3209-3230. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i3.9282>
- Moyano, J. A. (2022). La Jubilación Patronal en Ecuador. *OBSERVATORIO DE FINANCIAMIENTO PARA EL DESARROLLO*(2), 12-17.
<http://200.12.169.96/index.php/OBSERVATORIO/article/view/325>
- Murayari, C. A., & Amasifúen, E. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública-peruana 2022. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253.
<https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- OEA. (2015). <https://www.oas.org/es/>
- ONU. (2025). Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Internacional del Trabajo . (2023). <https://www.ilo.org/es>
- Parrales, M. P., & Pachano, A. C. (2024). Impacto de la jubilación patronal frente a la estabilidad laboral en el Ecuador. *MQRInvestigar*, 8(3), 3639-3656.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.3639-3656>
- Paucar, L., & Villalva, D. (2024). Jubilación patronal y el ámbito de la validez de aplicación del código de trabajo en Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(3), 31-44. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3-1.3008>

- Pinkovetskaia, I., Arbeláez, D. F., & Rojas, M. J. (2021). Emprendimiento de la tercera edad en Rusia: situación y perspectivas. *Amazonia Investiga*, 10(39), 94-101. <https://doi.org/10.34069/AI/2021.39.03.9>
- Piña, L. S. (2023). El enfoque cualitativo: Una alternativa compleja dentro del mundo de la investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(15), 1-3. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i15.2440>
- Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. (2021). Gobierno del Ecuador: <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>
- Quintero, S. (2022). El empoderamiento como experiencia de envejecimiento activo de un adulto mayor periodista. *Revista Qualitas*, 23(23), 080-100. <https://doi.org/10.55867/qual23.07>
- Rezende, M. J., & Shishito, F. A. (2024). Los Informes del Desarrollo Humano PNUD/ONU y los propósitos de aplicación de las ideas de justicia de Amartya Sen y John Rawls. *Investigación y Desarrollo*, 32(1), , 32(1), 271-295. <https://doi.org/10.14482/indes.32.01.720.105>
- Rojas, W. J. (2023). La fenomenología hermenéutica en la investigación cualitativa. *Studium Veritatis*, 21(27), 327-363. <https://studium.ucss.edu.pe/index.php/SV/article/download/368/411>
- Román, J. I., & Muñoz, M. E. (2022). Optamos por la vida y la justicia: una apuesta por el desarrollo humano a la luz de la doctrina social de la Iglesia y Amartya Sen. *Revista Reflexiones y Saberes*(16), 109-118. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/download/1455/1761>
- Ruperti, E., Espinel, J., Naranjo, C., & Aguilar, D. (2021). Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de Covid-19. Caso Ecuador. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*(15), 18-30. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01>

- Sánchez, K. G. (2017). *Significación del trabajo definida por los momentos de vida en tres tipos de población distinta*. UNIVERSIDAD ICESI:
<https://repository.icesi.edu.co/server/api/core/bitstreams/7972d4f1-b27f-4dbc-85dc-513969f1fb5d/content>
- Santiago, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 91(1), 2-11.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
- Selva, C., Martínez, M., & Naqui, M. (2021). El inicio del fin de una etapa: la jubilación. *Athenea digital: revista de pensamiento e investigación social*, 21(2), 2022.
https://ddd.uab.cat/pub/athdig/athdig_a2021v21n2/athdig_a2021v21n2p2756.pdf
- Valle, J. I. (2021). La aplicación de las normas de coordinación a las prestaciones de prejubilación. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 6(1), 52-78.
<https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/download/15576/15058>

7 Anexos

Anexo 1: Cuadro de categorías

Categoría	Subcategoría	Indicadores
Impacto Social y Comunitario, la idea es evaluar como el personal que está por jubilarse se integra a la comunidad	Inclusión social	Cuántos empleados prejubilados participan en la comunidad en sus actividades
		Como ven el concepto de integración social postretiro.
	Reconocimiento y valor al empleado por su trayectoria	Medir su satisfacción laboral desde su reclutamiento hasta su retiro
		Reconocimiento a la aportación del empleado en la empresa y también en la comunidad.
Beneficios que la empresa brinda	Responsabilidad social en la empresa	Cuántos programas de retiro se han implementado
		Qué políticas internas hay para el apoyo al personal que está por jubilarse.
	Mejora en la cultura organizacional	Evitar la rotación del personal que está próximo a jubilarse.
		Como perciben el interés en su bienestar futuro.
Crear bienestar del empleado en la fase Prejubilación	Capacitación para poder medir el nivel de educación en la etapa prejubilación	Cuántos talleres y capacitaciones se realizaron.
		Cuántos trabajadores participaron en estas actividades.
	Salud emocional y física	Medir el nivel de satisfacción y bienestar integral de los empleados.
		Participación en talleres de salud.
Medir el impacto en la Vida Personal y Familiar	Proyectos de vida y desarrollo personal para evaluar las futuras actividades post laboral	Cuántos proyectos o productos van a desarrollados.
		Participación en actividades recreativas o productivas.
	Mejoras en la calidad de vida	Generar ingresos adicionales.
		Desarrollar autonomía y autocuidado.
Aspecto Económico	Nuevas oportunidades de emprendimiento o empleos	Cuántos emprendimientos van a dar inicio.
		Cuántos ingresos van a generar con estos emprendimientos productivos.

Anexo 2: variables para medir en la escala Likert

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente: Ciclo de vida laboral en la etapa prejubilatar	1. Bienestar laboral y salud	- Satisfacción en el trabajo - Estado de salud percibido - Estrés y energía para la jornada
	2. Preparación financiera	- Conocimiento de pensiones y beneficios - Planificación económica - Seguridad ante el futuro
	3. Apoyo familiar y social	- Respaldo emocional de la familia - Participación en decisiones de retiro - Redes de apoyo
	4. Competencias y proyecto de vida	- Identificación de habilidades transferibles - Disposición a capacitarse - Metas personales postretiro
	5. Apoyo institucional y emprendimiento	- Orientación de la empresa - Acceso a capacitaciones - Motivación por emprender
Variable Dependiente: Programa de Retiro Productivo	1. Pertinencia del programa	- Adecuación a las necesidades - Relevancia de los contenidos - Alineación con expectativas personales
	2. Utilidad percibida	- Beneficio práctico de los talleres - Contribución a la preparación para el retiro - Impacto en la calidad de vida
	3. Disposición y participación	- Intención de asistir - Interés en módulos específicos (finanzas, salud, emprendimiento) - Grado de compromiso con el proceso

Anexo 3: Encuesta modelo escala de Likert

Ciclo de vida laboral en la etapa prejubilar y Programa de Retiro Productivo

Objetivo:

Recopilar información sobre las percepciones, necesidades y expectativas del personal en etapa prejubilar de la florícola, con el fin de diseñar un programa de retiro productivo que responda a sus realidades laborales, familiares, económicas y personales.

Indicaciones:

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones. Lea cada una con atención y marque con una "X" la opción que mejor represente su opinión o experiencia. No existen respuestas correctas o incorrectas, lo importante es que sea lo más sincero/a posible.

Escala de respuesta:

1 = Nunca | 2 = Casi nunca | 3 = Algunas veces | 4 = Casi siempre | 5 = Siempre

Datos sociodemográficos

1. Edad: _____
2. Sexo: ☐ Masculino ☐ Femenino ☐ Otro
3. Estado civil: ☐ Soltero ☐ Casado ☐ Unión libre ☐ Divorciado ☐ Viudo
4. Antigüedad en la empresa (años): _____
5. Cargo actual: _____

N.º	Ítem	1	2	3	4	5
Variable Independiente: Ciclo de vida laboral en la etapa prejubilar						
Bienestar laboral y salud						
1	Me siento satisfecho/a con mis condiciones de trabajo.					
2	Mi estado de salud me permite cumplir con mis responsabilidades laborales.					
3	Manejo adecuadamente el nivel de estrés que genera mi trabajo.					
Preparación financiera						
4	Conozco los requisitos y beneficios para acceder a mi jubilación.					
5	Tengo un plan económico definido para afrontar mi retiro.					
6	Me siento seguro/a respecto a mi situación financiera futura.					
Apoyo familiar y social						
7	Mi familia me respalda en la preparación para la jubilación.					
8	Dialogo con mi entorno cercano sobre mis planes de retiro.					
9	Cuento con redes de apoyo social que me motivan a proyectar mi futuro.					

Competencias y proyecto de vida					
10	Identifico habilidades que puedo aplicar en nuevas actividades tras jubilarme.				
11	Estoy dispuesto/a a capacitarme para seguir activo en la etapa postlaboral.				
12	Tengo objetivos claros para mi vida después de la jubilación.				
Apoyo institucional y emprendimiento					
13	La empresa me brinda orientación para prepararme en la prejubilación.				
14	He recibido capacitaciones relacionadas con mi retiro laboral.				
15	Me interesa emprender como una opción tras jubilarme.				
Variable Dependiente: Programa de Retiro Productivo					
Pertinencia del programa					
16	Considero que un programa de retiro productivo respondería a mis necesidades.				
17	Los contenidos propuestos (finanzas, salud, emprendimiento) serían relevantes para mi retiro.				
18	El programa estaría alineado con mis expectativas personales y familiares.				
Utilidad percibida					
19	El programa me ayudaría a planificar mejor mi proceso de jubilación.				
20	Participar en el programa mejoraría mi bienestar personal y familiar.				
21	Los talleres del programa tendrían un impacto práctico en mi vida.				
Disposición y participación					
22	Estoy dispuesto/a a participar en un programa de retiro productivo.				
23	Me interesa asistir a talleres sobre salud, finanzas y emprendimiento.				
24	Estoy comprometido/a en aplicar lo aprendido en el programa.				

Indicaciones:

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones. Lea cada una con atención y marque con una "X" la opción que mejor represente su opinión o experiencia. No existen respuestas correctas o incorrectas, lo importante es que sea lo más sincero/a posible.

Escala de respuesta:

1 = Nunca | 2 = Casi nunca | 3 = Algunas veces | 4 = Casi siempre | 5 = Siempre

Datos sociodemográficos

1. Edad: 44
2. Sexo: ☐ Masculino ☒ Femenino ☐ Otro
3. Estado civil: ☐ Soltero ☒ Casado ☐ Unión libre ☐ Divorciado ☐ Viudo
4. Antigüedad en la empresa (años): 21
5. Cargo actual: T. Agrícola

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
Variable Independiente: Ciclo de vida laboral en la etapa prejubilar						
Bienestar laboral y salud						
1	Me siento satisfecho/a con mis condiciones de trabajo.		X			
2	Mi estado de salud me permite cumplir con mis responsabilidades laborales.				X	
3	Manejo adecuadamente el nivel de estrés que genera mi trabajo.				X	
Preparación financiera						
4	Conozco los requisitos y beneficios para acceder a mi jubilación.				X	
5	Tengo un plan económico definido para afrontar mi retiro.			X		
6	Me siento seguro/a respecto a mi situación financiera futura.			X		
Apoyo familiar y social						
7	Mi familia me respalda en la preparación para la jubilación.		X			

8	Dialogo con mi entorno cercano sobre mis planes de retiro.			7		
9	Cuento con redes de apoyo social que me motivan a proyectar mi futuro.		X			
Competencias y proyecto de vida						
10	Identifico habilidades que puedo aplicar en nuevas actividades tras jubilarme.		X			
11	Estoy dispuesto/a a capacitarme para seguir activo en la etapa post-laboral.		X			
12	Tengo objetivos claros para mi vida después de la jubilación.		X			
Apoyo institucional y emprendimiento						
13	La empresa me brinda orientación para prepararme en la prejubilación.		X			
14	He recibido capacitaciones relacionadas con mi retiro laboral.		X			
15	Me interesa emprender como una opción tras jubilarme.		X			
Variable Dependiente: Programa de Retiro Productivo						
Pertinencia del programa						
16	Considero que un programa de retiro productivo respondería a mis necesidades.		X			
17	Los contenidos propuestos (finanzas, salud, emprendimiento) serían relevantes para mi retiro.		X			
18	El programa estaría alineado con mis expectativas personales y familiares.			1		
Utilidad percibida						
19	El programa me ayudaría a planificar mejor mi proceso de jubilación.		7			
20	Participar en el programa mejoraría mi bienestar personal y familiar.			X		

21	Los talleres del programa tendrían un impacto práctico en mi vida.		x			
Disposición y participación						
22	Estoy dispuesto/a a participar en un programa de retiro productivo.		x			
23	Me interesa asistir a talleres sobre salud, finanzas y emprendimiento.		x			
24	Estoy comprometido/a en aplicar lo aprendido en el programa.			x		

Anexo 4: Evidencia Fotográfica



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, Bautista De La Cruz Samia Lizeth con C.C: #1004175236 y Barreto Palacios Leticia Elizabeth con C.C: #1204767477 autoras del trabajo de titulación: **Ciclo de vida laboral en la etapa prejubilar del personal que labora en una florícola de la ciudad de Tabacundo**, 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, 28 de enero de 2026

f. _____

Nombre: Bautista De La Cruz Samia Lizeth

C.C: 1004175236

f. Letty Barreto P.

Nombre: Barreto Palacios Leticia Elizabeth

C.C: 1204767477

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Ciclo de vida laboral en la etapa prejubilar del personal que labora en una florícola de la ciudad de Tabacundo.		
AUTOR(ES)	Samia Lizeth Bautista De La Cruz Leticia Elizabeth Barreto Palacios		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Mariana Mejía Mejía Paola Ximena Mejía Ospina		
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:	28 de enero de 2026	No. DE PÁGINAS:	91
ÁREAS TEMÁTICAS:	Seguridad social y jubilación, Bienestar y transición al retiro, Ciclo de vida laboral.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Ciclo de vida laboral, Etapa prejubilar, Trabajadores, Jubilación Ecuador, Condiciones laborales		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	Este estudio analiza el ciclo de vida laboral en la etapa prejubilar de los trabajadores de una florícola en Tabacundo, Ecuador, enfocándose en las transiciones hacia la jubilación bajo condiciones de precarización laboral, jornadas extensas y bajos salarios básicos alrededor de 470 USD. La etapa prejubilar, típicamente para mayores de 55 años próximos a los 60 requeridos por el IESS, implica preparación activa y reducción de horas, pero enfrenta desafíos como presiones para renunciaciones forzadas en edades de 40-45 años y falta de estabilidad en roles operativos como cultivo y postcosecha. Se identifican impactos en el bienestar, ingresos y acceso a pensiones, proponiendo intervenciones para mejorar retención y equidad en este sector clave de exportación.		
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 96 331 1732 / +593 999116492	E-mail: samia.bautista@cu.ucsg.edu.ec leticia.barreto@cu.ucsg.edu.ec	
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):	