

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Percepciones sobre el impacto del despido intempestivo por
evasión de la jubilación patronal en trabajadores de una
empresa de Guayaquil en el año 2025.**

AUTORA:

Hurtado Falcones Emily Johan

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Ing. De Luca Uría María Fernanda, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

23 de febrero del 2026




UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Hurtado Falcones Emily Johan**, como requerimiento para la obtención del título de **LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**.

TUTORA

f. 

Ing. De Luca Uría María Fernanda, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

St.Omer Navarro, Vilma Noemí

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Hurtado Falcones Emily Johan**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Percepciones sobre el impacto del despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal en trabajadores de una empresa de Guayaquil en el año 2025**, previo a la obtención del título de **Licenciada en trabajo social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2026

LA AUTORA

f.

Hurtado Falcones Emily Johan



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Hurtado Falcones Emily Johan**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Percepciones sobre el impacto del despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal en trabajadores de una empresa de Guayaquil en el año 2025**, previo a la obtención del título de **Licenciatura en Trabajo Social**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2026

LA AUTORA:

f.

Hurtado Falcones Emily Johan

REPORTE COMPILATIO



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Trabajo Titulación Emily Hurtado- 23-03-2026 Final

ID : 1b500fdee81e3dd94b9b06c2b578d6353610b472



0%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : Trabajo Titulación Emily Hurtado-23-03-2026 Final.txt
Tamaño del archivo original : 576,38 kB
Número de palabras : 20.978
Número de caracteres : 143808

Depositante : María Fernanda De Luca Uría
Fecha de depósito : 25 de marzo de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 25 de marzo de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Similitudes

0%

Sintáctica 0%

Semántica No medido

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA

8%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.

Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



Idiomas no reconocidos

1%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua. Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



Firma de Estudiante

f. 

Hurtado Falcones Emily Johan

Firma de Docentes

f. 

Ing. De Luca Uría Ma Fernanda, Mgs. Lic. Christopher Muñoz Sánchez

TUTORA

f. 

COORDINADOR UIC B-2025

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a mi mamá, hermanos y esposo quienes han sido un pilar fundamental en mi vida y me han motivado e inspirado para cumplir mis sueños en todas las etapas de mi vida.

A mi abuelo Miguel Angel Falcones por haber sido una inspiración y un ejemplo de perseverancia que me motivó a siempre ser mejor y a prepararme para asumir los desafíos de la vida.

A los líderes que he tenido en el camino que me han enseñado a ser fuerte y han fomentado en mí, las ganas de seguirme preparando, de cumplir mis metas y de pensar siempre en grande.

Y finalmente agradezco a Dios, por la vida y por la oportunidad que me da todos los días de seguir disfrutando de mi profesión.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi mamá Margarita Falcones quien que me ha impulsado a cumplir mis sueños y me ha enseñado a ser perseverante y siempre seguir adelante a pesar de las circunstancias, para ella nada es imposible.

A mi abuelo Miguel Angel Falcones Barreto, quien con sabiduría y amor me ayudó a desarrollarme desde pequeña y estuvo a mi lado en mis logros académicos, él hubiera querido estar presente en mi sustentación y siempre estuvo orgulloso de mí.

A mis hermanos Miguel Alejandro Hurtado Falcones y José David Santana, por quienes me esfuerzo para ser el mejor ejemplo y son mi motivación para ser mejor persona y profesional.

A mi esposo Xavier Cruz, mi mejor ejemplo de disciplina, quien me acompañó en este camino sin fin de seguirme formando para construir nuestros sueños como familia.

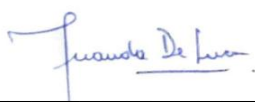
Finalmente, este trabajo está dedicado a mí misma porque representa un sueño que hoy cierro con orgullo, ilusión y la satisfacción de haber cumplido una deuda personal.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

MARÍA FERNANDA DE LUCA URÍA
TUTORA

f. 

VILMA NOEMÍ ST.OMER NAVARRO
DIRECTORA DE CARRERA

f. 

CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ
COORDINADOR DEL ÁREA

f. 

JULIO MARÍA BECCAR-VARELA
DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO SEMESTRE B-2025 (Cod. 14318)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "IMPACTO PSICOSOCIAL POR JUBILACIÓN PATRONAL ANTICIPADA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante EMILY JOHAN HURTADO FALCONES, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
MARIA FERNANDA DE LUCA URIA	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	CECILIA CONDO TAMAYO	JULIO MARIA BECCAR VARELA
Etapas de ejecución del proceso e Informe final 10 / 10	10.00 / 10 Total: 30 %	10.00 / 10 Total: 30 %	10.00 / 10 Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	10.00 / 10		

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

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO	3
1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 Antecedentes	3
1.1.1 Antecedentes contextuales	3
1.1.2 Antecedentes investigativos	9
1.2 Problematización	13
1.3 Pregunta de investigación	15
1.3.1 Subpregunta	16
1.4 Objetivos	16
1.4.1 Objetivos específicos	16
1.5 Justificación	16
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES	19
2.1 Marco Conceptual	19
2.1.1 El trabajo como eje de identidad	19
2.1.2 Jubilación patronal anticipada	19
2.1.3 Impacto Psicosocial	20
2.1.4 Ansiedad	24
2.1.5 Discriminación por edad	25
2.1.6 Relaciones sociales	26
2.1.7 Estilo de vida	28
2.2 Marco normativo	29
2.2.1 constitución de la república del Ecuador:	29
2.2.2 Tratados internacionales	32
2.3 Código de Trabajo	33
2.4 Marco estratégico	35
2.4.1 Empleo, formación y capacitación	37
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	38
CAPÍTULO 4:	43
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	56
Bibliografía	59

RESUMEN

El presente trabajo tiene como propósito analizar las prácticas organizacionales actuales con relación con los trabajadores que tienen larga trayectoria en las empresas. Se busca evidenciar cómo, en determinados contextos, pueden generarse interpretaciones o decisiones que terminan debilitando o desnaturalizando los derechos laborales, particularmente cuando se priorizan intereses financieros sobre la estabilidad del colaborador. Esta situación es un riesgo que tiene implicaciones sociales, al obligar a replantear proyectos de vida, estabilidad económica e identidad profesional después de largos periodos de antigüedad y de servicio.

La investigación busca reflexionar sobre las consecuencias psicosociales y socioeconómicas, considerando no solo el ámbito legal y empresarial, sino también el impacto en el estilo de vida, la adaptación social y el rol laboral en etapas avanzadas. Asimismo, busca aportar elementos que permitan visibilizar la necesidad de políticas y estrategias más responsables, éticas y sostenibles frente a los trabajadores con antigüedad significativa.

Palabras Claves: Despido intempestivo, jubilación patronal, impacto psicosocial, ansiedad, derechos laborales, reinserción laboral.

ABSTRACT

The present study aims to analyze current organizational practices in relation to long-tenured employees within companies. It seeks to highlight how, in certain contexts, interpretations or decisions may weaken or distort labor rights, particularly when financial interests are prioritized over employee stability. This situation not only affects workers at an individual level but also poses broader social risks, as it forces individuals to reconsider their life projects, economic stability, and professional identity after long periods such as 19 or more uninterrupted years of service.

In this regard, the research intends to reflect on the psychosocial and socioeconomic consequences derived from these practices, considering not only the legal and organizational dimensions but also the impact on quality of life, social adaptation, and the reconfiguration of professional roles in later stages of a career. Furthermore, it aims to contribute to the discussion on the need for more responsible, ethical, and sustainable policies and strategies toward employees with significant tenure.

Keywords: Unfair dismissal, employer-initiated retirement, psychosocial impact, anxiety, labor rights, labor market reintegration.

INTRODUCCIÓN

El trabajo representa la forma de sustento económico y también el espacio de construcción de identidad personal, pertenencia y desarrollo profesional, donde las personas pueden desarrollar sus capacidades y demostrar su utilidad en la vida. En general, las personas buscan trabajar con el objetivo de tener ingresos que permitan adquirir bienes o servicios para poder subsistir; sin embargo, esto se sostiene únicamente cuando existe estabilidad laboral. La estabilidad, además de ser económica, también es psicológica, ya que brinda seguridad, continuidad y permite a las personas proyectarse, perdurar y trascender.

En los últimos años el escenario laboral ecuatoriano se ha visto perjudicado por ciertas prácticas de desvinculación temprana que han ido creciendo aceleradamente, especialmente a través de mecanismos que, aunque se presentan como “jubilación patronal anticipada” pero que funcionan en la práctica como despidos intempestivos orientados a evitar responsabilidades legales y económicas. Esta realidad ha generado preocupación social debido a las afectaciones psicosociales que experimentan quienes atraviesan una salida laboral no planificada ni voluntaria.

Los despidos intempestivos antes de que el colaborador cumpla 20 años se han vuelto una tendencia en algunas empresas, en estas empresas existe una política informal, conocida de boca en boca y normalizada pero no formalizada debido a las consecuencias e incumplimientos éticos y legales que puede traer consigo. Desde la perspectiva del Trabajo Social, este fenómeno adquiere especial relevancia, ya que involucra dimensiones clave del bienestar humano: la salud mental, la cohesión social, el ejercicio de derechos laborales y la justicia social, además se transforma en un evento crítico que altera el proyecto de vida, porque coloca a las personas en una situación de incertidumbre que exige atención interdisciplinaria y acompañamiento institucional.

CAPÍTULO

1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes contextuales

El despido intempestivo es una forma de protección del derecho que tiene todo trabajador a una estabilidad laboral, que como consecuencia del desequilibrio en la relación patrono y empleado suele verse violentada por despidos injustificados que como resultado dejan a los trabajadores sin el sustento necesario para sostener sus hogares. Este derecho es producto de una constante lucha por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en el mundo, por lo tanto, su aplicación como medida de protección a la estabilidad laboral es de vital cumplimiento, puesto que su principal finalidad es la de proteger al trabajador de una separación de su plaza de trabajo sin un motivo que justifique su despido.

A nivel mundial muchos países buscaron a través de reformas en sus normativas cambios con relación a las regulaciones de la relación laboral, buscando de esta manera flexibilizar tanto la contratación como el despido de trabajadores teniendo como finalidad volver más atractivos los mercados para la inversión extranjera y de esta manera revitalizar sus economías (Borbor Reyes & De la A Triviño, 2022).

El despido intempestivo es un mecanismo legal utilizado de forma unilateral por parte del empleador porque es una figura jurídica que está destinada a sancionar y desalentar la terminación arbitraria de la relación laboral por parte del empleador, pues lo obliga a indemnizar al trabajador cuando decide despedirlo sin una causa legalmente válida. Su finalidad principal es proteger la estabilidad laboral y los derechos del colaborador.

En los últimos años este mecanismo ha ido utilizado por las empresas para beneficio propio, con el objetivo desvincular a trabajadores que estén cercanos a cumplir los años de su jubilación patronal, de esta forma, se busca evitar asumir

obligaciones económicas futuras asociadas a este beneficio, reduciendo costos laborales y financieros.

La jubilación es un beneficio generado para el trabajador, el término jubilación tiene sus orígenes en Roma, proviene del latín *jubilare* que significa gritar de alegría, esto pasaba en la antigüedad, cuando se otorgaban a los soldados que habían dado servicio por 25 años o más, un terreno y un pago de 12 años para que pudieran subsistir con sus familias el tiempo que no iban a estar activos dando servicio al gobierno.

En 1889, en Prusia, se implementó el primer programa de seguro social, donde se consideraba la jubilación como beneficio para los adultos mayores, esta iniciativa tenía la finalidad de promover el bienestar y evitar huelgas. El programa fue dirigido por Otto Von Bismarck canciller alemán, la idea fue llevada a cabo para que las personas que cumplían 70 años recibieran una pensión del gobierno; sin embargo, dado que los índices de longevidad no eran esperanzadores, se llegó a la conclusión que la edad para recibir este plan tenía que ser cambiada a los 65 años. (Díez, 2021).

Después de la primera guerra mundial, en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo con el objetivo de implementar políticas que permitan regular las relaciones laborales con los trabajadores. En 1948, la ONU termina de formalizar que las personas tienen derecho a acogerse a la pensión y seguridad social como un medio de protección y beneficio durante su vejez.

Si bien en 1908, el Reino Unido inició con las pensiones estatales, el sistema se extendió con la creación del Estado de bienestar después de la segunda guerra Mundial. Posteriormente, en 1910, Francia implementó la jubilación para los trabajadores; al mismo tiempo Suecia, en 1913, acogió un sistema estatal que hoy es considerado uno de los más equitativos del mundo.

En 1919, España, creó el primer sistema de jubilación para trabajadores denominado "Retiro Obrero Obligatorio", durante el reinado de Alfonso XIII, pero este presentaba muchos inconvenientes, por ese motivo se tuvieron que hacer algunos ajustes a las políticas, es así como entre los 80 y 90 se actualizan las reformas para realizar ajustes acordes a las necesidades de la época moderna (Duran & Quilez, 2010).

En algunos países se aplica la jubilación patronal anticipada para los colaboradores, este corresponde a la posibilidad que tienen de retirarse antes de la edad legal de jubilación por IESS o jubilación patronal. Este mecanismo responde a necesidades de reestructuración del mercado laboral, desgaste físico o mental, situaciones personales, entre otros.

En Europa las edades de jubilación varían, por ejemplo, en países como el Reino Unido, la edad es a los 55 años; en Italia, 57 años; en Grecia, 58 años; en Austria, 57 años hombres y 60 mujeres; y en Bélgica, 60 años; es decir que la edad no excede los 60 años. En estos casos existe una fuerte reducción en la edad, pues las leyes y políticas garantizan estos derechos. En Francia, Países Bajos, Suiza, España, Noruega y Suecia la jubilación anticipada gira en torno a los 62 o 63 años, permitiendo que se pueda prolongar el aporte laboral de las personas por más tiempo. En cambio, en Alemania y Grecia la edad normal de retiro es hasta los 67 años, porque el objetivo de estos países es prolongar la participación laboral de las personas. Con estos datos se puede evidenciar que en Europa existe una tendencia a retrasar la edad de la jubilación, pero también hay flexibilidad para anticipar esta etapa del trabajador si lo requiere.

En América Latina, en 1904, Argentina, fue la pionera en implementar en un sistema de pensiones para empleados que trabajaban para el gobierno, la misma que se extendió a países como Uruguay, donde se estableció en 1919 un sistema robusto de protección social. Por otro lado, Brasil, en 1923 creó cajas de jubilaciones, después Chile implementó su primer sistema en 1924 (King & Carranza, 2021)

Estos antecedentes abrieron el paso para que la jubilación sea formalizada como un derecho laboral con edades promedio entre 60 y 65 años. A continuación, se detalla un cuadro referencial de las edades de jubilación en algunos países de América:

Tabla 1*Edades de jubilación anticipada y normal en América*

Cuadro referencial				
	País	Edad jubilación anticipada	Edad jubilación normal	Comentarios
	Estados Unidos	62	67	Tiene un sistema mixto, donde se puede solicitar la jubilación anticipada a los 62 años.
	Canadá	60	65	Retiro flexible desde los 60 años
	Brasil	55	62 mujeres 65 hombres	Tiene reformas para aumentar edad de retiro
	Argentina	60	65	Reformas recientes buscan igualar edad de jubilación entre hombres y mujeres
	Chile	60	65	Permite retiros anticipados con fondos suficientes
	México	60	65	Pensión mínima garantizada, alta informalidad laboral impacta cobertura
	Ecuador	60 mujeres 65 hombres	70	Sistema en transición con incentivos para permanencia laboral prolongada

(Blazquez, 2024)

En Ecuador inicialmente fueron los militares los únicos que contaban con un régimen normativo contra invalidez, vejez y fallecimiento, sin embargo, los docentes de primaria fueron los primeros en crear una metodología de recaudación de dinero destinado al pago de sus jubilaciones, con un descuento mensual obligatorio del 5%. Esta propuesta se regularizó mediante la “ley que crea rentas para Jubilaciones de Instrucción Pública (1920).

A continuación, un breve resumen de los hitos más importantes del seguro y jubilación en Ecuador (King & Carranza, 2021)

1917: Se propone la creación de la caja de Jubilaciones y pensiones, pero no se logra implementarla, se establece la jornada laboral de 8 horas y descanso remunerado.

1923: El magisterio aprueba una ley de jubilaciones.

1928: Se formaliza la seguridad social con ley de jubilación, Montepío, ahorro y cooperativa. Se crea la caja de pensiones para empleados públicos y bancarios, todo esto durante el periodo de Isidro Ayora

1935: Se crea el Instituto nacional de previsión.

1937: Se crea la caja del seguro social para empleados privados.

1970: Se crea el Instituto de Seguridad Social que sustituye a la caja nacional.

La jubilación en Ecuador es administrada por el IESS, que garantiza una pensión a los afiliados que cumplen con los requisitos de edad y aportaciones para darles protección cuando quieran acceder al retiro laboral.

Según cifras, se ha identificado que la edad de inicio de aportaciones al IESS es a partir de los 25 años, con un 89% de afiliados que inician sus contribuciones en esta etapa. El trabajador inicia su jubilación cerca de los 66 años, después de contribuir 27 años, 8 meses (Bolaños, 2024).

En el 2025 se registró como pensión mínima de jubilación: \$282 y pensión máxima \$1635, esto refleja una amplia brecha entre los afiliados en función de sus aportes y trayectoria laboral (Alarcón, Vélez, & Falconí, 2019). En términos de género, se evidencia que el 41% de jubilados son mujeres, pero solo el 22.3% tienen título universitario o maestría, lo que impacta en la equidad y en los ingresos percibidos (IESS, 2019).

En el 2025 el IESS registra 558,569 jubilados, de este número, 12,574 tienen más de 90 años, esto demuestra un grupo de afiliados más longevo. Mensualmente el IESS destina más de 414 millones al pago de pensiones, esto equivale a un gasto anual superior a los 5000 millones. El IESS atiende aproximadamente 0.9 millones de jubilados, con un costo al año que supera los 5 mil millones. Para el 2025 se proyecta un aumento de 43.4% de jubilados.

Según algunos análisis, en Ecuador, el 8.5% de la población tiene 65 años, esto representa 1,12 millones de personas aproximadamente, en Guayaquil se estima que hay 233,444 personas mayores de 65 años (IESS, 2019).

En Ecuador existen dos tipos de jubilaciones: La primera por vejez, los afiliados que cumplen la edad y el tiempo de aportación, por otro lado, la jubilación patronal, que es un beneficio que tiene el trabajador, donde el empleador debe pagar una pensión mensual o un fondo global a la persona que haya laborado 25 años o más. Tras algunos análisis, algunos expertos de temas legales laborales como los abogados Barrionuevo y Andrés Rubio, indican que este tipo de jubilación duplica obligaciones, perjudica la estabilidad laboral y promueve la rotación en las empresas porque los empleadores toman decisiones preventivas generando despidos intempestivos de las personas con antigüedad para evitar pagar la jubilación patronal.

No existen reportes formales que indican las empresas que realizan la práctica de anticipar la salida de sus colaboradores para evitar el pago de la jubilación patronal; sin embargo, de manera informal el Ministerio de Trabajo y medios de comunicación como El Expreso y La Hora mencionan que los sectores donde se está implementando esta práctica son: industria, manufactura, construcción, comercio y retail (Supermercados), sector camaronero, grandes corporaciones como el sector farmacéutico (La Hora, 2025).

El sector de la salud, que ha crecido exponencialmente en los últimos años, es la referencia más clara de la implementación de la jubilación patronal anticipada, aunque no existen registros formales, la práctica de despidos por antigüedad o jubilación patronal anticipada se ha implementado aproximadamente desde el 2023.

En la actualidad existen 297 empresas dedicadas a la fabricación de productos farmacéuticos, estas industrias generan aproximadamente 8285 empleos, el 67% se concentra en empresas grandes. Las provincias que tienen mayor concentración de empresas farmacéuticas son Pichincha con 48% y Guayas con 37%, no existen datos específicos de cuántas personas están cercanos a jubilarse en estas empresas, pero es una cantidad alta porque este giro de negocio es un brazo económico poderoso que mueve la economía y las oportunidades laborales, las cuales se están imposibilitando desde la implementación de esta práctica.

1.1.2 Antecedentes investigativos

Para los ecuatorianos es complejo conseguir una plaza de trabajo estable que cuente con las condiciones necesarias, cuando se la consigue, lo común es mantener la estabilidad por mucho tiempo, esto da origen a la posibilidad de que la mayoría de las personas (Blazquez, 2024) piensen en jubilarse en la empresa que cumple con sus estándares de comodidad, crecimiento, retos, entre otros. Sin embargo, hoy en día, las empresas privadas e instituciones del gobierno, buscan contratar jóvenes talentos con salarios menos costosos y salir del pasivo laboral.

En este apartado se recogen algunas investigaciones desarrolladas en Ecuador y otros países en torno a la desvinculación laboral de trabajadores bajo la figura de jubilación patronal anticipada o despidos por años de servicio que llevan adelante algunas empresas.

En diversos países, se han documentado prácticas empresariales orientadas a evitar el pago de beneficios de jubilación, especialmente cuando los trabajadores están cerca de cumplir los años de servicio requeridos. Estas estrategias incluyen despidos masivos, reestructuraciones organizacionales y desvinculaciones anticipadas.

Una investigación desarrollada en Argentina por Wlosko, Panigo y Ros (2017) tuvo como objetivo analizar el impacto psicosocial de las reestructuraciones laborales con reducción de personal, enfocándose en cómo estas prácticas afectan tanto a los trabajadores despedidos como a los que permanecen en la organización (“sobrevivientes”). Las salidas o despidos masivos son utilizados como una forma de reducir costos y evadir el cumplimiento de beneficios costosos como la jubilación. Las personas despedidas enfrentan altos niveles de estrés, ansiedad, depresión y pérdida de identidad profesional, mientras que los que permanecen en la empresa viven bajo presión y temor constante (Wlosko, 2017).

En España, las organizaciones aplican despidos intempestivos o jubilación patronal anticipada forzada con penalizaciones económicas, lo que afecta los derechos de los colaboradores y su bienestar integral. Las formas de retiro son: Jubilación parcial, progresiva y prejubilación, cada una con efectos distintos en la salud mental y social.

En Ecuador, se realizó una investigación del despido intempestivo de un grupo de mujeres adultas mayores que fueron contratadas desde el 2009 hasta el 2018 en Otavalo, dicha investigación fue realizada por Leiton. Se recogieron testimonios y datos donde se evidenciaron las afectaciones que tuvieron estas decisiones en la calidad de vida y autoconfianza de las mujeres de la población en edad avanzada.

La investigación tuvo como objetivo analizar los despidos intempestivos de mujeres adultas mayores en el GAD Municipal de Otavalo entre 2009 y 2018, en el contexto de posibles vulneraciones a sus derechos laborales. Se aplicó una metodología cualitativa basada en entrevistas a las trabajadoras afectadas y revisión normativa, lo que permitió evidenciar que los despidos se realizaron sin justificación válida, generando impactos negativos en la estabilidad emocional y económica, vulneración en los derechos laborales, percepción de discriminación por género y edad, además se llegó a la conclusión que los despidos no respetaron la normativa laboral (Leiton del Castillo, 2019).

En una investigación desarrollada por Chafla, se menciona que cuando las empresas activan la práctica de anticipar la salida de una persona por antigüedad se puede cuestionar la efectividad de las indemnizaciones ya que muchas veces no compensan las consecuencias del despido versus la larga trayectoria laboral. Los trabajadores con mayor antigüedad o con edades cercanas a la jubilación transitan una situación más compleja porque después del despido se les dificulta reinsertarse en el mercado laboral.

La investigación de Chafla analiza jurídicamente el despido intempestivo y su afectación en los derechos laborales en el país, sobre todo en colaboradores con antigüedad o cercanos a la jubilación patronal. Los resultados evidenciaron que el despido intempestivo vulnera el principio de estabilidad laboral, afectando emocional y económicamente a los trabajadores, y que las indemnizaciones actuales no compensan adecuadamente las consecuencias de una desvinculación injustificada, lo que justifica la necesidad de reformar el Código del Trabajo (Chafla Puma, 2021).

En la actualidad existe una débil protección para el colaborador que es despedido, es mal utilizado el despido para los casos de personas con larga trayectoria en las empresas, esta mecánica se convierte en una forma de evasión, en algunos casos, de responsabilidades laborales acumuladas por parte del empleador.

La investigación de Montesinos y Vicuña (2024), titulada *"El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los Derechos Laborales Constitucionales en el Ecuador"*, analiza cómo el despido de trabajadores con larga trayectoria se ha convertido en una práctica utilizada por algunos empleadores para evadir responsabilidades laborales acumuladas, como la jubilación patronal. Por medio de una revisión sistemática de fuentes jurídicas y casos documentados, los autores concluyen que existe una débil protección institucional para los trabajadores afectados, lo que permite que el despido se utilice como una herramienta de evasión legal. Además, se destaca la necesidad urgente de fortalecer los mecanismos de control y fiscalización para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales (Montesinos & Vicuña, 2024).

Por otro lado, los casos de despido tienen algunas características, poco se ha comentado sobre aquellas personas que padecen enfermedades catastróficas, las leyes que respaldan a una persona con enfermedad catastrófica para anticipar su jubilación, presentan inconvenientes y barreras administrativas que limitan la aceleración de este proceso y perjudican la salud de la persona, las normativas no siempre son efectivas y ágiles en estos casos, por ese motivo es importante fortalecer las políticas.

En Ecuador, el sistema actual no cuenta con los recursos ni con políticas públicas suficientes que garanticen una transición digna hacia la jubilación, las medidas resultan poco equitativas y los colaboradores en su mayoría quedan desprotegidos porque al ser desvinculados enfrentan inseguridad económica, problemas de reinserción laboral, entre otros. Según Bolaños, es urgente revisar y fortalecer el marco legal y social que regula la jubilación, para evitar que se convierta en una etapa de vulnerabilidad en lugar de reconocimiento (Bolaños, 2024).

La jubilación patronal anticipada ha sido usada a conveniencia y vulnerada porque las empresas buscan evadirla para optimizar costos y se toman medidas poco éticas que le suprimen el beneficio al colaborador. La investigación de Fernando Zambrano con relación a la jubilación patronal en Ecuador y el principio de irrenunciabilidad, tuvo evidenciar cómo algunos empleadores vulneran este derecho al despedir intempestivamente a trabajadores próximos a cumplir los requisitos para acceder al beneficio. Se aplicó una metodología mixta cuali-cuantitativa, que consistía

en realizar entrevistas a jueces laborales, encuestas a ciudadanos de Santo Domingo y análisis documental de casos judiciales y normativa vigente.

Los resultados revelaron que, aunque la jubilación patronal está protegida constitucionalmente, existen prácticas empresariales que buscan evadirla, afectando la estabilidad laboral y económica de los trabajadores, lo que exige reformas legales para garantizar su cumplimiento efectivo (Zambrano, 2024)

Según Lex- Revista de investigación en Ciencias jurídicas, la jubilación patronal en Ecuador tiene sus limitaciones al igual que otras leyes latinoamericanas, existen vacíos legales en su aplicación y el impacto que ha tenido su disminución progresiva en los derechos laborales, especialmente en contextos de reformas económicas, más que un derecho o beneficio para el trabajador, se ha convertido en un pretexto de “despido anticipado”, donde los empleadores aprovechan para desvincular de manera unilateral a sus trabajadores antes de cumplir los 20 años ininterrumpidos de trabajo, las salidas por despido intempestivo para evadir la jubilación patronal se generan cuando el colaborador tiene entre 18 y 19 años de servicio en la empresa, esta situación demuestra las intenciones del empleador de no querer reconocer y cubrir la obligación que genera el costo de la jubilación patronal, sin embargo no existen leyes que protejan al colaborador bajo estas circunstancias.

La realidad que enfrenta la jubilación patronal es grave y amplia, empezando por la falta de acceso a información con lo que es imposible contar con datos estadísticos que permitan tomar decisiones informadas.

Según estadísticas del Ministerio de Trabajo del Ecuador se evidencia un incremento del 17% en los despidos de trabajadores con más de 15 años de servicio entre 2020 y 2023. El 68% de los trabajadores desvinculados por despido intempestivo en el período analizado tenían entre 16 y 19 años de antigüedad, lo que indicaría una práctica empresarial orientada a evitar el cumplimiento de la jubilación patronal, también se expone una falta de control en el manejo de las leyes.

Parrales- Anchundia y Pachano en su trabajo el impacto de la jubilación patronal frente a la estabilidad laboral en el Ecuador, indican que esta situación se agrava por la falta de fiscalización efectiva y el débil control institucional sobre el cumplimiento de las leyes laborales. Además, se identifican consecuencias directas para los trabajadores, como inseguridad económica, dificultades para reinserirse en

el mercado laboral y pérdida de beneficios acumulados, lo que refuerza la necesidad urgente de reformar el Semarco legal y fortalecer los mecanismos de protección laboral en el país (Parrales Anchundia M. P.-P., 2024).

En Guayaquil se han notificado reportes por parte de abogados laborales con relación a los casos donde los empleadores desvinculan a sus colaboradores por años de antigüedad, sobre todo antes de que cumplan los 19 años aproximadamente, esto con el objetivo de evitar pago de indemnizaciones, en los casos más críticos son los empleadores los que presionan al trabajador para que firme su renuncia.

En los primeros meses del 2025 en Guayas y Pichincha el 74% de la población quedó desempleada, se registraron 14,288 despidos intempestivos de enero a mayo, esto quiere decir que en promedio 94 personas quedaron desempleadas diariamente, de este total el 60% de actas de finiquito corresponden a hombres siendo 8530, el 40% mujeres siendo 5758. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos, el desempleo se mantuvo estable en 3,6% en abril de 2025, esto significa 0,2 puntos porcentuales más que lo registrado en el mismo mes de 2024, cuando llegó a 3,4% (Radio Pichincha, 2025)

1.2 Problematicación

En los últimos años se ha evidenciado una tendencia empresarial que consiste en anticipar la desvinculación laboral de trabajadores con largos años de servicio, presentando estas prácticas como jubilación patronal anticipada o despidos por años de servicio. La jubilación, en Ecuador, corresponde al derecho adquirido por edad, tiempo de servicio o aportaciones, acompañado del acceso a una pensión que garantice ingresos para la subsistencia del trabajador, en cambio, el despido por años de servicio es una decisión unilateral de la organización que implica la terminación anticipada de la relación laboral, generando impactos psicosociales y económicos que no se equiparan a los de una jubilación reconocida legal y socialmente.

Al realizar los despidos bajo la figura de la jubilación patronal anticipada, se omiten las posibles consecuencias de estas decisiones. En Ecuador, el marco normativo reconoce la jubilación patronal (artículo 216 del Código de Trabajo) y la jubilación por vejez a través del IESS, lo que convierte al país en un caso singular dentro de la región andina. En el sector privado se han adoptado estrategias que

buscan minimizar costos y ciertas responsabilidades laborales a través del despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal, especialmente en colaboradores que tienen entre 18 a 20 años de antigüedad, con esta estrategia se pretende evitar el costo total de la jubilación patronal completa o el pago de sueldos más altos.

Para las empresas, si bien existe un ahorro inmediato, se genera una tensión ética y social al trasladar los costos al Estado y a la seguridad social. Finalmente, desde la perspectiva nacional, estas prácticas presionan al sistema de pensiones del IESS, aumentan el desempleo estructural en grupos de mediana edad y profundizan problemas de envejecimiento demográfico y exclusión social.

La jubilación es considerada como un hito importante en la vida del ser humano, trae ganancias y pérdidas. Dentro de los aspectos positivos, sin duda uno de los beneficios es la disponibilidad de tiempo para reorganizar la vida personal e iniciar actividades o emprender proyectos, así como fortalecer los vínculos con los familiares y amigos, por otro lado, también se presentan factores que movilizan a la persona y que pueden resultar estresantes, como abandonar el rol laboral que ocupó durante gran parte de su vida y que le permitió proveer por muchos años y ser independiente.

Otra ruptura es la pérdida de redes de apoyo social, ya que en este sentido la jubilación lleva a la persona a perder el contacto, lo que podría fomentar aislamiento. Además, esta nueva etapa puede significar disminución de ingresos económicos y, dadas las circunstancias actuales, limita la capacidad de aportar en la economía del hogar. El trabajo ocupa una posición clave en la vida del ser humano; según el modelo de estrés de Lazarus y Folkman, la jubilación es un factor psicosocial estresante, por ese motivo las redes de apoyo social son fundamentales para prevenir el impacto en la salud del individuo, ya que proveen contención a nivel emocional y ayudan a elevar la estima (Hermida & Stefani, 2011).

Según Cristóbal Jimenez y José Luis Sánchez en su artículo el impacto psicosocial del downsizing sobre los trabajadores, el proceso que se transita tras una ruptura laboral implica impactos psicosociales para dos grupos de trabajadores: los que se van o los despedidos y los que se quedan o los “supervivientes”. Para los que se van, sea por el ciclo natural de la jubilación o por anticipación forzada por la empresa, se elevan los niveles de ansiedad, síntomas psicosomáticos, depresión y

disminución del bienestar. Se incrementa la inseguridad laboral y el estrés, esto incrementa el riesgo de crisis emocional y exclusión social. Para los que se queda o “Los supervivientes” se experimenta un cuadro de malestar, miedo de ser el siguiente, culpa y pérdida de compromiso, se puede ver afectado el compromiso o lealtad con la organización (Jiménez Jiménez & Sánchez Laguna, 2006).

Uno de los efectos más evidentes posterior al despido es el sin duda la herida narcisista del yo profesional, la autoestima laboral se ve afectada directamente, sobre todo en los casos en los que la comunicación sobre el cese de las funciones llega de forma repentina sin preparación previa, el cuestionamiento de la persona sobre su utilidad profesional se ve cuestionada dejando una percepción de incompetencia o inutilidad, además de un sentimiento de fracaso injustificado, para los casos donde no se recibe explicaciones del despido. El trabajo también es una fuente de validación, poder, seguridad y pertenencia, su pérdida puede activar heridas infantiles no resueltas, tales como: Rechazo, abandono o humillación.

En el mercado laboral competitivo actual, esta desvalorización puede ser aún más intensa, dada la presión social por el éxito económico, la estabilidad y el estatus (B., 2007). La práctica reemplazar profesionales con antigüedad por jóvenes con menor costo salarial evidencia una vulneración de principios de estabilidad en el empleo y de igualdad de oportunidades. En Guayaquil, esta situación se torna sensible sobre todo en el sector privado, donde la presión por reducción de pasivos laborales ha incrementado.

A pesar de ser una práctica común en el mundo empresarial, no se han encontrado estudios en español que aborden de manera sistemática el impacto psicosocial de la jubilación anticipada o despidos por años de servicio en trabajadores con más de 18 años de antigüedad laboral, lo que revela un vacío de conocimiento en la región y abre la necesidad de una investigación que visibilice el problema desde sus múltiples dimensiones.

1.3 Pregunta de investigación

¿Cuál es el impacto del despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal en los trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil?

1.3.1 Subpregunta

¿Qué efectos emocionales experimentan los trabajadores que pasan por el proceso de despido intempestivo por evasión de jubilación patronal?

¿Cuál es el impacto en las relaciones familiares y sociales de los colaboradores despedidos de forma intempestiva por evasión de la jubilación patronal?

¿Qué transformaciones en el estilo de vida han experimentado los excolaboradores tras el despido intempestivo por evasión de jubilación patronal?

1.4 Objetivos

Analizar el impacto del despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal en trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Guayaquil y los desafíos que enfrentan en sus relaciones familiares y sociales, con la finalidad de aportar insumos que orienten acciones institucionales centradas en las personas.

1.4.1 Objetivos específicos

1. Identificar los efectos emocionales del despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil.
2. Describir las percepciones de los colaboradores sobre sus relaciones familiares y sociales a partir del despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal.
3. Describir las transformaciones en el estilo de vida de los excolaboradores tras el despido intempestivo por evasión de jubilación patronal.

1.5 Justificación

En la actualidad nuestra sociedad ecuatoriana se enfrenta algunos desafíos laborales que están impidiendo a las personas poder tener mejores oportunidades, para los trabajadores, aparece la preocupación de buscar estabilidad laboral en una empresa ya que las organizaciones están evitando tener empleados antiguos, esta realidad marcada es una preocupación latente que tiene que ser analizada a profundidad ya que se evidencia que nuestro mercado ecuatoriano busca talento

joven y aparentemente no tiene interés en retener talentos brillantes si tienen varios años de servicio, las personas que son desvinculadas tienen dificultades para ser tomados en consideración en otros empleos ya sea por edad o porque simplemente no existen vacantes alineadas a sus perfiles, el nivel de desempleo se incrementa al igual que el porcentaje de enfermedades relacionadas con la depresión, ansiedad y otras que se derivan.

Profundizar este tema es relevante porque genera un impacto directo en los profesionales de 40 años o más, ellos son los que enfrentan inconvenientes para reinsertarse laboralmente en un contexto de alto desempleo, además, el estudio aporta al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: Trabajo decente y crecimiento económico, que busca promover la inclusión y condiciones dignas a nivel laboral para todas las personas.

Analizar los aspectos de la jubilación patronal anticipada desde la mirada de Trabajo Social permite identificar las tensiones entre la sostenibilidad empresarial y el derecho al trabajo digno, el rol del trabajador es clave porque cumple un papel de intermediario en las organizaciones facilitando la negociación, comunicación y contención, en conjunto con los psicólogos, para que los procesos puedan ser más justos, además aporta en el cumplimiento de las políticas para beneficio de los colaboradores y de la empresa, ya que mediante su apoyo se logra tener visibilidad de temas que se deben cumplir para generar una salida justa, objetiva y sobre todo legal ante la ley.

El asesoramiento desde la visión del trabajador social permita humanizar las decisiones laborales ante las salidas por despido por antigüedad, permitiendo brindar acompañamiento durante la transición y cuidando la imagen, no solo de las empresas sino de los directivos, al promover ambientes laborales transparentes, que toman decisiones difíciles pero que ejecutan una salida digna donde la persona es cuidada, valorada y recibe legalmente lo que le corresponde.

En la UCSG este tema es de alto interés porque es un aporte vinculado a la equidad laboral, justicia social y a la inclusión para los estudiantes, se conecta con la misión institucional de formar profesionales apasionados y comprometidos con la transformación social, impulsa la investigación y permite que se generen propuestas de intervención desde la mirada de algunas carreras, es también un llamado a la

sociedad para que se puedan implementar mejoras desde que se inicia la formación del profesional para que pueda aportar soluciones innovadoras y sostenibles cuando salga al mercado laboral y pueda palpar la realidad, además la investigación se fusiona con el Dominio de Desarrollo Humano, Inclusión y Bienestar Social de la UCSG porque busca promover estudios que generen resultados tangibles.

Es importante también que exista información y se sigan promoviendo investigaciones sobre este tema para poder identificar los aspectos que originan este tipo de prácticas y para que las futuras generaciones estén mejor informados sobre la realidad de los negocios y tengan la posibilidad de implementar estrategias que generen soluciones donde tanto las organizaciones como las personas puedan tener beneficios sin verse afectados por costos o como daño colateral por decisiones radicales que afectan la calidad de vida.

El despido no es solo una decisión transaccional en las organizaciones; si bien los trabajadores son fichas de una necesidad económica de retorno de dinero para cumplir con resultados, es importante tener en consideración que también estas acciones deben manejarse con cuidado porque se está gestionando una intervención profunda en la vida de las personas. Las organizaciones maduras y que apuestan por el cuidado no solo del desempeño sino de la integridad de las personas, deben comprender que su responsabilidad no termina al cesar la relación laboral, acompañar al ex trabajador es una muestra ética y empática de humanidad institucional. Invertir en programas de salud mental para despedidos es invertir también en la reputación, cultura, responsabilidad psicosocial y marca empleadora.

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

En el presente capítulo se presenta el marco referencial que sustenta el análisis del impacto psicosocial en la jubilación patronal anticipada donde se fundamenta teóricamente los conceptos que permiten interpretar este proceso.

2.1 Marco Conceptual

2.1.1. El trabajo como eje de identidad

El trabajo cumple funciones psicológicas y sociales fundamentales, aporta identidad y estructura a las personas, además brinda el sentido de utilidad y autonomía. Marie Jahoda indica que el trabajo brinda estructura, identidad, vínculos, estatus y propósito. La pérdida de la estabilidad laboral o del trabajo altera factores psicológicos y sociales.

Ella analizó cómo el empleo proporciona una estructura temporal, que impulsaba la actividad, unía a personas con ideas afines, proporcionaba socialización fuera del ámbito familiar y ayudaba a definir el estatus o la identidad personal. En conjunto, Jahoda utilizó las teorías de otras investigaciones destacadas en psicología para determinar la importancia del empleo para una persona (Mills, 2023).

Ander-Egg señala que el trabajo es un componente central de la construcción del bienestar social, por lo que su pérdida representa un riesgo para la identidad y la integración social.

2.1.2 Jubilación patronal anticipada

Se define como la desvinculación laboral del colaborador antes de cumplir la edad legal establecida, es una transición o retiro acelerado, puede ser voluntaria o inducida por decisiones organizacionales.

Según Alberto de La Torre García en su artículo: Jubilaciones anticipadas y recursos Humanos- La relevancia de una aproximación psicosocial define a la jubilación patronal anticipada de la siguiente forma:

La jubilación patronal anticipada responde a un proceso decisional que consta de tres fases consecutivas según Atchley y Kasl:

a) Fase de Prejubilación donde la persona "examina" una serie de variables básicas, que guardan relación con el estado personal en lo que se refiere a la edad, la salud y la situación económica en la que permanecería si pasará a la situación de jubilación.

b) Etapa de la Transición hacia la jubilación, focalizando sobre los fundamentos que determinan, en último término, la decisión de jubilarse. Se examinan aquí aspectos relacionados con el significado del trabajo y el propio desarrollo profesional del individuo: la tarea desempeñada con relación al nivel intelectual exigido para su desempeño; el grado de implicación y significado personal en el trabajo, y, la percepción individual del desarrollo profesional futuro, o, en su defecto, la autopercepción de haber logrado sus objetivos profesionales, y, en consecuencia, tener ya conseguido su máximo desarrollo profesional.

c) Fase de post-jubilación: con la elaboración del esquema personal y social para el momento de la desvinculación laboral, las expectativas reales que dibujen la vida posterior de la persona y el establecimiento de metas claras con el sentido de eficacia para su realización (De la Torre García, 1983, pág. 6).

Las fases plantadas por Alberto de la Torre son pasos que deberían ser tomados en cuenta para un proceso de jubilación respetuoso y transparente; sin embargo, en la literatura encontrada no se evidencia que las organizaciones o gobiernos promuevan un proceso de jubilación patronal anticipada como corresponde, es decir, no existe una desvinculación ordenada y empática del colaborador.

2.1.3 Impacto Psicosocial

En el campo de la psicología clínica, el despido es una micro crisis existencial desde donde se pueden derivar algunos síntomas como descompensaciones emocionales o alteraciones de identidad (López, 2007).

La etapa de despido proporciona al individuo nueva información sobre sí mismo al observarse en una nueva situación, lo que debe inducir constructivamente a una modificación de su propio autoconcepto y de la imagen hacia los otros. Estas transformaciones requieren de un proceso de adaptación personal que debe ser direccionada a partir de la resiliencia. De esta forma, la resiliencia incentiva actitudes y comportamientos positivos y proactivos que facilitan el actuar de los individuos en la búsqueda de empleo.

Uno de los ejemplos más latentes en este sentido es la aparición de nuevas oportunidades para realizar actividades favoreciendo la capacidad emprendedora y la generación de empresarios y consultores. Además, permite concluir el ciclo de despido en un menor tiempo, minimizando costos y favoreciendo estrategias creativas de inserción (López, 2007, pág. 170)

Robert Atchley, sociólogo y gerontólogo estadounidense, interpreta la teoría de la de la jubilación, enfatizando su estudio especialmente en siete fases:

Fase 1: Prejubilación o consideración del retiro y proyección vital, fase 2: Luna de miel o sentido de placer e intensidad para realizar actividades de ocio, fase 3: Descanso y relajación o participación en actividades culturales, viajes o pasatiempos, fase 4: Desencantamiento o desilusión por el proceso de jubilación y aparición de dificultades de salud o problemas en la relación familiar, fase 5: Reorientación o replanteamiento de propósitos, emprendimientos o nuevas metas, fase 6: Rutina o abordaje de normas, horarios y hábitos satisfactorios, fase 7: Terminación o pérdida de la independencia, presentación de obstáculos de salud y emocionales.

Mediante estas fases es probable identificar o detectar aquellas falencias, necesidades y dificultades emocionales durante el nuevo rol de jubilado, al igual que las percepciones o perspectivas ante la transición y junto a esto, las nuevas oportunidades para el proyecto de vida (Moreno Toledo, 2011, págs. 10,19).

Según Schlossberg, toda transición, incluida la jubilación, implica una quiebre en hábitos, roles y relacionamiento, lo que puede generar desorganización emocional y estrés, pues obliga a la persona a reconstruir su identidad y autopercepción. La autora señala que el impacto psicológico depende de tres factores: la naturaleza del evento (si es esperado o impuesto), las características individuales, y el entorno de apoyo disponible.

También menciona que la transición puede provocar sentimientos de pérdida, incertidumbre y desequilibrio, sobre todo cuando el evento no es planificado. Su teoría subraya que el ajuste emocional se gestiona de mejor forma cuando la persona cuenta con recursos como el apoyo social, entre otros. En este sentido, los efectos psicológicos de una transición como la jubilación anticipada pueden ser positivos o negativos dependiendo de cómo el individuo evalúa, enfrenta el cambio y las herramientas que tiene a su alcance (Sánchez, 2019).

Los autores, Hornstein y Wapner, indican que en los meses siguientes a la jubilación los individuos se ven forzados a construir un nuevo sentido de identidad como jubilados. El compromiso y el apoyo de su entorno social y familiar es clave en esta etapa.

Dependiendo del apoyo que reciban, la construcción de su nueva identidad se realizará con mayor o menor facilidad. También es muy importante el grado de congruencia en las expectativas acerca de la jubilación por parte del jubilado y las personas cercanas, si esta congruencia es positiva el cambio en la identidad por parte del jubilado ocurre de un modo satisfactorio (Deps & Bernardo de Cara, 2019).

Las redes de apoyo social eficaces para el individuo amortiguan el impacto en su salud causado por la tensión que le genera enfrentar situaciones, cuyas demandas superan sus recursos internos y externos. Dado que la jubilación implica un retraimiento de las relaciones sociales, esta situación expone al adulto mayor a niveles más altos de vulnerabilidad social (Hermida & Stefani, 2011, págs. 197-206).

Según Esther Bódalo y Carmen Caravaca en su trabajo la intervención preventiva desde el Trabajo Social en los conflictos surgidos en la jubilación indica que la jubilación presenta temas sociales importantes: el envejecimiento de la población activa y el aumento de la edad de retiro generan tensiones demográficas. El retiro obligatorio afecta a quienes desean seguir trabajando, mientras que la cultura centrada en la juventud desvaloriza la vejez y refuerza estereotipos negativos. Además, la falta de planificación tras el retiro produce desorganización del tiempo y sensación de vacío.

La aceptación del nuevo rol y el apoyo social son esenciales para prevenir aislamiento y reconstruir la identidad del jubilado. El rol de la persona que vive el proceso de la jubilación patronal anticipada cambia, debido a que la edad en la que deja de ejercer sus funciones es temprana, lejos de la tercera edad y las expectativas laborales aún se encuentran latentes, el desafío para la sociedad es poder reinsertar a estas personas en las organizaciones y evitar la discriminación o exclusión (Lozano & Llamas, 2012).

La familia es el soporte fundamental para todo ser humano, genera un vínculo de contención clave ante situaciones sensibles tales como la pérdida de trabajo.

Según Juan Manuel Saucedo:

La familia difiere de otros grupos humanos en aspectos tales como la duración e intensidad de los lazos afectivos que unen a sus integrantes y las funciones que estos desempeñan. Las características psicológicas de la familia son más que la suma de las personalidades individuales de sus miembros. Para entender su funcionamiento se requiere conocer también sus relaciones interpersonales, pues las acciones de cada uno de ellos producen reacciones y contra reacciones en los demás y en ellos mismos.

En otras palabras, las características de la familia son las propias de un sistema abierto. Dentro del sistema actúan fuerzas tanto positivas como negativas, que determinan el buen o mal funcionamiento de esta unidad biológica natural (Facultad de Medicina, UNAM, 2022, pág. 1).

Según un estudio que se hizo en Costa Rica con personas jubiladas por el Régimen de Invalidez Vejez y Muerte participantes del Programa de Preparación para la Jubilación las de las personas entrevistadas indicaron lo siguiente:

Ahora comparten más con los hijos, por el tiempo y espacio que ellos tienen a su disposición, beneficiando así la convivencia familiar. La comunicación jugó un papel importante en la familia, ya que la misma debe ser directa y asertiva, por lo que se debe preparar a los hijos y a sus padres sobre la importancia de que prevalezca una comunicación igualitaria y de respeto. La capacidad de comunicación interpersonal no debe medirse exclusivamente por el grado en que la conducta comunitaria ayuda a satisfacer las propias necesidades, sino también por el grado de satisfacción a los otros.

Los jubilados indicaron que las relaciones entre ellos y los valores son los aspectos que más predominan en la dinámica familiar, donde fue posible nombrar la unidad entre sus miembros, la solidaridad en los momentos difíciles y el respeto mutuo entre padres e hijos (Barrantes Ramírez, Monge Carranza, Rodríguez Novoa, & Valerio Núñez, 2019, págs. 6-7).

2.1.4 Ansiedad

Durante el proceso de despido, la ansiedad hace presencia debido a los cambios significativos que presenta esta etapa de la vida del ser humano, sea porque cumplió su ciclo con normalidad o porque se anticipó su salida del trabajo.

Fletcher y Hanson definen la ansiedad por jubilación como:

“Un sentimiento generalizado de aprensión o preocupación por las consecuencias inciertas, imprevistas y potencialmente destructivas de la inminente jubilación”, asocian la ansiedad con el temor de fracaso en comparación con las dos principales tareas de desarrollo resultantes de la transición a la jubilación: el enfrentamiento de la pérdida de relaciones interpersonales y actividades sociales relacionadas con el contexto laboral; y el desarrollo y la inversión en nuevas relaciones interpersonales y actividades sociales extralaborales (Chiesa & Sarchielli, Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad, 2018, pág. 373)

2.1.5 Discriminación por edad

El proceso del despido intempestivo por anticipación de la jubilación patronal se relaciona principalmente con el edadismo, lo cual impacta directamente en la autoestima, autoconfianza y el sentido de utilidad de las personas.

Según el editorial de Luisa Seco Lozano, indica que el edadismo se usa para:

Describir, categorizar y clasificar a las personas las sociedades han empleado la edad, el género o la raza. En función de esta etiqueta, las personas juegan un rol predeterminado en esa sociedad. Si en el siglo XIX se combatió el racismo, y en el XX el sexismo, en el XXI el edadismo es considerado el tercer “istmo”. Cuando la edad se utiliza para categorizar y dividir a las personas estamos hablando de edadismo. Suele estar tan interiorizado y normalizado no sólo en los ámbitos institucionales, sino en nuestras propias creencias personales y culturales que nos va a costar reconocerlo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el edadismo como “la discriminación por motivos de edad que abarca los estereotipos y la discriminación contra personas o grupos de personas debido a su edad. Puede tomar muchas formas, como actitudes prejuiciosas, prácticas discriminatorias o políticas y prácticas institucionales que perpetúan estas creencias estereotipadas (Martínez, 2022, pág. 1).

En la actualidad, las exigencias de los perfiles para las contrataciones en las organizaciones han ido evolucionando, la competitividad se ha ido incrementando sobre todo en temas relacionados con la edad, se percibe que los reclutadores presentan una tendencia a considerar personas que están cerca de los 20 y aquellos que están desde los 40 a 50 años pueden tener menos oportunidades, en octubre del 2025, Multitabajos, una plataforma reconocida de reclutamiento, realizó un estudio donde se indica lo siguiente:

El 67% de las personas trabajadoras fue discriminada por su edad o presencié una situación de este estilo al buscar empleo. Un 33% afirma no haberlo experimentado nunca. Este porcentaje se encuentra 9 puntos porcentuales por encima del 2024, donde el 58% de las personas afirmaba haber sufrido o percibido discriminación de este tipo.

En la región, la tendencia es similar: en Chile y Argentina el 73% de las personas trabajadoras, afirma haber experimentado o presenciado discriminación etaria, seguido por Perú con el 65% y Panamá con el 61%.

¿Qué tipo de discriminación por edad experimentaron?

El 64% dice haber sido rechazado en procesos de selección, a pesar de cumplir con todos los requisitos y tener la experiencia necesaria para el puesto; el 13% indica que se le negó la oportunidad de liderar proyectos o equipos debido a prejuicios relacionados con la edad; el 12% señala haber recibido menor reconocimiento o visibilidad en comparación con colegas más jóvenes; y otro 12% menciona que se les excluyó de actividades sociales.

“El estudio evidencia que en Ecuador casi 7 de cada 10 personas trabajadoras han sido discriminadas por su edad en procesos de selección o conocen a alguien que lo fue. Esto confirma que el factor etario continúa siendo una barrera en el acceso y desarrollo laboral. La diversidad generacional enriquece a las organizaciones con miradas complementarias y experiencia, por lo que es clave que las empresas diseñen políticas que fomenten la inclusión y promuevan un entorno de colaboración intergeneracional”, explica Miguel Bechara, director de Multitrabajos.

¿Cómo se manifiesta la discriminación por edad en su trabajo?

El 46% menciona que se prioriza a los empleados más jóvenes en la asignación de proyectos o en el reconocimiento laboral; el 41% indica que no se incorporan personas mayores de 45 años a la organización y el 38% señala la falta de oportunidades de ascenso (Cámara de Comercio de Quito, 2024).

2.1.6 Relaciones sociales

Las relaciones sociales forman una parte importante en la vida de una persona que está cercana a la jubilación, porque son sus redes de apoyo quienes ayudarán a mantener la motivación y el propósito para seguir adelante a pesar de las circunstancias.

Según estudios de Toni C Antonucci, Kristine J Ajrouch y Kira S Birditt:

Conceptualizar las relaciones sociales como un convoy permite una representación parsimoniosa de una circunstancia humana altamente compleja. Según el modelo de convoy, los individuos están rodeados de otros que los apoyan y que se mueven con ellos a lo largo del curso de la vida. La medida del convoy implica colocar a individuos cercanos e importantes en tres círculos concéntricos que representan tres niveles de cercanía: cercano, más cercano, más próximo.

El modelo de convoy contribuyó con varios avances teóricos al estudio de las relaciones sociales. En primer lugar, las relaciones sociales se conceptualizan como multidimensionales. En su forma más básica, incluyen dimensiones de estructura, tipo y calidad. Los primeros trabajos, que utilizaban recuentos simples del número de contactos o vínculos que un individuo tenía con otras personas u organizaciones, tendían a enfatizar la cantidad de relaciones, pero trabajos posteriores evaluaron la calidad de las relaciones además de la cantidad.

Estos últimos estudios demostraron que, si bien la cantidad de relaciones era importante, de hecho, la calidad de las relaciones era en realidad más predictiva de la mayoría de los resultados, incluida la mortalidad y la salud física y mental. Sin embargo, claramente es necesario tener cierta cantidad de relaciones para tener relaciones de alta calidad.

Por lo tanto, existe un vínculo importante entre ambos. En segundo lugar, el modelo de convoy superó el uso de medidas globales no específicas de redes sociales, por ejemplo, haciendo preguntas generales que no permitían el análisis de diferentes características estructurales o de composición.

Los estudios de encuestas anteriores tendían a preguntar sobre las relaciones sociales en general, ya sea agrupando a todos los miembros de la familia (es decir, cónyuge, hijos, hermanos) o combinando familia y amigos. Los convoyes de relaciones sociales utilizaron un enfoque que identificó específicamente las características de los miembros de la red, incluyendo: tipo de relación (es decir, cónyuge, amigo), género, edad, frecuencia de contacto y proximidad geográfica, entre otras características.

En tercer lugar, las relaciones sociales se consideran importantes en un momento dado, pero también se construyen a partir de experiencias previas y, por lo tanto, adquieren importancia adicional con el tiempo. En cuarto lugar, la experiencia de las relaciones sociales puede entenderse tanto objetiva como subjetivamente y desde múltiples perspectivas.

Finalmente, el propio modelo de convoy postula la naturaleza contextual de las relaciones sociales. A partir de perspectivas multidisciplinarias y dado que el envejecimiento es un proceso que dura toda la vida, el modelo de convoy con sus perspectivas subyacentes de duración y curso de vida ha proporcionado conocimientos fundamentales en gerontología (Chung, 2014, págs. 84, 85)

Según el artículo de Rita Chiesa y Guido Sarchielli sobre la preparación para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad se resalta que:

El efecto positivo del apoyo social sobre el nivel de ajuste a la jubilación sugiere la hipótesis de que el apoyo social pueda también influir en la fase de preparación para la jubilación, sobre todo porque, como un recurso psicosocial, puede facilitar el afrontamiento de la transición y alimentar la prefiguración de expectativas positivas para el retiro, sin embargo, como ya se ha previsto, son escasas las investigaciones que han estudiado este aspecto.

Desde la perspectiva de la planificación del despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal, es útil distinguir las fuentes de apoyo social en términos de relaciones en el entorno del trabajo y relaciones en el contexto exterior (Chiesa & Sarchielli, 2008, pág. 371)

2.1.7 Estilo de vida

El despido intempestivo, sin duda, marca un hito importante en la vida del ser humano, porque pasa de una vida estructurada con hábitos establecidos a una etapa donde se tiene que confeccionar nuevamente el diseño del nuevo estilo de vida para mantener un equilibrio entre la utilidad como persona y el descanso.

La Teoría de Tinsley y Tinsley (1986) sobre las Experiencias trascendentales de Ocio considera que la participación en actividades de ocio permite a las personas satisfacer algunas necesidades psicológicas humanas. Esta teoría

integra otras sobre la necesidad de compensación, crecimiento personal, aserción, formación de la identidad, protección o enfrentamiento, dentro del marco de la teoría personal de adaptación al entorno. Desde la Teoría sobre las Experiencias Trascendentales de Ocio se defiende que la satisfacción de las necesidades personales mediante experiencias de ocio contribuye a mejorar la salud mental y física, lo que incrementa el nivel global de satisfacción vital.

Las personas mayores, que habían sido durante siglos personajes sabios, conciliadores y carismáticos, han perdido ese papel social, quedando relegados a un segundo plano y, en ocasiones, aislados a su soledad. Aunque sus necesidades básicas sean salud o dinero, el problema que más les angustia a las personas mayores es el de la soledad. Se ha llegado a afirmar que la sensación de soledad se convierte con frecuencia en síntoma y estado de enfermedad.

Su presencia es notable entre nuestros mayores, en su forma más asidua la experimentan el 7,3% de los hombres y el 13,7% de las mujeres y la mayoría de las personas la experimentan en ocasiones especiales (25,3%), por las noches (17,8%) o cuando están enfermos (14,9%). El ocio, que tiene un papel fundamental en la socialización de las personas, resulta ser, en este aspecto, una fuente compensatoria de esta soledad, a veces inevitable, siempre que sea un ámbito en el que estas personas se relacionen con otras personas, ya sean miembros de su familia, amigos, gente de su edad u otros grupos. De la investigación de Julio Iglesias De Ussell "La Soledad en las personas mayores", realizada en la universidad de Granada, se deduce que el ocio activo (pasear o practicar alguna afición) es un remedio eficaz para aliviar la soledad, mientras que el ocio pasivo actúa en sentido contrario (Noriega & San Juan, 2009, págs. 7,8)

2.2 Marco normativo

2.2. 1 constitución de la república del Ecuador:

La presente información se fundamenta en la normativa ecuatoriana vigente que regula el derecho al trabajo, la seguridad social, la jubilación y la protección de las personas adultas mayores. Esta normativa constituye el sustento jurídico para

comprender los alcances, derechos y garantías vinculados a la jubilación patronal anticipada y a los procesos de transición laboral en el país.

En el artículo 33 de la Constitución se indica:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Ecuador, 2021, pág. 20).

En el artículo 326 se establecen los principios rectores del trabajo en Ecuador, garantizando derechos laborales fundamentales como estabilidad, igualdad salarial, ambiente seguro, libertad sindical y mecanismos para resolver conflictos, protegiendo siempre al trabajador bajo el principio de irrenunciabilidad.

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo (Ecuador A. N., 2021, pág. 162)

En la sección primera, donde se habla de las adultas y adultos mayores, se mencionan los derechos de los jubilados, específicamente en el artículo 37:

1. La atención gratuita y especializada de salud, así como el acceso gratuito a medicinas.
2. El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones.
3. La jubilación universal.
4. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
5. Exenciones en el régimen tributario.
6. Exoneración del pago por costos notariales y registrales, de acuerdo con la ley.
7. El acceso a una vivienda que asegure una vida digna, con respeto a su opinión y consentimiento (Ecuador A. N., 2021, pág. 20).

2.2.2 Tratados internacionales

En cuanto a normativas o leyes internacionales también existe un resguardo para los casos de las personas que cumplen su ciclo por edad.

En la convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores se mencionan algunos temas de interés como:

Artículo 18: Derecho al trabajo

La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad.

Los Estados Parte adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor. Queda prohibida cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo, de conformidad con la legislación nacional y en forma apropiada a las condiciones locales. El empleo o la ocupación debe contar con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades.

Los Estados Parte adoptarán las medidas legislativas, administrativas o de otra índole para promover el empleo formal de la persona mayor y regular las distintas formas de autoempleo y el empleo doméstico, con miras a prevenir abusos y garantizar una adecuada cobertura social y el reconocimiento del trabajo no remunerado.

Los Estados Parte promoverán programas y medidas que faciliten una transición gradual a la jubilación, para lo cual podrán contar con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y de otros organismos interesados. Los Estados Parte promoverán políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las necesidades y características de la persona mayor. Los Estados Parte alentarán el diseño de programas para la capacitación y certificación de conocimiento y saberes para promover el acceso de la persona mayor a mercados laborales más inclusivos (Americanos, 2015, pág. 11).

2.3 Código de Trabajo

Según el código de trabajo en Ecuador los siguientes artículos se relacionan con la jubilación patronal:

Parágrafo 3ro- De la jubilación Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores.

Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938. Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las

siguientes partidas: a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. Nota: En el primer inciso del numeral 2 del artículo 216, se dice: "remuneración básica mínima unificada medio", debiendo corregirse por la siguiente expresión: "remuneración básica unificada media. Incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 340 de 23 de agosto del 2006. Exceptuase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable. Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a código de trabajo.
3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al

cincuenta por ciento del sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio. El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador.

4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva de este. En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador (Consejo de Educación Superior (CES, 2020, pág. 78).

2. 4 Marco estratégico

Según el plan nacional de desarrollo 2025- 2029, no se habla directamente de las medidas de protección a los trabajadores con relación a las jubilaciones patronales anticipadas, sin embargo, si presenta un diagnóstico del mercado laboral, además aborda temas de protección social y pensiones no contributivas.

Dentro del documento se especifica que existe protección social ante el desempleo, el gobierno prioriza las transferencias monetarias para reducir vulnerabilidad económica, es decir que ante los despidos las familias dependen de las entidades públicas, se amplía la cobertura de bonos y pensiones no contributivas

para garantizar ingresos mínimos a hogares en pobreza y extrema pobreza. Se fortalecen centros de atención y casas de acogida para personas en situación de vulnerabilidad ofreciendo refugio temporal y asesoría legal.

Con relación a los jubilados o grupos vulnerables se especifica lo siguiente:

Otro de los grupos vulnerables son las personas adultas mayores que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), detalla que: “Casi la mitad de las personas mayores de 65 años en Ecuador no recibe ingresos laborales ni pensión. En nuevo estudio sobre la seguridad económica de los adultos mayores en Ecuador, la OIT alerta sobre la necesidad de este grupo etario de prolongar su vida laboral más allá de los 65 años, como estrategia de supervivencia, lo que causa que casi 4 de cada 10 de estas personas estén trabajando o buscando empleo, y más del 80% lo haga en la economía informal” (OIT, 2024b).

De acuerdo con los datos del Censo de Población y Vivienda, la población adulta mayor (personas de 65 años y más) ha experimentado un notable crecimiento. En 2010, esta población alcanzó un total de 938.951 individuos, representando el 6,48% del total nacional de 14.483.499 personas. Para el censo de 2022, el número de adultos mayores ascendió a 1.520.590, lo que equivale al 8,97% de la población total de 16.938.986 habitantes.

Este incremento representa un crecimiento absoluto de 581.639 personas adultas mayores en un período de 12 años, lo que corresponde a un aumento relativo del 61,96% (INEC, 2022a). La incidencia de la pobreza por ingresos en Ecuador se incrementó en 1,92 puntos porcentuales en los últimos seis años, al pasar de 22,31% en 2018 a 24,23% en 2024, según los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), anual acumulada. “Además, las estimaciones sugieren que existen alrededor de 201.000 personas adultas mayores (65 años o más de edad) que se encuentran en situación de pobreza y no están cubiertas por el sistema de protección social”

El desarrollo social en personas adultas mayores es un proceso continuo de participación significativa y satisfactoria en la vida social, a su vez, implica mantener y fortalecer las conexiones interpersonales, participar en actividades

comunitarias, culturales, recreativas o productivas, sentirse integrado y valorado por la sociedad

2.4.1 Empleo, formación y capacitación

Una de las principales problemáticas identificadas en el Eje Económico, productivo y empleo fue la insuficiencia de empleo adecuado, una situación que afecta de manera más profunda a los grupos en situación de vulnerabilidad, entre ellos niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, y pueblos y nacionalidades indígenas, conforme lo reconocen los CNI. Frente a este desafío, surge la necesidad de fortalecer las políticas públicas laborales, asegurar su desarrollo, implementación y seguimiento desde un enfoque de derechos, inclusión y protección social.

Además, se propone, invertir en programas de formación y capacitación orientados a sectores con alta demanda de mano de obra, e incluir temáticas como educación financiera como parte del currículo escolar, habilidades técnicas, productivas y de gestión, con el fin de mejorar el perfil laboral y el talento humano. Se enfatiza también la importancia de que la normativa laboral incorpore elementos de adaptación al cambio tecnológico, de manera que las transformaciones del mercado laboral no profundicen las brechas existentes. Finalmente, se subraya la necesidad de un crecimiento económico sostenible que promueva el empleo digno y reconozca la diversidad de realidades sociales (Secretaría Nacional de Planificación, 2025, págs. 80, 219).

Dado que la jubilación patronal anticipada se presenta como una realidad no formalizada a nivel empresarial, se entiende que ciertas medidas del gobierno pueden apalancar la situación mediante la promesa de un empleo digno ante una realidad inevitable.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

El trabajo está orientado a comprender las experiencias y efectos psicosociales de los colaboradores que transitan experiencias de despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal, el tipo de investigación es cualitativa.

3.1 Enfoque de la investigación

La investigación es cualitativa porque busca comprender los elementos subjetivos, vivencias y aspectos psicosociales que son estudiados mediante la interpretación con herramientas que permiten profundizar y explicar el origen y resultado de la situación.

Este enfoque es acertado porque el objetivo central no es medir estadísticamente la problemática, sino interpretar la experiencia vivida por los trabajadores, analizar el impacto en su salud mental, sus relaciones familiares, su identidad laboral y su proceso de adaptación tras la desvinculación, además en la actualidad no existen aún documentos o los suficientes registros y respaldos de esta práctica que realizan las empresas para evadir costos altos en la nómina.

3.2 Tipo y diseño de estudio

La investigación tiene un alcance descriptivo y exploratorio.

Es exploratoria, porque aborda un tema del que existe poca investigación debido a que el despido intempestivo actualmente es utilizado como mecanismo para evitar el pago de la jubilación patronal. Este tipo de despidos no se encuentra visibilizado en estadísticas oficiales, y requiere una aproximación inicial que permita comprender su naturaleza y características.

Es descriptiva porque permite construir un panorama sobre cómo afecta este tipo de desvinculación a la vida de los trabajadores, a su bienestar integral y cómo lo afrontan las organizaciones.

3.3 Universo y muestra

El universo está conformado por las personas despedidas intempestivamente por evasión de jubilación en la empresa de estudio durante el 2025, que corresponden a un total de 35 personas a nivel administrativo, 20 fueron despedidas en el primer semestre, y 15 en el segundo semestre del 2025.

La muestra está conformada por 3 personas despedidas en el segundo semestre, quienes accedieron pidiendo que se mantenga bajo estricta confidencialidad con sus identidades. La muestra corresponde a un muestreo no probabilístico porque no todas las personas despedidas fueron seleccionadas para realizar el estudio, además es intencional porque se eligieron a los colaboradores con un criterio definido: Personas que salieron en el segundo semestre.

3.3.1 Caracterización de la muestra

Los criterios para la caracterización de la muestra son:

- Personas que trabajaron en el área administrativa
- Personas que mantuvieron posición de jefaturas
- Que trabajaron hasta 19 años en la empresa
- Edades entre 40 a 45 años

3.4 Técnicas e instrumentos de Recolección de datos

3.4.1 Entrevistas

Se aplicaron entrevistas individuales porque permiten tener acceso a las experiencias de los entrevistados, conocer sus percepciones, explorar sus emociones identificando comportamientos que difícilmente pueden ser evidenciados con otros métodos.

Esta herramienta permite generar un vínculo de confianza que facilita abordar temas sensibles y confidenciales fortaleciendo la validez interpretativa del análisis y aportando un enfoque centrado en la persona. Se utilizó una guía de entrevista semiestructurada, compuesta por preguntas abiertas organizadas en torno a las

dimensiones del estudio: Ansiedad, Discriminación por edad, relaciones sociales, estilo de vida.

3.5 Matriz de operacionalización de variables

Dado que la investigación es cualitativa y se necesita conseguir elementos que permitan organizar los objetivos y sus alcances se realizó una matriz de operacionalización de variables alineada a los objetivos específicos:

Objetivo 1: Identificar el impacto emocional del despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil.

Categoría: Contexto emocional

Subcategoría: Impacto emocional

Concepto: El impacto emocional se refiere al conjunto de reacciones que experimenta una persona que ha transitado el despido intempestivo.

Analizar este impacto permite comprender las conductas, respuestas emocionales y estados afectivos que emergen ante la pérdida del empleo, manifestándose principalmente a través de la ansiedad, el estrés y la depresión.

Variable: Ansiedad.

La ansiedad es una reacción emocional asociada a la percepción de amenaza o pérdida de estabilidad.

En esta categoría es visible cómo influye la respuesta emocional de la persona frente a la percepción de amenaza que genera el despido y cómo afecta a la estabilidad emocional y adaptación a la nueva realidad.

Variable: Estrés

Es un estado de tensión generado por estímulos externos como el trabajo, conflictos, cambios preocupaciones, entre otros, que activa mecanismos de alerta en el organismo.

Objetivo 2: Describir las percepciones de los colaboradores sobre sus relaciones familiares y sociales a partir del despido intempestivo.

Categoría: Dimensión sociofamiliar.

Subcategoría: Relaciones sociales.

Concepto: Conjunto de vínculos e interacciones que una persona establece con otras dentro de su entorno, las mismas que influyen de manera directa en el bienestar emocional, la adaptación social y la percepción de la persona.

Variable: Relaciones sociales

La categoría sociofamiliar es fundamental debido a que la influencia y contención del entorno hacia una persona en situación de despido moviliza directamente el comportamiento y permite que pueda sobrellevar el duelo de una forma más equilibrada brindando apoyo moral y fortaleciendo la autoconfianza.

Variable: Discriminación por edad.

Son estereotipos, prejuicios y prácticas que limitan o excluyen a las personas por la edad que tienen, sin considerar sus capacidades reales sobre todo a nivel laboral.

Objetivo 3: Describir las transformaciones en el estilo de vida de los excolaboradores administrativos tras el despido intempestivo, identificando los principales cambios en sus dinámicas personales, laborales y familiares.

Categoría: Bienestar social

Subcategoría: Calidad de vida

Concepto: Es el nivel de bienestar percibido por la persona con relación a su salud, entorno social, condiciones económicas y satisfacción con la vida cotidiana.

Variable: Estilo de vida.

El bienestar social es el grado de satisfacción que la persona experimenta con relación a su entorno sociofamiliar, mientras que la calidad de vida es la manera la persona reorganiza sus hábitos cotidianos.

La relación entre categoría y variable muestra que el despido no solo genera un impacto emocional, sino que presenta cambios en la vida cotidiana, redefiniendo la forma en que las personas gestionan comienzan a gestionar sus nuevos hábitos y redefinir su bienestar.

CAPÍTULO 4:

4.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se presentan los resultados de las entrevistas realizadas a personas que vivieron de cerca el proceso de despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal.

4.2 Objetivo específico 1: Identificar el impacto emocional del despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil.

4.2.1 Impacto emocional

4.1.1.1 Ansiedad:

La ansiedad es una de las variables más mencionadas por los entrevistados, la cual generó algunos síntomas como desencadenantes, entre estas alteraciones de sueño como el síntoma más común durante los primeros días.

Se indagó con los entrevistados los síntomas experimentados posterior a su salida, frente a esto, una de las entrevistadas indicó: “en mi caso, a pesar de que ya conocía la fecha de mi salida, las dos primeras semanas, tuve dificultad para conciliar el sueño ya que me extendía en horarios actualizando mi CV, aplicando en LinkedIn y buscando proyectos para emprender, estaba un poco ansiosa de qué saber lo que iba a pasar.

Después de estas dos semanas pude hacer conciencia que con tranquilidad puedo tener mayor claridad para ver mejores opciones laborales” (DA1, 2026). Así también, los otros dos entrevistados reflexionaron “siempre me he dormido tarde, mi descanso no cambió mucho con el despido (XA2, 2026); “al inicio tenía mucha ansiedad, me costaba dormir temprano, mi mente daba muchas vueltas mi cabeza pensaba mucho. A veces soñaba con el trabajo que tenía y eso me generaba más ansiedad, esto fue cambiando con el tiempo (MC3, 2026).

Se puede evidenciar que dos de las personas entrevistadas experimentaron inconvenientes para conciliar el sueño debido a la ansiedad que les generaba la situación de desempleo, la falta de certeza frente a su futuro laboral y a llevar el mismo ritmo de vida que tenían, salvo el caso de XA2 quien se fue preparando con anticipación para su salida, según lo que comentó en la entrevista.

Las personas que están sin trabajo tienen más probabilidades de experimentar demasiado sueño, muy poco sueño y alteraciones del sueño, según hallazgos publicados en la revista *Economics and Human Biology*. Estos problemas de sueño son especialmente propensos a afectar a quienes sufren un desempleo prolongado.

Los investigadores David G. Blanchflower y Alex Bryson pretendieron reexplorar la relación entre el desempleo y el sueño. Los resultados de su investigación ofrecieron evidencia de que el desempleo puede afectar negativamente al sueño, especialmente entre quienes están desempleados más de un año y quienes no pueden trabajar. Los malos hábitos de sueño también pueden limitar la capacidad de una persona para buscar y conseguir un empleo (Ellwood, 2021).

A pesar de lo mencionado por los autores, no todos los casos son similares porque una de las personas entrevistadas indicó que tenía costumbre de dormir a altas horas de la madrugada, no descansaba mucho sin embargo pudo conseguir rápidamente un trabajo, XA2 nunca cambió sus hábitos ni presentó insomnio, simplemente se entretenía con otros temas de interés hasta tarde, él pudo atravesar el desempleo con enfoque y mejor actitud a pesar de esto.

4.1.1.2 Estrés

El estrés es parte del proceso que transitan algunas personas post despido, debido a la preocupación por la estabilidad económica y aspiracional de las que tienen. El estrés se presenta de diversas formas, a través de respuestas emocionales, cognitivas, conductuales y adaptativas.

A nivel general, se identificaron reacciones emocionales de estrés, una de las entrevistadas indicó haber pasado por preocupación por la reinserción laboral, experimentó ansiedad, nostalgia y duelo posterior a haber salido de la empresa.

Desde la parte cognitiva el estrés se expresó en la forma en que las personas interpretaron la decisión de despido de la empresa, algunos entrevistados indicaron que sintieron descontento y les pareció injusto pasar por esa situación cuando tuvieron buen desempeño. Se identificaron percepciones con relación al trato diferenciado, lo que generó una sensación de inequidad lo que afectaba la reputación no solo de la empresa, sino también de los líderes.

Con relación a la parte conductual, se pudo observar que los entrevistados con el tiempo han desarrollado mayor paciencia, empatía, capacidad de reflexión y autoconocimiento, tomaron una postura más práctica y de resolución. Desde la parte adaptativa, el estrés se transformó en un proceso de aprendizaje y autovaloración ya que los entrevistados reconocieron el valor de sus habilidades una vez que salieron de la empresa, desarrollaron la resiliencia lo que les ayudó a adaptarse y resolver su situación siendo recursivos.

Las reacciones de las personas entrevistadas fueron diversas, cabe recalcar que, en el caso de ellos, hubo cierta preparación previa a la decisión de su salida, por lo tanto, tuvieron tiempo para procesar la noticia, sin embargo, al llegar el momento, las personas digieren de diferente forma la realidad, una de ellas indicó: “sentía que todavía tenía mucho para dar en la empresa, después comencé a sentir preocupación por la reinserción laboral y por último sentí satisfacción porque me di cuenta de que pude conseguir trabajo rápido, estuve en una etapa breve de duelo que me generó un poco de ansiedad y nostalgia” (DA1, 2026).

En este caso, la entrevistada transitó varias emociones en poco tiempo, indicó que no tuvo impacto en su salud física, pero haber dejado la empresa en que trabajó tantos años si generó un impacto emocional que lo describe como “duelo” y durante su relato se le quebraba la voz y se podía percibir que después de algunos meses, todavía cuesta hablar del tema.

Las otras dos personas entrevistadas tuvieron reacciones más fuertes relacionadas con el descontento de la decisión que tomó la empresa, presentando un discurso un tanto negativo, XA2 no se sintió valorado indicando:

“No pensé que me iban a despedir por antigüedad, la verdad pienso que esta estrategia que tomó la empresa fue y es innecesaria, siento que no están valorando

a los buenos talentos y a los más experimentados, me parece algo ilógico e injusto” (XA2, 2026).

Algo parecido sucedió con MC3, para esta persona fue más doloroso aún darse cuenta de que no había marcha atrás con la decisión del despido, ella indicó:

“Inicialmente sentí un poco de resentimiento, sentí que fue injusto mi despido por antigüedad porque descarté varias veces buenas ofertas laborales en otros lados para dedicarme a esta empresa a la que le di mi vida y todo mi tiempo, además en mi empresa a algunas personas que despidieron les dieron la oportunidad de facturar desde otra empresa y eso conmigo no pasó, eso me hizo sentir mal al inicio, después entendí que la decisión de seguir ahí fue mía y que no tengo nada de que arrepentirme” (MC3, 2026).

Es importante resaltar los comentarios de cada persona porque sus palabras llevan a una reflexión, sobre todo el caso de MC3 donde indica que ella sintió un trato diferenciado con relación a su salida de la empresa, pensó que iba a poder facturar “como se lo hizo con otras personas”, la percepción de inequidad y descontento es visible, posiblemente la notificación de su salida fue diferente y por ese motivo se siente más afectada y dolida.

En general, algunos de los entrevistados demostraron su descontento, ya que aseguran que es injusto e innecesario despedir a personas por antigüedad que han tenido buen desempeño, algunos mencionaron que la inversión que hizo la empresa en prepararlos, en que conozcan el negocio y ganarse a sus equipos, no tiene precio frente a perderlos por evitar pagar un valor de jubilación patronal. Cabe recalcar que los 3 entrevistados pertenecen a áreas comerciales, donde el relacionamiento es clave para generar ventas, eso quiere decir que, al perderlos a ellos, se pierde el contacto clave que influía en negociaciones que generaban ingresos para la organización.

Ellos mencionaron que pasaron por algunas emociones, unas menos positivas que otras, pero que con el pasar del tiempo pudieron entender el porqué de la decisión. El desempleo afecta tanto a individuos como a comunidades, generando consecuencias físicas, sociales y psicológicas similares a un proceso de duelo. Este duelo, que incluye síntomas como tristeza y desesperanza, se ha conceptualizado

como un proceso con fases como el shock, la recuperación ligera, el miedo y la depresión (Climent-Rodríguez, 2025).

El comportamiento también puede sufrir ciertos cambios en las personas desempleadas, ya que las preocupaciones se hacen presente, sobre todo las financieras, se indagó entre los entrevistados la forma en que han cambiado sus reacciones emocionales después del despido, dos de ellos indicaron que ahora ven las cosas de forma más positiva:

“Considero que ahora tengo más tiempo para pensar y analizar las situaciones, soy más paciente y empática, trato de complicarme y tener mejor actitud” (DA1, 2026).

“Tengo que confesar que mi forma de reaccionar es más relajada, he tenido tiempo para pensar, para dedicarme a descansar y me siento más tranquila, ahora puedo escuchar con atención lo que dice mi esposo, estoy más presente, me dicen que se me ve más feliz” (MC3, 2026).

XA2 desde el inicio mantuvo una postura relajada y práctica, lo que le ayudó a moverse más rápido a nivel laboral:

“Mi forma de reaccionar no ha cambiado, soy muy práctico, creo que hay que seguir avanzando y no quedarse emprobleado” (XA2, 2026).

Se puede evidenciar que los entrevistados han dedicado sus esfuerzos hacia la autogestión emocional, desarrollando habilidades como la empatía y la paciencia, así como una actitud basada en la gratitud y el pensamiento positivo frente a situaciones complejas, algo que quizás antes era difícil de gestionar debido a la priorización que le daban a su vida laboral.

Cotton enfatiza la importancia de separar la acción de ser despedido por una empresa de tu valor como empleado. "Cada persona que ha sufrido despidos sigue teniendo un valor importante. Aun así, necesitan espacio, tiempo y una buena red de personas a su alrededor para recordar el valor que pueden aportar a un futuro empleador", afirma.

"Puede que pienses que tu valor como empleado se ha perdido, lo que te lleva a cuestionar tus habilidades y tu rendimiento pasado", dice Jill Cotton, experta en tendencias profesionales de Glassdoor. "Además, perder tu trabajo suele ir

acompañado de una enorme presión interna y externa para encontrar otro puesto rápidamente."

"Reflexionar honestamente sobre tus habilidades y centrarte en tus éxitos anteriores te ayudará a reconstruir la confianza que un despido puede despojar tan rápido", dice Cotton (Forum, 2023).

La percepción de los entrevistados con relación a su potencial como profesional es más valorada post despido, esto se debe a que según lo que comentan, al encontrarse en una situación donde tienen que replantear su futuro, pudieron identificar que sus conocimientos y habilidades desarrolladas son más valiosos de lo que pensaban, se sienten más listos para asumir desafíos que incluso no se hubieran imaginado que iban a aceptar. La resiliencia post despido es una fuerte herramienta que ayuda a las personas en la automotivación y esto impacta positivamente en su actitud frente a la vida, tal como lo indica Sergio López en el artículo Efectos Individuales del Despido y la Resiliencia como Facilitador en la Búsqueda de Empleo:

La resiliencia es una capacidad humana para hacer frente a las adversidades, superarlas y transformarlas en oportunidades (Grotberg, 1999). Este concepto tiene dos componentes importantes: la resistencia frente a la destrucción, esto es la capacidad de proteger la propia integridad bajo presión y la formación de conductas positivas para responder proactivamente en situaciones límites y ser fortalecido e incluso transformado.

La resiliencia es un enfoque útil para el trabajador despedido pues permite enfrenar la pérdida del empleo como un proceso de crecimiento y de cambio, de nuevos espacios para establecer relaciones sociales y de reconstrucción interior hacia nuevos horizontes de aprendizaje. La etapa de despido proporciona al individuo nueva información sobre sí mismo al observarse en una nueva situación, lo que debe inducir constructivamente a una modificación de su propio autoconcepto y de la imagen hacia los otros. Estas transformaciones requieren de un proceso de adaptación personal que debe ser direccionada a partir de la resiliencia.

De esta forma, la resiliencia incentiva actitudes y comportamientos positivos y proactivos que facilitan el actuar de los individuos en la búsqueda de empleo. Uno de los ejemplos más latentes en este sentido es la aparición de nuevas oportunidades para realizar actividades favoreciendo la capacidad emprendedora y la generación de

empresarios y consultores. Además, permite concluir el ciclo de despido en un menor tiempo, minimizando costos y favoreciendo estrategias creativas de inserción (B., 2007, pág. 170).

La autovaloración de los entrevistados ha sido positiva post despido, reconocen que su perfil profesional es completo y que tienen muchas habilidades desarrolladas las cuales no se habían imaginado anteriormente, dos de ellos lo han reconocido en sus discursos:

“Me he dado cuenta de que tengo mucho dominio en diferentes aspectos y no solo los relacionados a mi carrera, yo estudié marketing y me siento lista para asumir riesgos en áreas financieras y comerciales, algo que no me hubiera dado cuenta si no hubiera transitado por esta situación” (DA1, 2026).

“Valoro mucho todo lo que aprendí, creo que estoy preparada para asumir muchos retos, a veces uno no se da cuenta cuando está trabajando mucho tiempo en un lugar, cuando salí hice conciencia de todo lo que había hecho y eso me dio fortaleza y valentía para avanzar” (MC3, 2026).

Otro aspecto relevante es la percepción que tiene la persona sobre la forma de ver la vida después del despido, esta respuesta puede variar dependiendo de las circunstancias, del entorno, redes de apoyo, además es una elección que puede impulsar a que el presente y futuro tenga un horizonte más positivo.

Las respuestas de los entrevistados han sido positivas, su enfoque es más esperanzador de lo que hubieran imaginado:

“Después de darme cuenta de que a pesar de tener "cierta edad" soy valorada en el mercado laboral, tengo una actitud más positiva que cuando me enteré de que tenía que salir de mi empresa” (DA1, 2026).

“Soy positivo, tengo un negocio propio que venía desarrollando antes del despido y tengo buenos contactos que pude ir consolidando en mi último trabajo” (XA2, 2026).

“Trató de ser más positiva, aunque a veces es difícil, estoy muy agradecida y creo que mi futuro laboral depende de mí y de lo hábil que tengo que ser para desarrollarme y generar ingresos” (MC3, 2026).

Las personas que vivieron el despido indican que eligieron tener una postura favorable y una mejor actitud ante las circunstancias, prefieren ser resolutivos y evitar tomar la postura de queja, lo cual les ha servido para la reinserción laboral.

4.2 Objetivo 2: Describir las percepciones de los colaboradores sobre sus relaciones familiares y sociales a partir del despido intempestivo.

4.2.1 Dimensión sociofamiliar

4.2.1. 1 Relaciones familiares

El entorno sin duda es un factor determinante que impulsa y contiene a las personas que han pasado por un despido, sobre todo si este se da por antigüedad y no por mal desempeño, tanto la familia como los amigos juegan un rol clave ya que son los gestores que van a ayudar a movilizar positivamente a la persona que está pasando por una situación crítica de desempleo. Dos de las personas entrevistadas coinciden en que su vida familiar ha cambiado debido a que ahora invierten más tiempo en la vida familiar y social, algo que antes no era posible debido a las diferentes responsabilidades que tenía que asumir que consumían su agenda.

Según Moushumi Roy Choudhury y Clifford L. Broman en su artículo *Reseña de Michigan family*, indica: “el desempleo afecta no solo a la persona que ha perdido un empleo, sino también a otros miembros de la familia, incluidas las relaciones intergeneracionales” (Choudhury & Broman, 2016).

Los entrevistados hablaron con detalle con relación a su dinámica familiar y comentaron:

“Sin duda dedicar más tiempo a mi familia ha sido uno de los cambios más importantes, esto me hace sentir satisfecha y valorar más lo que verdaderamente importa” (DA1, 2026).

“Mi dinámica familiar sigue siendo la misma, yo siempre he separado tiempo para estar con ellos, quizás la diferencia puede ser que ahora tenga que viajar menos” (XA2, 2026).

“El cambio más radical ha sido que me vean en la casa todos los días (Broma de la persona entrevistada). Ahora veo a mis hijas ir a la escuela, tengo tiempo para

estar en reuniones de ellas, puedo almorzar con mi esposo, ya no llego cuando todos están dormidos, creo que eso es muy positivo” (MC3, 2026).

Los entrevistados al pertenecer a áreas comerciales manejaban agendas demandantes donde su disponibilidad tenía que ser 24/7, era muy común que tengan que estar habilitados los sábados, domingos o feriados, dado que el equipo de ventas no paraba y rara vez cerraba los puntos de venta al público, aparte de la disponibilidad ilimitada que debían tener, existía un caos en cuanto a cambios de decisiones en la empresa, lo que generaba mayor carga y esto hacía que los ejecutivos dediquen mayor parte de su tiempo realizando actividades laborales en su horario de descanso, esto afectaba directamente a sus familias ya que no tenían tiempo para pasar con ellos.

MC3 indica que ahora lleva a sus hijas a la escuela, algo que no podía pasar cuando estaba trabajando, en realidad ella faltaba a estas reuniones porque no tenía tiempo debido a lo demandante que era su trabajo.

Esta disponibilidad incondicional de los entrevistados, sobre todo de las mujeres, se daba no solo por la necesidad del trabajo sino por el sentido de lealtad con la empresa y los directivos, para ellos era algo normal tener ese ritmo de trabajo, hasta que fueron despedidos y analizaron la importancia de separar tiempo para la familia.

4.2.1.2 Discriminación por edad

En algunos países existe una discriminación marcada para las personas que buscan una reinserción laboral desde de los 40 en adelante y se ha decidido implementar leyes, como es el caso de EE. UU.

La Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA) de EE. UU. se aprobó en 1967, tan solo unos años después de la legislación que prohibía la discriminación por motivos de raza, etnia y género. Muchos estados también cuentan con sus propias leyes contra la discriminación por edad, que a veces son más estrictas que la ADEA, en parte porque permiten indemnizaciones mayores en los tribunales.

(Button & Neumark, 2022).

Los 3 ex colaboradores entrevistados han tenido la suerte de emprender o encontrar un trabajo de forma inmediata, sin embargo esta situación no es común, dado que el mercado laboral en Ecuador es difícil, hay que tomar en cuenta que las personas abordadas trabajaban en posiciones comerciales donde la negociación y relacionamiento era fundamental y como fueron parte de una empresa grande y reconocida eran cotizados en el mercado por el conocimiento que ya traían de la industria, sobre todo para la competencia.

Estos fueron sus comentarios:

“Me ha sorprendido la rapidez con la que pude conseguir trabajo, porque no es fácil, dado que la percepción es que en las empresas se busca gente máxima de 30 años para posiciones de jefaturas para arriba, eso me hace sentir confianza y de cierta forma valorar más mi trayectoria y mis conocimientos, me ayudó a ver la situación de despido como una oportunidad” (DA1, Impacto Psicosocial del despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal en trabajadores de una empresa de Guayaquil, 2026).

“Yo ya venía trabajando como consultor con otras empresas, entonces eso me ayudó económicamente mientras conseguía un trabajo estable y como estuve como Gerente en el área de compras, las empresas del mismo rubro de mi ex empresa me comenzaron a hacer ofertas, hasta que salió una propuesta interesante, todo esto se dio porque me moví con tiempo, porque de lo contrario no hubiera sido fácil, por mi edad y por mis expectativas, creo que hubiera sido difícil moverme sin contactos” (Y eso que soy joven todavía, dice entre risas) (XA2, Impacto Psicosocial del despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal en trabajadores de una empresa de Guayaquil, 2026).

“Mi experiencia ha sido un poco difícil, porque no sabía bien lo que quería hacer, al principio tuve que analizar mi situación y tomar valentía porque decidí poner un emprendimiento, gracias a Dios mi ex empresa me preparó para afrontar esta situación y me enseñaron varias técnicas para emprender, si sale algo fijo lo pensaría, pero por el momento no es una opción, espero tener apertura con mi emprendimiento y que el mercado laboral se dé cuenta que las personas de 40 años en adelante tenemos todavía una carrera larga y valorable, algo que siento que en mi ex empresa

está dejando de ser importante, *prefieren talentos más jóvenes y menos costosos*"(Esos con los que rotan más y son menos leales) (MC3, 2026).

4.2.1.3 Relaciones sociales

Los entrevistados no profundizaron ampliamente acerca de este tema, ya que posterior a sus salidas priorizaron el tiempo de calidad con sus respectivas familias, sin embargo, algunos relataron que después de haber salido de la empresa están dedicando más tiempo para compartir con su red cercana de amigos y mejorar su vida social, algo que lo ven como sano, justo y necesario porque expresaron que los amigos cercanos han sido una red de contención y motivación.

Se puede evidenciar que ellos encuentran en un proceso de reconexión que desplazaron debido a lo demandante que eran sus trabajos.

Las 3 personas coinciden en que sus trabajos ocupaban casi el 90% de su tiempo, por esto descuidaron el espacio para atender a sus amistades, a pesar de que sus amigos estuvieron presentes de diversas formas, si bien no dedicaban espacios frecuentes para salir con sus amistades, ellos indicaron que cuando se reunían disfrutaban al máximo el tiempo para distraerse y esto los dejaba con una energía positiva que les ayudaba a bajar el estrés de la carga laboral.

Cuando se presentó el despido en sus vidas, los amigos fueron los que tuvieron los primeros acercamientos para contenerlos y motivarlos a través de mensajes y visitas frecuentes, las cuales eran bien recibidas dadas las diferentes circunstancias por las que transitaron, es muy visible que las relaciones sociales son un motor importante que ayuda a sobrellevar la situación post despido.

La actitud frente a la vida puede ser determinante para enfrenar situaciones como el despido, sin embargo, el apoyo de la red cercana es clave para manejar las peores situaciones de una forma más positiva y esperanzadora, que es lo que les pasó a los 3 entrevistados, a pesar de que no profundizaron mucho en este ámbito, indicaron que están reconstruyendo su vida social.

4.3 Objetivo 3: Describir las transformaciones en el estilo de vida de los excolaboradores tras el despido intempestivo.

4.3.1 Bienestar Social

4.3.1.1 Estilo de vida:

Entre los desafíos que se presentan post despido, se encuentran la reinserción laboral, la búsqueda de estabilidad económica, los aspectos psicoemocionales como a la autoestima, la resiliencia, la automotivación y cordura para poder mantener la actitud positiva y mente enfocada para estar abierto a recibir propuestas y emprender, además de la adaptación a un nuevo estilo de vida, posiblemente nuevas amistades, nuevos círculos laborales, en fin, otras perspectivas de ver la vida futura.

Los entrevistados coinciden en que sus hábitos y estilo de vida han cambiado, pero de forma positiva, porque ahora son más conscientes de la importancia de mantener las relaciones sociales y familiares atendidas, ya que saben que es su mejor red de contención, la situación de despido les permitió reflexionar sobre la distribución tiempo y la prioridad que deben tener de ahora en adelante. Se les realizaron algunas preguntas, entre estas: ¿Considera que ha logrado adaptarse a su nueva situación personal y social? ¿Cómo lo hizo?

“Mis hábitos laborales han cambiado, ahora cuido no extenderme innecesariamente de la jornada laboral para poder tener tiempo para mí y mi familia, cuido mucho los espacios para divertirme con mi familia y amigos y estoy pensando en tener un emprendimiento a corto o mediano plazo” (DA1, 2026).

“Sin duda salir de mi ex empresa me ayudó a acelerar el crecimiento de mi trabajo como consultor y a activarme más en redes sociales para hacerme más conocido, mi familia está satisfecha y yo también, creo que fue una ganancia, *ellos me perdieron*” (Entre risas)- (XA2, 2026).

“Bueno, ahora voy a dejar a mis hijas a la escuela, tengo tiempo para ir a ejercitarme, antes no lo hacía, me animé a emprender y eso me motiva, aunque tengo temor, me motivo todos los días porque tengo que generar ingresos y no quiero quedarme sin producir, siempre me gustó trabajar, confío en que me irá bien, ya no quiero reportarle a otra persona” (MC3, 2026).

Definitivamente pasar por una situación de despido intempestivo es movilizador y un hito en la vida del ser humano, sobre todo si no es planificado.

En el caso de las personas entrevistados se pudo evidenciar un cambio en su estilo de vida de forma positiva a raíz del análisis que hicieron al darse cuenta de las prioridades que deben tener en la vida y de los hábitos saludables que son no negociables con su familia y amigos, como dedicar tiempo a los hijos, hacer ejercicio para sentirse sano y con energía, entre otros temas.

Entre los cambios más visibles que fueron mencionados por los entrevistados uno de los más importantes y repetitivos fue separar tiempo para poder estar presente con sus respectivas familias, algo que cambia la estructura y hábitos que tenían, sobre todo las dos ejecutivas, una vez que salieron de su trabajo decidieron reorganizar su vida y agendas para respetar sin interrupciones su espacio personal, esto demuestra que la situación que vivieron fue movilizador y a todos los obligó a replantear su dinámica de vida para poder aplicar mejoras significativas.

Entre las mejoras significativas en el nuevo estilo de vida de los 3 entrevistados se menciona el espacio para poder hacer ejercicio, espacio para asistir a reuniones, priorización de la familia sin justificaciones, apertura y predisposición para retomar vida social, valentía para emprender, algo nunca antes imaginado por algunos, dichas acciones no eran consideradas como prioritarias antes, dado que ellos dedicaban más tiempo al trabajo y al desarrollo profesional que a otros ámbitos de la vida que también son importantes y que de alguna manera influyen en el desarrollo integral de la persona.

La situación de desempleo por despido intempestivo para evadir la jubilación patronal es un hecho que se presenta con más fuerza en Ecuador y es un caso de atención que es importante analizar para poder darle soluciones si se quiere mantener una sociedad constructiva, independiente y emprendedora.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

Las experiencias recopiladas en la investigación permiten comprender que el despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal es un evento que se está volviendo más crítico con el pasar de los años y que genera un impacto directo en la sociedad a nivel psicosocial, puesto que las empresas toman decisiones de salida de personal para evitar generar un pago alto en los beneficios que por ley les corresponden a las personas de larga trayectoria.

En relación con los efectos psicosociales, se identificó que los trabajadores experimentan ansiedad, duelo laboral y cuestionamientos de autovaloración.

Se presenta la discriminación por edad para la reinserción laboral, una situación de alto interés y preocupación que puede generar una tasa alta de desempleo debido a las consecuencias que puede traer, al parecer hay una percepción de que las organizaciones prefieren contratar colaboradores menores a 40 años, esto puede afectar la empleabilidad de personas igual o mayores de 40 que se encuentran en una edad productiva y con una trayectoria importante donde pueden aportar con conocimientos sólidos y madurez a nivel emocional.

La investigación muestra que el despido repercute en la dinámica familiar, destacándose la importancia de estar presente y dedicar tiempo de calidad, algo que no era prioritario hasta después de salir de la empresa, esta situación puede ser la misma de muchos profesionales activos que llegan a desplazar la vida familiar y anteponer el trabajo o el desarrollo profesional por encima de la familia, cuando para las organizaciones los empleados son reemplazables no eternos.

El estilo de vida post despido cambia, las personas buscan reinventarse tras una situación movilizadora como esta, buscando sorprendentemente priorizar las relaciones con la familia y amigos, mejorando también su salud a través del ejercicio u otras actividades nunca pensadas, como activar emprendimientos y ser recursivos para mantener la productividad y los ingresos económicos.

Finalmente, es importante concluir indicando que el despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal no solo vulnera derechos laborales, sino que también

evidencia la necesidad de implementar políticas más éticas, transparentes y alineadas con la protección del trabajador

5.1 Recomendaciones

A través de esta investigación se va a poder abrir un capítulo antes no abordado que es la realidad laboral en la mayoría de las empresas, pero esta realidad no ha sido formalizada o evidenciada, por ese motivo es preciso que los profesionales del trabajo social puedan intervenir de manera más estratégica y directa para implementar acciones de cuidado del colaborador, si bien esta situación va a seguir su proceso normal, el profesional de Trabajo social puede involucrarse creando programas integrales donde se pueda dar un acompañamiento completo al colaborador mediante programas que cuenten con asesoramiento psicológico como antesala para prepararlos a la nueva realidad, formación sobre manejo de marca personal y redes sociales para poder potenciar el uso de sus perfiles y poder buscar mejores propuestas laborales, implementar un plan de socialización y sensibilización adecuado a aquellas personas que están cercanas a salir de la empresa y generar encuestas o acercamientos personalizados para monitorear las reacciones de las personas y de esta forma aplicar mejoras en el programa.

Es importante que las empresas sean conscientes del valor humano y se pueda destinar tiempo y presupuesto para invertir en programas de emprendimiento, donde se puedan impartir metodologías de gran valor que le permitan a la gente tener una mentalidad de recursividad y autoconfianza para poder emprender en un mercado laboral complejo, de esta forma se retribuye de algún modo el compromiso de los colaboradores con los años de servicio.

Generar espacios de sensibilización, sesiones uno a uno con los líderes de las organizaciones también es clave para poder contener a aquellas personas a las que se denomina “supervivientes”, que son los que se quedan en la empresa, ya que serán los que vivirán los despidos intempestivos cuando cumplan con los años de antigüedad, esto ayuda a preparar un terreno inevitable, pero con mayor transparencia para estas personas.

Revisar las políticas de antigüedad de la organización con el objetivo de implementar acciones más justas y mejorar la forma en que se gestionan las salidas por despido intempestivo a los 18 años.

Otras acciones que son válidas son los programas de Outplacement o recolocación laboral, lo cual beneficia al ex colaborador y a la imagen de la empresa.

Bibliografía

- Alarcón, L. A., Vélez, J. P., & Falconí, M. d. (2019). Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/275932334.pdf>
- Americanos, O. d. (2015). Secretaría de Asuntos Jurídicos. Obtenido de https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf
- B., S. A. (2007). Efectos individuales del despido y la resiliencia como facilitador en la búsqueda de empleo. *Panorama Socioeconómico*, 168-172. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/399/39903508.pdf>
- Barona, C. Villavicencio, N. (2017) Panorámica histórica de la Seguridad Social en Ecuador. Consultado julio 2025. <https://revistasdivulgacion.uce.edu.ec/index.php/OBSERVATORIO/issue/view/33/7>
- Barrantes Ramírez, R., Monge Carranza, A., Rodríguez Novoa, Y., & Valerio Núñez, H. (2019). Integración familiar de personas jubiladas y la relación con el proyecto de vida post-jubilació. *Revista Humanitas*, 1-15. Obtenido de [file:///C:/Users/emily.hurtado/Downloads/Dialnet-IntegracionFamiliarDePersonasJubiladasYLaRelacionC-10193530%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/emily.hurtado/Downloads/Dialnet-IntegracionFamiliarDePersonasJubiladasYLaRelacionC-10193530%20(1).pdf)
- Berrones-Santander, F., & Pachano-Zurita, A. C. (2023). El despido intempestivo y su valoración probatoria. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 318-327. Obtenido de . <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778123035.pdf>
- Berrones-Santander, Oswaldo, F. Pachano-Zurita (2023) El despido intempestivo y su valoración probatoria. <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778123035.pdf>
- Blazquez, e. (Septiembre de 2024). Obtenido de <https://www.ilo.org/es/publications/edades-de-jubilacion-e-inequidades-de-genero-en-los-sistemas-de-pensiones>.

- Blázquez, Eva. (2024, septiembre) Edades de jubilación e inequidades de género en los sistemas de pensiones iberoamericanos. Consultado en agosto del 2025. <https://www.ilo.org/es/publications/edades-de-jubilacion-e-inequidades-de-genero-en-los-sistemas-de-pensiones>
- Bonilla Alarcón, L. Cabrera Vélez, J. López Falconí, M (2019) La jubilación: un derecho del trabajador o una formalidad de la prestación de la seguridad social en Ecuador. <https://core.ac.uk/download/pdf/275932334.pdf>
- Bolaños, V. T. (2024). Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9901/1/T4349-MDLSS-Ceron-La%20jubilacion.pdf>
- Borbor, J. (2022) Estudio jurídico del artículo 188 del despido intempestivo.
- Borja Zambrano, F (2024) La jubilación patronal en Ecuador y el principio de irrenunciabilidad. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/18552/1/USD-DER-EAC-029-2024.pdf>
- Cámara de Comercio de Quito. (7 de marzo de 2024). Cámara de Comercio de Quito. Obtenido de <https://ccq.ec/multitabajos-7-de-cada-10-personas-trabajadoras-fueron-discriminadas-por-su-edad-o-conoce-a-alguien-que-lo-experimento/#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20se%20manifiesta%20la%20discriminaci%C3%B3n,falta%20de%20oportunidades%20de%20ascenso.>
- Cerón Bolaños, V (2024) La jubilación patronal y su necesaria sustitución en defensa de los derechos de los trabajadores. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9901/1/T4349-MDLSS-Ceron-La%20jubilacion.pdf>
- Chafla Puma, C. (2021). Obtenido de <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/92ff291c-b1e8-4110-a765-dab4b1a5719a/content>
- Chica Pincay, J (2025) El despido laboral: crisis emocional y migratoria. Ecuador 221. <https://ecuador221.com.ec/el-despido-laboral-crisis-emocional-y-migratoria/>

- Chiesa, R., & Sarchielli, G. (2008). Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 365–388. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000300006
- Chiesa, R., & Sarchielli, G. (2018). Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 365-388. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000300006
- Chiluiza, Echeverria & Hidalgo (2020) Estudio comparado de la jubilación de seguro social en Latinoamérica. https://www.google.com/search?q=Estudio+comparado+de+la+jubilaci%C3%B3n+de+seguro+social+en+Latinoam%C3%A9rica+Comparative+study+of+social+security+retirement+in+Latin+America+Estudo+comparativo+da+aposentadoria+previdenci%C3%A1ria+na+Am%C3%A9rica+Latina&rlz=1C1CHBF_esEC1163EC1163&oq=Estudio+comparado+de+la+jubilaci%C3%B3n+de+seguro+social+en+Latinoam%C3%A9rica+Comparative+study+of+social+security+retirement+in+Latin+America+Estudo+comparativo+da+aposentadoria+previdenci%C3%A1ria+na+Am%C3%A9rica+Latina&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBBzYxNWowajSoAgCwAgE&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Chung, S. D. (2014). The risk of peptic ulcer disease among patients with sleep apnea: a nationwide population-based cohort study. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 427-432. Obtenido de <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3894851/>
- Consejo de Educación Superior (CES). (Junio de 2020). Consejo de Educación Superior. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Consejo de Educación Superior (CES. (Junio de 2020). Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

De la Torre García, A. (1983). Jubilaciones anticipadas y recursos humanos: La relevancia de una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 307–314. Obtenido de <https://www.psicothema.com/pii?pii=1145>

Deps, V. L., & Bernardo de Cara, G. R. (2019). Desarrollo de la teoría de la transición de Schlossberg y su aplicabilidad en el contexto de los estudiantes universitarios. *Cumbres*, Vol. 5, N° 2, 99–109. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16716109.pdf>

Díez, I. (2016) Bismarck, el padre antisocialista de la Seguridad Social. *Revista La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20210521/7465057/bismarck-padre-antisocialista-seguridad-social.html>

Díez, I. (21 de 05 de 2021). <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20210521/7465057/bismarck-padre-antisocialista-seguridad-social.html>. Obtenido de La Vanguardia.

Durán, A. Quilez, M. (2019, julio) Sistemas de pensiones en Europa. *Funcas*. Consultado julio 2025. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_CIE/215art06.pdf

Duran, A., & Quilez, M. T. (2010). Sistema de pensiones en Europa. *Cuadernos de información económica*, 45-50. Recuperado el 29 de junio de 2025, de https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_CIE/215art06.pdf

Ecuador, A. N. (01 de 02 de 2021). Ministerio de Defensa Nacional. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Ecuador, A. N. (1 de 02 de 2021). Ministerio de Defensa Nacional. Obtenido de <https://www.defensa.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Facultad de Medicina, UNAM. (2022). Psicología de la vida en familia. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Facultad de Medicina, UNAM. (2022). Psicología de la vida en familia. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <https://psiquiatria.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/06/2022-Psicologia-de-la-vida-en-familia.pdf>

Farrés, H. (2025, 7 de marzo) ¿Cuál es el origen de la jubilación? Una idea romana que había que ganarse con sangre. El Diario. Consultado julio 2025. https://www.eldiario.es/spin/origen-jubilacion-idea-romana-habia-ganarse-sangre-pm_1_12112065.html

Flores Padilla, S (2025) Análisis del despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. <file:///C:/Users/emily.hurtado/Downloads/DialnetAnalisisDelDespidoIntempestivoFrenteALosDerechosCo-10099594.pdf>

Gómez Montesinos, P. Trelles Vicuña, D (2024) El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los Derechos Laborales Constitucionales en el Ecuador. <file:///C:/Users/emily.hurtado/Downloads/158-Article%20Text-501-1-10-20241015.pdf>

Hermida, P. D., & Stefani, D. (2011). La jubilación como un factor de estrés psicosocial. *Perspectivas en Psicología*, 197–206. Obtenido de <https://perspectivas.mdp.edu.ar/revista/index.php/pep/article/view/49/37>

Hermida, P., & Stefani, D. (2011). La jubilación como un factor de estrés psicosocial. Un análisis de los trabajos científicos de las últimas décadas. *Perspectivas en Psicología*, 101-107.

IESS. (2019). Obtenido de https://www.iess.gob.ec/documents/10162/27352706/9_Encuesta_de_percepcion_de_usuarios_y_beneficiarios_del_IESS.pdf

- Jaramillo, A. Hidalgo, M (2024) Reconocimiento del Derecho a Jubilación Anticipada para Personas con Enfermedades Catastróficas en Ecuador. file:///C:/Users/emily.hurtado/Downloads/1239-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5656-1-10-20250213.pdf
- Jaramillo, A., & Hidalgo, H. (2024). Obtenido de file:///C:/Users/emily.hurtado/Downloads/1239-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5656-1-10-20250213.pdf
- Jiménez Jiménez, C., & Sánchez Laguna, J. L. (2006). Impacto psicosocial del downsizing sobre los trabajadores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 5–23.
- King, K., & Carranza, C. (2021). Nota Técnica Nro 1. Quito: Observatorio de Financiamiento para el Desarrollo . Recuperado el 29 de junio de 2025, de <https://revistasdivulgacion.uce.edu.ec/index.php/OBSERVATORIO/issue/view/33/7>.
- La Hora, D. (29 de 8 de 2025). <https://www.lahora.com.ec/economia/De-medida-transitoria-a-carga-millonaria-el-costode-la-jubilacion-patronal-en-Ecuador-20250828-0046.html>.
- Leiton del Castillo, C (2019) El despido intempestivo a mujeres adultas mayores en el gobierno autónomo descentralizado municipal de Otavalo en el periodo 2009-2018 <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c76ded8b-af8b-4d67-8cab-64d5e2bced2c/content>
- Leiton del Castillo, C. X. (2019). Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c76ded8b-af8b-4d67-8cab-64d5e2bced2c/content>
- Lombeida Aguilar, M (2024) Revisión sistemática del derecho laboral en Ecuador: Análisis de contratos, vulneraciones y legislación actual. file:///C:/Users/emily.hurtado/Downloads/6_Etx_93_118_Revisi%C3%B3n+si+stem%C3%A1tica+del+derecho+laboral+en+Ecuador+An%C3%A1lisis+de+contratos,+vulneraciones+y+legislaci%C3%B3n+actual.pdf

- López, S. (2007, 28 de noviembre) Efectos Individuales del Despido y la Resiliencia como Facilitador en la Búsqueda de Empleo. Panorama Socioeconómico. <https://www.redalyc.org/pdf/399/39903508.pdf>
- López, S. (28 de 11 de 2007). Efectos individuales del despido y la resiliencia como facilitador en la búsqueda de empleo. Panorama Socio económico, 168-172. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/399/39903508.pdf>
- Lozano, E. B., & Llamas, C. C. (2012). La intervención preventiva desde el Trabajo Social en los conflictos surgidos en la jubilación. Documentos de Trabajo Social, 354-369. Obtenido de <file:///C:/Users/emily.hurtado/Downloads/Dialnet-LaIntervencionPreventivaDesdeElTrabajoSocialEnLosC-4643193.pdf>
- Martínez, M. &. (2022). Cuidados de enfermería en pacientes con enfermedad renal crónica: revisión actualizada. Enfermería Nefrológica, 1-10. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/enefro/v25n1/2255-3517-enefro-25-01-01.pdf>
- MCN (2025) ¿Cómo surgió la jubilación y las pensiones? Estos son sus orígenes. Mutualidad caminos y navales. Consultado julio 2025. <https://blog.mutualidadcaminosynavales.es/como-surgio-la-jubilacion-y-las-pensiones-estos-son-sus-origenes/>
- MCN. (2025). Mutualidad caminos y navales. Recuperado el 29 de junio de 2025, de <https://blog.mutualidadcaminosynavales.es/como-surgio-la-jubilacion-y-las-pensiones-estos-son-sus-origenes/>
- Mills, J. (2023). Marie Jahoda. En J. Mills, Open History of Psychology. Pressbooks. Obtenido de <https://pressbooks.pub/openhistoryofpsychology/chapter/marie-jahoda/>
- Molina, G (2023) Impacto del despido intempestivo vinculado al contrato laboral emergente por la pandemia de covid-19. <https://core.ac.uk/download/pdf/275932334.pdf>
- Montesdeoca, S (2021) Planificación de una jubilación anticipada con anualidades vencidas para programar un futuro diferente. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/9410>

Montesinos, M. A., & Vicuña, M. J. (2024). El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los Derechos Laborales Constitucionales en el Ecuador [Trabajo de titulación, Universidad Católica de Cuenca]. Repositorio Institucional UCACUE <https://dspace.ucacue.edu.ec/bitstreams/c3ded724-01b5-4509-9dea-87d58235ff09/download>.

Montesinos, P. A., & Vicuña, D. F. (2024). Obtenido de <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c3ded724-01b5-4509-9dea-87d58235ff09/content>

Moreno Toledo, A. (2011). Viejismo (ageism). Percepciones de la población acerca de la tercera edad: estereotipos, actitudes e implicaciones sociales. *Poiésis*, 10, 19. Obtenido de <https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/poiesis/article/view/4682/4423>

OIT (2019) Encuesta de percepción de usuarios y beneficiarios del IESS sobre el desempeño del Instituto en términos de gobernanza, cobertura, calidad y sostenibilidad. IESS. Consultado el 3 de noviembre del 2025. https://www.iess.gob.ec/documents/10162/27352706/9_Encuesta_de_percepcion_de_usuarios_y_beneficiarios_del_IESS.pdf

Parrales Anchundia, M. P. (2024). Impacto de la jubilación patronal frente a la estabilidad laboral en el Ecuador. *MQR Investigar*, 3639–3656. Obtenido de <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1643>

Parrales Anchundia, M. P.-P. (2024). Impacto de la jubilación patronal frente a la estabilidad laboral en el Ecuador. *MQR Investigar*, 3639–3656. Obtenido de <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1643>

Parrales-Anchundia, M (2024) Impacto de la jubilación patronal frente a la estabilidad laboral en el Ecuador. <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1643>

Primera plana (2025, 27 de junio) Gobierno plantea reformar jubilación patronal y lanza ofensiva contra la informalidad. *Primera Plana*. Consultado 4 de noviembre de 2025. <https://primeraplana.com.ec/gobierno-plantea-reformar-jubilacion-patronal-y-lanza-ofensiva-contra-la-informalidad/>

- Puma, C (2021) Análisis jurídico del despido intempestivo y su afectación en los derechos laborales. <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/92ff291c-b1e8-4110-a765-dab4b1a5719a/content>
- Quesada, F. Rojas, J. (2009) Antecedentes históricos de la previsión social. Dialnet. Consultado julio 2025. <file:///C:/Users/emily.hurtado/Downloads/Dialnet-AntecedentesHistoricosDeLaPrevisionSocial-3181033.pdf>
- Radio Pichincha (2025, 14 de junio) Más de 94 despidos intempestivos diarios se registran en Ecuador. Radio Pichincha la radio de las noticias. Consultado del 4 de noviembre del 2025. <https://www.radiopichincha.com/despidos-intempestivos-diarior-ecuador/>
- Radio Pichincha. (14 de junio de 2025). Obtenido de Padio Pichinca: <https://www.radiopichincha.com/despidos-intempestivos-diarior-ecuador/>
- Sánchez, M. d. (2019). Desarrollo de la teoría de la transición de Schlossberg y su aplicación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 45-58.
- Secretaría Nacional de Planificación. (21 de Agosto de 2025). Secretaría Nacional de Planificación. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/plan-nacional-de-desarrollo-2025-2029-ecuador-no-se-detiene/>
- Torres, F. (2025). El impacto en la salud mental y emocional causado por los despidos o la desvinculación laboral. *Human Psychology*. <https://www.linkedin.com/pulse/el-impacto-en-la-salud-mental-y-emocional-causado-por-fernando-torres-ncb6e>
- Torres, F. (2025). LinkedIn. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/el-impacto-en-la-salud-mental-y-emocional-causado-por-fernando-torres-ncb6e>
- Velasquez Delgado, E. J., León Mendoza, N. M., & Hidalgo Angulo, H. M. (2024). Realidades de la jubilación patronal ecuatoriana. Estudio comparado. *Revista de investigación en Ciencias Jurídicas*, 1512-1525. Obtenido de <https://revistalex.org/index.php/revistalex/article/view/361/870>

Velásquez, E. León Mendoza, N. Hidalgo Angulo, H (2024) Realidades de la jubilación patronal ecuatoriana. <https://revistalex.org/index.php/revistalex/article/view/361/870>

Wlosko, M, Panigo, D. & Ros, A. (2017). Salud mental en trabajadores despedidos: el impacto psicosocial de las reestructuraciones laborales en Argentina. Congreso de la Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET) <https://cdsa.aacademica.org/000-018/104.pdf>

Wlosko, M. P. (2017). Academica. Obtenido de <https://cdsa.aacademica.org/000-018/104.pdf>

Zambrano, F. P. (2024). Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/18552/1/USD-DER-EAC-029-2024.pdf>

(2025) Jubilación patronal en Ecuador: De medida transitoria a carga millonaria que genera desempleo. La Hora. <https://www.lahora.com.ec/economia/De-medida-transitoria-a-carga-millonaria-el-costo-de-la-jubilacion-patronal-en-Ecuador-20250828-0046.html>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Hurtado Falcones Emily Johan** con C.C: # 0925904294 autora del trabajo de titulación: **Percepciones sobre el impacto del despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal en trabajadores de una empresa de Guayaquil en el año 2025**, previo a la obtención del título de **Licenciatura en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 23 de febrero de 2026

f. _____
Nombre: **Hurtado Falcones Emily Johan**
C.C: **0925904294**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Percepciones sobre el impacto del despido intempestivo por evasión de la jubilación patronal en trabajadores de una empresa de Guayaquil en el año 2025.		
AUTOR(ES)	Hurtado Falcones Emily Johan		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ing. De Luca Uría María Fernanda, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	23 de febrero de 2026	No. DE PÁGINAS:	67
ÁREAS TEMÁTICAS:	Jubilación anticipada, trabajo social		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Despido intempestivo, jubilación patronal, impacto psicosocial, ansiedad, derechos laborales, reinserción laboral.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El presente trabajo tiene como propósito analizar las prácticas organizacionales actuales con relación con los trabajadores que tienen larga trayectoria en las empresas. Se busca evidenciar cómo, en determinados contextos, pueden generarse interpretaciones o decisiones que terminan debilitando o desnaturalizando los derechos laborales, particularmente cuando se priorizan intereses financieros sobre la estabilidad del colaborador. Esta situación no solo impacta al trabajador de manera individual, sino que constituye un riesgo con implicaciones sociales más amplias, al obligar a replantear proyectos de vida, estabilidad económica e identidad profesional después de largos periodos de servicio continuo.</p> <p>En este sentido, la investigación pretende reflexionar sobre las consecuencias psicosociales y socioeconómicas que se derivan de estas prácticas, considerando no solo la dimensión legal y organizacional, sino también el impacto en la calidad de vida, la adaptación social y la reconfiguración del rol laboral en etapas avanzadas de la trayectoria profesional. Asimismo, busca aportar elementos que permitan visibilizar la necesidad de políticas y estrategias más responsables, éticas y sostenibles frente a los trabajadores con antigüedad significativa.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0969406514	E-mail: emily.hurtado@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Muñoz Sánchez Christopher Fernando		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206 Móvil: 0990331766		
	E-mail: crisopher.munoz@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):			