



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

TEMA:

**Caracterización de las Capacidades Productivas de las
Familias de los Colaboradores que Trabajan en el Área de
Campo de una Empresa Agroindustrial.**

AUTOR:

Castillo Baque Henry Eduardo

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
Licenciado en Trabajo Social**

TUTOR:

Psic. Salazar Jaramillo José

Guayaquil, Ecuador

15 de Marzo del 2017



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Castillo Baque Henry Eduardo**, como requerimiento para la obtención del Título de **Licenciado en Trabajo Social**.

TUTOR

f. _____
Psic. Salazar Jaramillo José, Msg.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Lcda. Mendoza Vera Sandra

Guayaquil, a los 15 del mes de Marzo del año 2017



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Castillo Baque Henry Eduardo**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Caracterización de las Capacidades Productivas de las Familias de los Colaboradores que Trabajan en el Área de Campo de una Empresa Agroindustrial**, previo a la obtención del Título de **Licenciado 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 15 del mes de Marzo del año 2017

EL AUTOR

f. _____
Castillo Baque Henry Eduardo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Castillo Baque Henry Eduardo**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Caracterización de las Capacidades Productivas de las Familias de los Colaboradores que Trabajan en el Área de Campo de una Empresa Agroindustrial**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 15 del mes de Marzo del año 2017

EL AUTOR:

f. _____
Castillo Baque Henry Eduardo

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Tesis Final - Eduardo Castillo.docx (D26017649)
Submitted: 2017-02-26 01:30:00
Submitted By: edu_castillo@hotmail.com
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

AGRADECIMIENTO

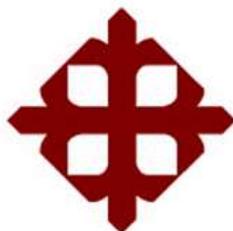
Agradezco a Dios por darme una hermosa familia, mi esposa y mi hija, la cual ha sido fuente de apoyo constante e incondicional en estos años de carrera universitaria. Además agradecer a mis padres, que de una u otra manera han estado siempre ahí para darme ánimo y una palabra de aliento para poder culminar esta etapa de mi vida. A mis suegros, un agradecimiento especial, por acogerme como uno de los suyos y brindarme su apoyo incondicional.

A la Universidad Católica Santiago de Guayaquil y a cada uno de los docentes que tuve el privilegio de conocer y que aportaron a mi formación a lo largos de todos estos años.

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico con todo mi amor a mi amada esposa, Maria Fernanda Navarro, por ser un ejemplo de superación, humildad y sacrificio, por creer en mí y estar ahí cuando más lo necesitaba, la que me impulsa a ser mejor persona, enseñándome a valorar todo lo que tengo, a nunca bajar los brazos y darme ánimos. Aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado ahí, brindándome su comprensión, cariño y amor.

A mí amada princesa Valentina, que desde que naciste eres mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para tener un mejor futuro. Por ser mi luz en días de oscuridad, mi norte para no perder el camino de lo que realmente importa, como es la familia.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Psic. Salazar Jaramillo José, Msg.
TUTOR

f. _____

Lcda. Mendoza Vera Sandra
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Lcda. Quevedo Terán Ana, Msg.
COORDINADORA DEL ÁREA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE B-2016

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "CARACTERIZACIÓN DE LAS CAPACIDADES PRODUCTIVAS DE LAS FAMILIAS DE LOS COLABORADORES QUE TRABAJAN EN EL ÁREA DE CAMPO DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL.", elaborado por el/la estudiante HENRY EDUARDO CASTILLO BAQUE, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO	SANDRA JAMINA MENDOZA VERA	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA
Etapas de ejecución del proceso e Informe final 7.67 / 10	9.00 / 10 Total: 20 %	7.38 / 10 Total: 40 %	7.00 / 10 Total: 40 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		7.63 / 10	

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Miembro 1 del Tribunal

Miembro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor

INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
CALIFICACION	VII
INDICE GENERAL	VIII
INDICE DE FIGURAS.....	XI
INDICE DE TABLAS	XI
RESUMEN	XII
ABSTRACT.....	XV
INTRODUCCIÓN	16
CAPÍTULO I	18
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
Tema de Investigación.	18
1.3. Formulación del Problema.	21
1.4. Preguntas de Investigación.....	21
1.5. Objetivos de la Investigación	21
Objetivo General	21
Objetivos Específicos.....	22
1.6. Delimitación de la Investigación.....	22
1.7. Hipótesis y Variables.	22
1.8. Justificación	23
CAPÍTULO II.....	25
2. REFERENTE CONCEPTUAL - NORMATIVO.....	25
2.1. ANTECEDENTES	25
2.2. MARCO CONCEPTUAL.....	26
2.2.1. Economía Familiar.....	26
2.2.1.1. <i>Capacidades Productivas Familiares</i>	27
2.2.1.2. <i>Dinámica económica de la familia</i>	27
2.2.2. Jubilación	28
2.2.2.1. <i>Alcances de la Jubilación</i>	28
2.2.2.2. <i>Jubilación como etapa vital</i>	30
2.2.3. Afrontamiento de la Jubilación	31
2.2.3.1. <i>Papel de la familia en la jubilación</i>	31
2.2.3.2. <i>Jubilación y Apoyo Social</i>	32

2.2.3.3.	<i>Proceso de adaptación a la inactividad laboral</i>	32
2.2.3.4.	<i>Efectos de la Jubilación</i>	33
2.2.4.	Tiempo Libre	34
2.2.5.	Proyecto de Vida.....	35
2.2.6.	Enfoque teórico y práctico del Trabajo Social.....	35
2.2.6.1.	<i>Modelo Sistémico del Trabajo Social</i>	36
2.2.6.2.	<i>Rol de Trabajo Social en el área laboral</i>	36
2.2.6.3.	<i>Intervención preventiva a los conflictos surgidos por la jubilación</i>	37
2.2.	REFERENTE NORMATIVO.....	38
2.2.1.	La Constitución Política de la República del Ecuador.....	39
2.2.2.	Acuerdos y Compromisos Internacionales ratificados por el Ecuador	39
2.4.3.	Código de Trabajo.....	41
2.4.4.	Ley de Seguridad Social	41
2.4.5.	Plan Nacional del Buen Vivir	43
2.4.6.	Economía Social o Solidaria	43
CAPÍTULO III.....		46
3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICA	46
3.1.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	46
3.1.1.	Tipos de estudio.	46
3.1.2.	Alcance de la Investigación.	46
3.2.	PROCESO DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	47
3.2.1.	Métodos Empíricos	47
3.2.2.	Conceptualización de las Variables	48
3.2.3.	Población y muestra	49
3.2.5.	Criterios para la selección de la muestra.....	49
CAPÍTULO IV.....		50
4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	50
4.1.	IDENTIFICACION PERSONAL - LABORAL.....	50
4.1.1.	Edad de los encuestados.....	50
4.1.2.	Género, nacionalidad y etnia.....	51
4.1.3.	Estado civil.....	51
4.1.4.	Nivel de educación.....	52
4.1.5.	Enfermedades crónicas o discapacidades.....	52
4.1.6.	Cargo que desempeñan	53
4.1.7.	Áreas de trabajo	54
4.1.8.	Años laborando y jornada de labores diaria.....	54

4.1.9.	Turnos rotativos de trabajo	55
4.1.10.	Ingresos mensuales	56
4.1.11.	Tipo de seguro médico.....	56
4.2.	ECONOMÍA FAMILIAR.....	57
4.2.1.	Integrantes que componen la Familia	57
4.2.2.	Integrantes de la familia que aportan económicamente	57
4.2.3.	Ingresos mensuales de la familia.....	58
4.2.4.	Dificultades económicas de la Familia	59
4.2.5.	Causas de las dificultades económicas.....	59
4.2.6.	Créditos vigentes y medidas para solventarlos	60
4.2.7.	Administrador de recursos económicos en el hogar.....	61
4.2.8.	Otros ingresos económicos de la familia	61
4.2.9.	Gastos mensuales de la familia	62
4.2.10.	Distribución de gastos familiares	63
4.3.	VIVIENDA Y TRANSPORTE	63
4.3.1.	Datos de la Vivienda.....	63
4.3.2.	División de la Vivienda y material de la división	64
4.3.3.	Material del piso y techo de la vivienda.....	65
4.3.4.	Cantidad de habitaciones	65
4.3.5.	Distribución de los espacios de la vivienda	66
4.3.6.	Ubicación del sanitario y tipo de desagüe.....	66
4.3.7.	Eliminación de desechos	67
4.3.8.	Servicios básicos de la vivienda.....	68
4.3.9.	Medios y vías de transporte	68
4.4.	HABILIDADES Y DESTREZAS FAMILIARES	69
4.4.1.	Nuevas formas de ingresos económicos	69
4.4.2.	Habilidades productivas de la familia	70
4.4.3.	Limitantes para realizar un emprendimiento.....	70
5.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	72
	CONCLUSIONES	74
	RECOMENDACIONES.....	76
	BIBLIOGRAFÍA	77
	ANEXO	82

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: RANGO DE EDADES.....	50
FIGURA 2: GÉNERO, NACIONALIDAD Y ETNIA	51
FIGURA 3: ESTADO CIVIL	51
FIGURA 4: NIVEL DE EDUCACIÓN	52
FIGURA 5: ENFERMEDADES CRÓNICAS O DISCAPACIDADES	52
FIGURA 6: CARGO O ACTIVIDADES QUE DESEMPEÑAR.....	53
FIGURA 7: ÁREAS DE TRABAJO.....	54
FIGURA 8: AÑOS DE LABORES Y JORNADA DE LABORES	55
FIGURA 9: TURNOS ROTATIVOS	55
FIGURA 10: INGRESOS MENSUALES	56
FIGURA 11: TIPO DE SEGURO.....	56
FIGURA 12: INTEGRANTES DE LA FAMILIA	57
FIGURA 13: INTEGRANTES LA FAMILIA QUE APORTAN ECONÓMICAMENTE.....	58
FIGURA 14: INGRESOS MENSUALES	58
FIGURA 15: DIFICULTADES ECONÓMICAS DE LA FAMILIA	59
FIGURA 16: CAUSAS DE LAS DIFICULTADES ECONÓMICAS.....	59
FIGURA 17: CRÉDITOS VIGENTES Y MEDIDAS PARA SOLVENTARLOS	60
FIGURA 18: ADMINISTRADOR DE RECURSOS ECONÓMICOS DE LA FAMILIA	61
FIGURA 19: POSEEN OTROS INGRESOS ECONÓMICOS EN LA FAMILIA	62
FIGURA 20: GASTOS MENSUALES DE LA FAMILIA	62
FIGURA 21: DISTRIBUCIÓN DE GASTOS FAMILIARES	63
FIGURA 22: DATOS DE LA VIVIENDA.....	64
FIGURA 23: DIVISIÓN DE LA CASA Y MATERIAL DE LA DIVISIÓN	64
FIGURA 24: MATERIAL DEL PISO Y TECHO DE LA VIVIENDA.....	65
FIGURA 25: CANTIDAD DE HABITACIONES DE LA VIVIENDA	65
FIGURA 26: DISTRIBUCIÓN DE LA VIVIENDA.....	66
FIGURA 27: UBICACIÓN DEL SANITARIO Y TIPO DE DESAGÜE	67
FIGURA 28: ELIMINACIÓN DE DESECHOS	67
FIGURA 29: UBICACIÓN DEL SANITARIO Y TIPO DE DESAGÜE	68
FIGURA 30: MEDIOS Y VÍAS DE TRANSPORTE.....	69
FIGURA 31: FORMAS DE NUEVOS INGRESOS.....	69
FIGURA 32: HABILIDADES PRODUCTIVAS FAMILIARES	70
FIGURA 33: LIMITANTES PARA REALIZAR UN EMPRENDIMIENTO	71

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: CONCEPTUALIZACIÓN DE VARIABLES	48
--	-----------

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar las características laborales, económicas y sociales de los colaboradores de edad avanzada que trabajan en el área de campo de una empresa agroindustrial de la ciudad de Milagro, con la finalidad de potenciar sus capacidades familiares productivas para que, al momento del retiro laboral, puedan satisfacer sus necesidades básicas.

La metodología de investigación utilizada fue de carácter cuantitativa con alcance descriptivo; las técnicas utilizadas fueron la encuesta y el análisis de documentos, el instrumento aplicado fue una ficha socioeconómica realizada específicamente para este estudio. La selección de la muestra, se realizó de manera discrecional seleccionado a 22 personas, adultos mayores a 60 años que anteriormente hayan laborado bajo la modalidad de tercerización.

Entre las principales conclusiones, se obtuvo que los participantes del presente estudio fueron varones mestizos de nacionalidad ecuatoriana, adultos mayores con rango de edades entre 70 a 72 años en su mayoría. En cuanto a las características familiares, los integrantes de la familia varían entre 2 a 4 personas. Sin embargo, a pesar de ser familias numerosas quienes aportan económicamente son máximo dos personas, y estos casos los proveedores del hogar son el colaborador y el hijo mayor. En cuanto a las habilidades productivas, aunque cuenten con habilidades y conocimientos básicos para poder realizar un emprendimiento, los colaboradores consideran que la falta de dinero es un factor predominante, así como la falta de habilidades y tiempo.

Palabras Claves: adultos mayores, características laborales, características económicas y sociales, habilidades productivas, empresa agroindustrial.

ABSTRACT

This research aims to determine the labor, economic and social characteristics of the elderly collaborators working in the field area of an agro-industrial company of the city of Milagro, with the purpose of enhancing their productive family capacities so that, At the time of retirement, can meet their basic needs.

The research methodology used was of a quantitative nature with descriptive scope; The techniques used were the survey and the analysis of documents, the instrument applied was a socioeconomic sheet made specifically for this study. The selection of the sample was made in a discretionary way selected to 22 people, adults older than 60 years who previously worked under the outsourcing modality.

Between the principal conclusions, there was obtained that the participants of the present study were half-caste males of Ecuadoran nationality, major adults with range of ages between 70 to 72 years in the main. As for the familiar characteristics, the members of the family change between 2 4 persons. Nevertheless, in spite of being large families who reach economically are maximum two persons, and these cases the suppliers of the home are the collaborator and the major son. As for the productive skills, though they possess skills and basic knowledge to be able to fulfil an entrepreneurship, the collaborators think that the shortage of money is a predominant factor, as well as the lack of skills and time.

Key Words: older adults, labor characteristics, economic and social characteristics, productive skills, agro industrial company.

INTRODUCCIÓN

La jubilación es una etapa trascendental e importante en la vida de las personas. En esta etapa vital la jubilación determina que la persona ya no se encuentra capacitada física o mentalmente para continuar laborando. En América Latina, en países subdesarrollados la jubilación no es considerada una etapa de descanso sino de desacierto, pues el cese de sus actividades laborales trae consigo una baja de ingresos económicos, sin nombrar el impacto psicológico.

En ese sentido, en concordancia con el estudio *Población, Envejecimiento y Desarrollo* publicado por la CEPAL (2004), se destaca que las condiciones de seguridad social y económica en América Latina y el Caribe son *deficientes y desiguales*; la investigación menciona que, tanto en las áreas urbanas como en las rurales, más de un tercio de las personas de 65 años en adelante, no disponen de ingresos ni de pensiones o jubilaciones mucho menos de un trabajo remunerado. Este estudio indica que dos de cada cinco adultos mayores disponen de ingresos provenientes de la seguridad social dentro del área urbana, mientras que en las zonas rurales apenas uno de cada cinco. (CEPAL Naciones Unidas, 2004)

En relación a lo anteriormente, la presente investigación se dirige a un grupo de colaboradores adultos mayores que realizan labores agrícolas dentro de una empresa agroindustrial. Es necesario mencionar que estas personas tienen varios años laborando para la compañía, no obstante, en su momento trabajaron bajo la modalidad de tercerización, es decir, cuando se regularizó el tema de las aportaciones al IESS, se obtuvo como resultado que, a pesar de tener la edad suficiente para jubilarse en contrastación con el número de aportaciones realizadas, éstas no concordaban y dieron como resultado que las personas continúen laborando con la finalidad de generar ingresos.

Además, es necesario resaltar que muchos de estos colaboradores son los proveedores económicos de sus hogares, figurando como administradores de los recursos familiares, de tal manera que es importante que sigan generando ingresos. Las diferentes características laborales, económicas y sociales permiten determinar si las familias están preparadas para sobrellevar la jubilación junto el colaborador, y de alguna manera aportar económicamente con el sustento familiar. De esta manera, surge la idea de caracterizar a las familias a fin de reconocer estas posibilidades y habilidades familiares, con la finalidad de ofrecer herramientas que les permita explotar sus habilidades productivas.

A continuación, se presenta una breve descripción de los tres capítulos que componen el presente trabajo de investigación:

En primera instancia, el Capítulo 1 explica el planteamiento del problema y los objetivos que permitirán desarrollar la investigación. Posteriormente, en el Capítulo 2 expone el marco conceptual y normativo: mismo que enmarca la investigación, donde se expone la revisión de la literatura requerida para el presente estudio, cuyo enfoque principal es describir aspectos relevantes que intervienen como: la economía familiar, términos relacionados a la jubilación y el enfoque teórico y práctico del Trabajo Social.

Luego Capítulo 3 el marco metodológico: presenta el diseño de la investigación, especifica la población y la muestra, e identifica las técnicas e instrumentos. Después, en el Capítulo 4 se realiza el análisis los resultados, es decir, se presenta la representación gráfica de los datos procesados mediante gráficos que muestran cifras porcentuales de los diferentes resultados de la encuesta socioeconómica aplicada a la muestra. Finalmente, las conclusiones y recomendaciones donde se presenta una síntesis de los resultados obtenidos dentro del proceso investigativo.

CAPÍTULO I

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Tema de Investigación.

Dentro del presente trabajo, el tema de investigación es “Caracterización de las familias de los colaboradores que realizan labores de campo dentro de una empresa Agroindustrial”. El presente estudio busca conocer las características de las familias de los colaboradores que forman parte de la mano de obra agrícola, con la finalidad de potenciar las capacidades familiares de los trabajadores al momento de jubilarse.

1.2. Planteamiento del Problema.

El presente estudio se realiza en la Ciudad de Milagro, tomando como referencia a los 68 trabajadores adultos mayores, que laboran en una empresa agroindustrial. Esta investigación se dirige a las familias de los colaboradores que forman parte de la mano de obra agrícola, para conocer las características laborales y socioeconómicas de las familias.

Cabe mencionar que los trabajadores que cesan sus actividades laborales, además de afrontar nueva etapa en el desarrollo, se enfrentan a diferentes aspectos entorno a la jubilación, y estos cambios pueden desencadenar una crisis en el ex trabajador, es por esto que las familias deben estar preparadas para todos los cambios que la jubilación representa, pues el seno familiar constituye el espacio de acogida que brinda apoyo emocional y económico a la persona jubilada.

Es necesario mencionar a manera de antecedente, que ésta compañía agroindustrial anteriormente contrataba personal mediante *tercerizadoras*, es decir, podía contratar empresas que presten servicios y desarrollen actividades especializadas u obras donde sus trabajadores estaban bajo su exclusiva subordinación. De manera eventual la tercerización permitía contratar personal para que realicen trabajos agrícolas sin relación de dependencia directa con la Empresa Agrícola. (Lupercio, 2010)

Pero en el año 2004 el Presidente de la República sostuvo que los trabajadores tercerizados no se encontraban en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. De esta manera, se realizaron enmiendas al Código Laboral en relación a la tercerización laboral, en el R.O. No.

442 el Decreto Ejecutivo no. 2166 contiene las normas que regulan la tercerización laboral en el Ecuador. (Revista Judicial, 2005)

En ese sentido, estos cambios realizados en el Código de Trabajo, para el año 2008 aproximadamente abolieron la tercerización, cabe resaltar que la dinámica de la tercerización estaba compuesta por: la empresa usuaria, la empresa de servicios, y los empleados que realizaban las actividades, es decir el personal laboraba directamente con la empresa de servicios pero su puesto de trabajo y sus labores a desempeñar estaban en la empresa usuaria, a pesar de pertenecer a la empresa de servicios y encontrarse enrolados en ésta, no gozaban de los beneficios de la empresa usuaria, que era la compañía para la que estaban realizando labores. (Lupercio, 2010)

Además, cuando entro en vigencia el Mandato Constituyente № 8 acerca de la eliminación y prohibición de la tercerización, intermediación y contratación laboral por horas, el artículo 1 refiere que “la relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador” (p.2), el artículo 2 complementa que los trabajadores “tendrán derecho a todos los beneficios de la ley, incluido el fondo de reserva y afiliación al régimen general del seguro social obligatorio” (p.2) (Asamblea Nacional, 2007). Es decir, que gran parte del personal que laboraba bajo la modalidad de tercerización, pasaron a tener relación de dependencia directa con la empresa usuaria, constando en el respectivo rol de pagos y planillas del IESS, de esta manera relación laboral se formalizo y los trabajadores pudieron acceder a los beneficios de ley, entre estos la jubilación por vejez.

En relación a lo expuesto anteriormente, a nivel laboral se entiende que los trabajadores a pesar de cumplir con sus trabajos dentro del campo, y vivir en zonas rurales, no contaban con beneficios empresariales, y es probable que alguna de las familias de aquellos trabajadores no cuente con ingresos adicionales y se encuentren en un nivel socioeconómico bajo.

Ahora bien, las condiciones de trabajo de los adultos mayores en el campo y en las bodegas de la Empresa Agroindustrial podrían no ser necesariamente las más favorables, debido a las altas cargas físicas y el caluroso ambiente en el cual se desenvuelven, lo que genera en combinación de ambas: un alto desgaste físico. Sin embargo, a pesar de lo extenuante que pueda ser la labor de los empleados de campo, ellos se vuelven renuentes en tomar la jubilación como una opción viable. (Organización Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2013)

La jubilación puede ser una opción distante para el empleado que realiza labores de campo, pues significa un cese de ingresos, lo cual no es nada alentador debido a sus condiciones socioeconómicas. Sirlin (2007a) hace mención que los colaboradores aspiran al jubilarse, tener una *mejor calidad de vida* con sus familias y mejorar sus condiciones, disponer de tiempo libre para realizar otras actividades productivas que minimicen el impacto psicológico del cambio de vida.

Estadísticamente, se conoce que el Cantón Milagro cuenta con 166.600 habitantes y un 19.9% de esta población viven en el área rural, además de tener un alto índice de analfabetismo (Instituto Nacional de estadísticas y censos, 2010a). Sin embargo, la cantidad de habitantes que pertenecen al PEA (población económicamente activa) según proyecciones al 2010 son 59.138 personas de las cuales solo el 11.35% pertenecen al área rural, ese sentido el porcentaje de personas que tienen otras actividades productivas en el cantón Milagro relativamente bajo. (Instituto Nacional de estadísticas y censos, 2010b)

En muchas ocasiones, las familias de los trabajadores que realizan labores de campo en cultivos agroindustriales se dedican al sector primario en actividades agrícolas, tal como lo es el cultivo de caña de azúcar, piña, banano, cacao, y frutas tropicales, entre otros, las mismas que luego son comercializadas y expandidas de manera independiente. Este tipo de comercio terciario forma parte fundamental de las actividades productivas de las familias en el área rural de aquel cantón. (Jumbo, 2011)

Por consiguiente, a partir de estos supuestos surge la necesidad de caracterizar a las familias de los trabajadores, y así establecer sus particularidades productivas, para determinar el nivel de preparación que tienen las familias de los trabajadores. Tomando como referencia que los trabajadores adultos mayores aportan económicamente en el hogar y que de sus ingresos depende el sustento familiar, de ahí parte la importancia de conocer si los trabajadores están preparados al retiro laboral y cese de la actividad económica.

En ese sentido, la Empresa Agroindustrial, con la finalidad de obedecer al enfoque de responsabilidad social ha permitido que se ejecute el presente estudio, mismo que permitirá establecer las características individuales y laborales de los colaboradores, así como las condiciones socioeconómicas familiares, con el propósito de determinar sus capacidades productivas que favorezcan al desarrollo de nuevas actividades económicas.

1.3. Formulación del Problema.

Para continuar con el planteamiento del problema de investigación, es necesario establecer una pregunta fundamental que facilitara la formulación del problema: ¿Cuáles son las características laborales y socioeconómicas de las familias de los colaboradores que laboran en el área de campo, vinculados a una empresa agroindustrial de la ciudad de Milagro?

Al establecer el nivel económico y las características sociales y laborales, de cada una de las familias de los 68 trabajadores adultos mayores, que desempeñan labores de campo en una compañía agrícola de la Ciudad de Milagro, se podrá verificar las capacidades productivas que poseen las familias, para determinar si estas características laborales y socioeconómicas, les permiten a las familias de cubrir las necesidades básicas de su hogar, al momento del cese laboral de uno de sus integrantes.

1.4. Preguntas de Investigación.

Para resolver la pregunta principal, y determinar ¿Cuáles son las características laborales y socioeconómicas de las familias de los colaboradores que trabajan en el área de campo para una empresa agroindustrial de la ciudad de Milagro?

Se han planteado las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son las características laborales de los colaboradores que trabajan en el área campo?
- ¿Cuáles son las condiciones económicas y productivas de las familias de los colaboradores que trabajan en el área campo?
- ¿Cuáles son las características sociales de las familias, de los diferentes trabajadores?

1.5. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Conocer las características laborales, económicas y sociales de los colaboradores adultos mayores que laboran en una empresa agroindustrial de la ciudad de Milagro, con la finalidad de determinar sus capacidades familiares al momento del retiro laboral.

Objetivos Específicos

- Identificar las características laborales que tienen los colaboradores que trabajan en el área de campo de una compañía agroindustrial de la ciudad de Milagro
- Analizar las condiciones económicas y productivas de los colaboradores que trabajan en el área campo que cumplen los requisitos para jubilarse.
- Determinar las características sociales de vivienda y transporte de las familias de los colaboradores que trabajan en el área campo.

1.6. Delimitación de la Investigación.

- *Campo de estudio:* Trabajo Social – Ciencias Sociales
- *Área:* Desarrollo Humano
- *Tiempo:* 2016
- *Campo Geográfico:* Empresa Agroindustrial - área rural de Milagro
- *Aspecto:* Caracterizar las capacidades laborales y socioeconómicas de los colaboradores en edad de jubilación y sus familias

1.7. Hipótesis y Variables.

Se establece que la hipótesis es la idea a defender y el propósito de la investigación. En la presente investigación la hipótesis:

- Al establecer las características laborales de los trabajadores adultos mayores y las condiciones socioeconómicas de sus familias, se podrá determinar las capacidades productivas familiares que les permitirán satisfacer sus necesidades básicas, al momento del retiro laboral de uno de sus integrantes.

En ese sentido, una vez establecida la hipótesis se especifican las variables dentro del presente trabajo de investigación, misma que se detallan a continuación:

- ***Variable independiente:*** Características laborales, económicas y sociales de las familias de los trabajadores que realizan labores de campo.

- **Variable dependiente:** Las capacidades familiares que permitirán la satisfacción de las necesidades básicas al momento de retiro laboral.

1.8. Justificación

La compañía agroindustrial se maneja bajo el enfoque de *responsabilidad social corporativa*, por tanto, se compromete con sus empleados, y puede emprender planes de preparación previo a la jubilación de sus colaboradores que menguan las secuelas de la desigualdad laboral que existió con la tercerización, basándose no solamente en el nivel socioeconómico sino fomentando la salud mental e incentivando que los adultos mayores reconsideren sus experiencias para que elaboren de manera individual un nuevo proyecto de vida que se enfoque a esta nueva etapa vital.

Para evitar que estos colaboradores sigan trabajando en ambientes y condiciones desfavorables para su salud, que puedan compartir con su familia una vida plena y tener un envejecimiento saludable. Es necesario que los colaboradores se preparen a un próximo retiro laboral, que garantice de manera independiente la satisfacción de sus necesidades básicas dentro de su entorno familiar.

Cabe mencionar, que los colaboradores próximos a jubilarse trabajaron bajo la modalidad de tercerización por varios años, realizando labores de campo como siembra, cosecha y estiba de caña de azúcar, las condiciones de vida de muchos de los trabajadores pueden ser precarias y de bajos recursos económicos, el tomar la jubilación por vejez no suele ser una opción para los adultos mayores, pues sus ingresos respaldan a sus familias. Si la situación continua, y los trabajadores no se preparan para una jubilación junto con sus familias, aumentara el desnivel socioeconómico para con este grupo vulnerable confinado en zonas rurales.

El Ministerio Inclusión Económica y Social (2012) menciona que la población de adultos mayores en el Ecuador está asociada al analfabetismo y a bajos niveles de educación, y esta situación les ha impedido a estos adultos mayores desarrollar actividades laborales que sean dignamente remuneradas, es decir, el acceso a vivienda digna de estos adultos mayores se ha destinado a sectores rurales favoreciendo su desempeño (Ministerio Inclusión Económica y Social, 2012). En ese sentido, se entiende que estos adultos mayores analfabetos no han previsto su jubilación, y sumado a esto se puede mencionar que la situación en el país entorno a la jubilación, aun es un tema desfavorable para los sectores agrícolas relegados en zonas rurales.

Al determinar sus condiciones laborales y socioeconómicas dentro del seno familiar, antes del retiro laboral se puede orientar a los colaboradores adultos mayores a plantearse un nuevo proyecto de vida, que constituye un aporte importante para conocer las perspectivas que tienen los trabajadores a partir de su propia realidad subjetiva, ayuda a establecer la concepción de jubilación, y canaliza a la reflexión individual acerca de un nuevo proyecto de vida que sea productivo para esta nueva etapa. (Sirlin, 2007b)

En ese sentido, es fundamental caracterizar a las familias para conocer la posición socioeconómica, además de determinar las habilidades productivas que poseen, conocer cómo generan sus propios ingresos e incentivarlos a desarrollar éstas habilidades y destrezas para que puedan continuar generando ingresos junto con sus familias.

CAPÍTULO II

2. REFERENTE CONCEPTUAL - NORMATIVO

2.1. ANTECEDENTES

En cuanto a los antecedentes, se tomará como referencia trabajos y estudios investigativos realizados en Latinoamérica, relacionados al presente tema de investigación con finalidad de contrastar sus resultados y conclusiones. A continuación, se detallan las cuatro investigaciones propuestas:

En Costa Rica, los autores Campos, Contreras, & Rodríguez (1998) realizaron el trabajo investigativo titulado “Preparación para la jubilación en la Empresa Privada: DEMASA”, este trabajo tuvo como propósito principal elaborar un proyecto de preparación para el retiro laboral, a partir de la concepción que los empleados y los familiares tenían de la jubilación. El proyecto investigativo se realizó en dos etapas; el diagnóstico y la formulación de la propuesta, durante el diagnóstico se utilizó metodología cualitativa, además, la muestra estuvo compuesta por nueve personas, adultos mayores de 50 años y ocho familiares, quienes cumplían el criterio de selección, mismos que fueron entrevistados a profundidad. Los resultados del diagnóstico manifestaron los temores hacia la jubilación, el bajo ingreso económico y el deterioro físico y mental, sin embargo, se identificaron expectativas y anhelos que podrían convertirse en factores positivos.

Después, se elaboró la propuesta con base a los resultados del diagnóstico, en esta fase participó el departamento de RRHH de DEMASA con la finalidad de garantizar la viabilidad financiera del proyecto. No obstante, el proyecto debió ser revisado con los participantes, con el propósito de ser reformulado según las necesidades de los jubilados.

En cambio, en Chile se realizó el Proyecto Regional de Población de la CELADE-FNUAP, dirigido por Fabiana del Popolo (2001) titulado “Características sociodemográficas y socioeconómicas de las personas de edad en América Latina”, el objetivo principal de este trabajo investigativo fue realizar una descripción comparativa de los aspectos relevantes acerca de las condiciones de vida de los adultos mayores según su condición económica y su situación demográfica. Además, utilizó información basada en datos estadísticos de la CEPAL, las

muestras de algunos países fueron representativas solo del sector urbano y existen datos correlacionales según la zona fuera rural o urbana.

Más que conclusiones, esta investigación aportó con datos estadístico de toda América Latina, especificando aspectos como: la dinámica demográfica, el envejecimiento, la esperanza de vida, la pobreza, rasgos culturales, educación, tiempo libre. Todos los factores mencionados fueron enfocados a los adultos mayores. Demostrando, la precaria situación socioeconómica y el aumento en la esperanza de vida de los adultos mayores en América Latina.

En México, la Revista Iberoamericano de Psicología publicó un trabajo realizado por Romero y otros (2013), titulado "Preparación para la jubilación con trabajadores de un centro universitario de Guadalajara". Tuvo como objetivo sistematizar la experiencia de preparación para la jubilación de los trabajadores, mediante la descripción del proceso del autodiagnóstico de necesidades, la muestra se selección bajo criterio donde participaron trabajadores que tenían más de 20 años de laborar en la Universidad. Una de las principales conclusiones a la que llegaron fue que los participantes compartían la misma preocupación en cuanto a la jubilación, y sobre todo fue inevitable la aparición continua y progresiva de su vulnerabilidad por mantener la calidad de vida, misma que ayudó a minimizar los problemas que enfrentaron en su retiro laboral.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Bernal (2006) define que "el marco conceptual muestra conceptos relevantes entorno a la investigación" (p.127). Mientras que Namakforoosh (2005) complementa lo anterior afirmando que en el marco conceptual "se colocan sistemáticamente las categorías descriptivas en una estructura amplia" (p.53). Por lo tanto, se detalla a continuación los componentes básicos e indicadores relevantes de la presente investigación:

2.2.1. Economía Familiar.

La economía familiar es un tema muy importante en la vida familiar, pues la economía doméstica es el conjunto de administración y orden que se aplica dentro del hogar. Es decir, la economía familiar tiene por objeto la adecuada gestión de ingresos económicos, gestionando de manera eficiente los ingresos y gastos del núcleo familiar, haciendo uso de los ingresos económicos en las prioridades tales como vivienda, alimentación y medicinas.

Se dice que la economía doméstica es una administración, por ellos también aplica los principios básicos de ésta, por tanto, el administrador se encarga de regular, controlar, proveer y satisfacer las necesidades de los miembros de la familia, proveyendo de recursos necesarios para mantener una buena calidad de vida. (Área de Socioeconomía de Sevilla, Gestión eficaz de la economía doméstica)

Además, el Área de Socio economía de Sevilla (2005) menciona que economía familiar es conocida como una *microeconomía*, donde el administrador a pesar de no contar con la formación y los recursos tecnológicos, debe evitar el sobreendeudamiento generando una cultura de ahorro que beneficie el entorno familiar y a los miembros que la componen.

2.2.1.1. Capacidades Productivas Familiares

La actual realidad económica tiene importantes repercusiones en el sistema de organización familiar, Pórrua (2001) menciona que la movilidad, la diversificación laboral y la intensificación de la fuerza en el trabajo, son parte de los mecanismos de ajuste de la economía campesina. Por tanto, las estrategias pueden asumir distintas formas dependiendo de las características propias de cada unidad familiar, esto es lo que se conoce como la capacidad productiva familiar, se relacionan al tamaño de la familia, ciclo vital familiar y a las condiciones productivas de las actividades que realiza.

2.2.1.2. Dinámica económica de la familia

La familia es sumamente importante, pues permite la agrupación de pequeñas unidades económicas, que son elementos más efectivos del desarrollo económico, generando puestos de trabajo, seguridad, oportunidad y progreso a los miembros de la familia. Dentro de la gestión administrativa que realiza la familia, está la planificación como estrategia de gestión, se presenta la jerarquía, la comunicación, control, y los objetivos.

La dinámica económica de la familia es básica pues no todos los miembros cuentan con una profesión dentro de la rama de las ciencias económicas (Santamaría & Pico, 2015). Entonces esta dinámica económica de la familia se basa en el sustento diario, pago de servicios básicos y en garantizar las necesidades básicas familiares, donde cada individuo aporta para generar ingresos o administrarlos de manera correcta.

2.2.2. Jubilación

Castillon (1995) define el termino jubilación como el hecho de irrumpir la actividad laboral o profesional desarrollada durante la vida por causa de la edad. Para comprender la jubilación como proceso de transición, es primordial mencionar que tan importante es el trabajo en la vida del ser humano, según Cerdas (1991) el trabajo significa la esencia misma de la identidad social pues acapara entre 8 a 10 diarias, por tanto, no es solo producir sino una interacción social.

Sirlin (2007a) menciona que “el término jubilado se designa a toda persona, hombre o mujer que haya alcanzado la edad legal de la jubilación en el país en el que reside” (p.52). Es decir, legalmente también intervienen las normas de seguridad social de cada país, en ese sentido en la actualidad en el Ecuador las personas cesan sus actividades laborales y se retiran de sus trabajos gradualmente a la edad de 60 o 65 años aproximadamente, dependiendo de la cantidad de aportaciones que disponga en el IESS.

2.2.2.1. Alcances de la Jubilación

Abarca (1991) define que el retiro laboral representa un cambio en la rutina diaria de trabajo, separación de vínculos sociales y un nuevo ritmo. Este punto de vista es más positivo, demuestra la expansión de interese y oportunidades que puede tener el adulto medio al jubilarse, aunque como menciona Fandiño (1996) la jubilación como transición puede ser:

- ❖ *Inducida.* - Se estimula el retiro del trabajador
- ❖ *Obligatoria.* - Por razones de edad o regulaciones legales
- ❖ *Voluntaria.* - La persona decide retirarse

Algunas posturas hablan de la jubilación con perspectivas positivas y otras teorías la mencionan como una etapa de ansiedad y temor, es factible resaltar que como todo proceso, implica un cambio que en este caso, involucra aspectos psicológicos, sociales, culturales, fisiológicos y religiosos propios de cada persona, asimismo factores como la escolaridad, clase social, estado civil, trabajo que realizaba, hacen que el proceso de jubilación se torne diferente de persona a persona dependiendo del entorno en que la persona desarrollaba su actividad laboral o a su vez el entorno que se ve afectado debido al retiro laboral.

La reacción que causa temor o malestar entorno a la jubilación, puede relacionarse al agrado que le tengan a la ocupación laboral, a la ganancia económica que representa el trabajo o su

vez si recibirán alguna mensualidad o pensión (Papalia & Wendkos, 1991). Según Mata (1996) la jubilación puede ser vista desde diferentes ángulos:

1. *La jubilación como fenómeno económico social*, la jubilación es vista como producto de producción, se plantea una relación directa con el trabajador y la ubicación de éste en el contexto social.
2. *La jubilación como empresa individual*, se centra en la responsabilidad de cada persona en relación a sus nuevos intereses y decisiones.
3. *La jubilación como cambio en el desarrollo*, se logra mediante un ajuste.
4. *La jubilación como pérdida*, se siente como separaciones, renuncia de ideas e impedimentos físicos o mentales

Además, Fandiño (1996) menciona que la jubilación conlleva las siguientes fases:

1. **Fase remota**, desde el inicio de vida laboral hasta poco antes de la jubilación.
2. **Fase de cercanía**, ocurre cuando el individuo tiene que confrontar la jubilación como hecho.
3. **Fase de luna de miel**, es inmediata a la jubilación, su duración varía según recursos financieros y personales.
4. **Fase de desencanto**, luego de la fase de luna de miel, la cotidianidad de la rutina trae consigo un estado depresivo.
5. **Fase de reorientación**, cuando se supera la fase anterior, existe un deseo por retomar las actividades e integrarse socialmente.
6. **Fase de estabilidad**, se realiza la rutina diaria con tranquilidad y satisfacción.
7. **Fase de terminación**, ocurre cuando el jubilado se integra a un trabajo o cuando fallece.

Las etapas antes mencionadas no ocurren de igual forma en todas las personas, en algunos casos pasan desapercibidas o son causa de *estancamiento*. Además, el sistema familiar y la

interacción social cumplen un factor determinante porque el sistema cambia y debe adaptarse a las nuevas condiciones que presenta el adulto a jubilarse.

2.2.2.2. Jubilación como etapa vital

La jubilación es una experiencia individual, y por lo tanto afecta a las personas de manera específica, asimismo esta vivencia es el inicio de una nueva en la vida de los adultos y ocurre de manera sistémica pues intervienen la familia, amigos, vecinos, las redes de apoyo y forma un macrocontexto alrededor del jubilado (Sirlin, 2007a). El cese de las obligaciones laborales y el paso de una situación no-laboral produce un impacto en la vida del jubilado, y por esto la persona debe revalorar su rol ante la sociedad.

En el ciclo vital de la persona se destacan vivencias importantes como; la escolaridad, el matrimonio, la paternidad, la jubilación y la viudez, éstas situaciones y muchas otras producen cambios y la manera de afrontar estas situaciones dependerá de factores psicosociales que disponga la persona, en ese sentido, el jubilado se distingue de otros debido a sus experiencias y la propia historia que construyó a lo largo de su vida. (Sirlin, 2007a)

Asimismo, la persona a lo largo de su vida mantiene una interrelación con otros individuos y se desenvuelve según el rol que adoptó ante la sociedad. En el caso del varón la jubilación afecta a su rol de trabajador, pues se regularmente se reconoce así mismo como el proveedor del hogar; en el caso de las mujeres el impacto es menos negativo, porque las mujeres continúan con las tareas del hogar (Papalia & Wendkos, 1991). En resumen, el fenómeno social de la jubilación afecta la vida diaria del jubilado, sus roles e interacciones sociales, lo que constituye un componente importante tanto para su identidad como su calidad de vida.

Sabin (1993) menciona que existe una relación intrínseca entre las actividades, la ética y la supervivencia, pues según estudios realizados se ha comprobado que los jubilados participan en actividades dentro de centros religiosos y también prefieren realizar voluntariados, estas investigaciones demuestran que estas actividades tienen efectos positivos en la salud de los adultos que cesan sus labores (Sabin, 1993). También las actividades físicas como caminar y actividades sociales como los voluntariados son productivas pues mejoran la salud, el estado físico y el estado de ánimo de las personas jubiladas.

2.2.3. Afrontamiento de la Jubilación

La jubilación es un proceso continuo, surge como un acontecimiento importante en la vida del individuo, e implica la elección de un nuevo estilo de vida que satisfaga sus deseos y necesidades, pues constituyen la correcta planificación de la jubilación. Además, existen factores positivos y negativos que pueden influir en la adecuada adaptación nueva etapa de la vida. (Guevara & Leal, 2013)

Guevara & Leal (2013) también mencionan que, para poder afrontar el retiro laboral, las personas ponen en práctica “estrategias de afrontamiento” (p.11) que son consideradas como un conjunto de recursos y esfuerzos cognitivos y comportamentales que favorecen a resolver el problema, a reducir la respuesta emocional y a reevaluar la situación.

En ese sentido, lo más importante es la actitud, asertividad y resiliencia de la persona jubilada, así como el apoyo social de familiares y amigos, su estado de salud; estos factores pueden incidir negativa o positivamente en la manera de afrontar la situación del cese de actividades laborales, la cantidad de tiempo libre y el nuevo propósito de vida.

2.2.3.1. Papel de la familia en la jubilación

El apoyo familiar favorece a la adaptación de los sujetos, en base a las transiciones vitales, el apoyo familiar es fundamental ante situaciones de crisis, tal como lo es la jubilación, Martínez (2008) afirma que cuando una persona mantiene lazos familiares fuertes, construidos entorno a comunicación, respeto y buen trato, la adaptación a la jubilación resulta más fácil, tanto para la persona que se jubila como para su familia.

Fernández (1992) también menciona que el apoyo social durante la etapa de la vejez, se relaciona a la integración social, donde las relaciones sociales contribuyen al bienestar y satisfacción de necesidades de las personas jubiladas. El apoyo social brinda ayuda emocional, aspectos como la compañía, confianza, ayuda financiera, y el cuidado de la salud.

Asimismo, la persona a lo largo de su vida mantiene una interrelación con otros individuos y se desenvuelve según el rol que adopta ante la sociedad. En el caso del varón la jubilación afecta a su rol de trabajador, pues se regularmente se reconoce así mismo como el proveedor del hogar; en el caso de las mujeres el impacto es menos negativo, porque las mujeres continúan con las tareas del hogar (Papalia & Wendkos, 1991). En resumen, el fenómeno social de la

jubilación afecta la vida diaria del jubilado, sus roles e interacciones sociales, lo que constituye un componente importante tanto para su identidad como su calidad de vida.

Este apoyo social, junto a la familia y amigos, facilitan que las personas jubiladas reorienten su nuevo estilo de vida, y logren un correcto desarrollo personal. Además, es imprescindible que el jubilado defina nuevas actividades sociales para que se sienta útil desarrollando nuevas actividades prácticas (León, 1990). Se establece que el apoyo social es un elemento determinante para la satisfacción en la vida del jubilado, la familia y amigos representan factores que proveen de apoyo emocional y económico, convirtiéndose en una base fundamental para fomentar la autonomía del jubilado

2.2.3.2. Jubilación y Apoyo Social

Fernández (1992) menciona que el apoyo social durante la etapa de la vejez, se relaciona a la integración social, donde las relaciones sociales contribuyen al bienestar y satisfacción de necesidades de las personas jubiladas. El apoyo social brinda ayuda emocional, aspectos como la compañía, confianza, ayuda financiera, y el cuidado de la salud.

Este apoyo social, junto a la familia y amigos, facilitan que las personas jubiladas reorienten su nuevo estilo de vida, y logren un correcto desarrollo personal. Además, es imprescindible que el jubilado defina nuevas actividades sociales para que se sienta útil desarrollando nuevas actividades prácticas. (León, 1990)

En relación a todo lo mencionado en este apartado, se establece que el apoyo social es un elemento determinante para la satisfacción en la vida del jubilado, la familia y amigos representan factores que proveen de apoyo emocional y económico, convirtiéndose en una base fundamental para fomentar la autonomía del jubilado.

2.2.3.3. Proceso de adaptación a la inactividad laboral

Como se mencionó anteriormente, la inactividad laboral es el cese de las actividades de trabajo, ésta inactividad o jubilación implica procesos de afrontamiento y adaptación frente al cambio, es decir, la nueva situación de retiro laboral. Estos procesos pueden potenciar efectos negativos o positivos, pues los comportamientos y reacciones de las personas al jubilarse, pueden ser la aceptación del nuevo contexto o presentar resistencia al cambio. (Martínez L. , 2008)

Además, los autores Martínez, Criado, Sanabria, & Carcagno (2008) en su publicación científica mencionan “la prejubilación supone un proceso de tres etapas que son necesarias para afrontar la nueva situación” (p.27), estas etapas son:

1. *La etapa Inicial*, el cese laboral provoca un quiebre en la identidad de la persona en relación a su trabajo, ello puede convertirse en un proceso traumático según la forma en que se produjo el cese, si fue previsto o imprevisto, la edad de la persona y sobretodo el grado de disminución de sus ingresos económicos.
2. *La etapa de asimilación*, es la situación de duelo, necesaria para revalorar la pérdida del status laboral y todo lo que conlleva a nivel psicosocial y económico.
3. *La etapa de proyección hacia el futuro*, es enfrentarse al reto de reincorporar sus roles y es en esta etapa donde se observa la capacidad que tiene la persona para asimilar los cambios.

En relación a lo anteriormente expuesto, Sirlin (2007a) hace mención que “las actitudes negativas influyen en la satisfacción, mientras que las actitudes positivas promueven el aprovechamiento de las ventajas de la nueva etapa sin obligaciones laborales” (p.56). En ese sentido, los recursos psicológicos son fundamentales, para que las personas prejubiladas puedan afrontar el cambio.

2.2.3.4. Efectos de la Jubilación

La jubilación es un proceso, en el cual intervienen factores económicos, sociales, culturales y políticos, estos elementos complican en cierta medida el proceso de retiro laboral, pues inciden la experiencia, en la percepción de la persona y en la productividad económica que se genera del trabajo. (Giraldo & Arango, 2012)

Martínez (2008) menciona que los efectos inician antes de la jubilación, durante el proceso complejo de la prejubilación que se debate entre el afrontamiento al cambio y el proceso de adaptación; en conjunto con el contexto situacional, este autor establece que “los efectos pueden ser negativos o positivos” (p.58), tal como se los describe a continuación:

- ❖ *Positivos*. – Existe una mayor disposición para el tiempo libre, dedicación a la familia, menor tensión por estrés, sensación de descanso y libertad, aprovechamiento creativo y desarrollo de otras actividades postpuestas.

- ❖ *Negativos.* – El principal efecto es la reducción de ingresos económicos, pérdida de sentido de vida, ansiedad, depresión, alcoholismo, trastornos psicosomáticos, conflictos con la pareja e inseguridad ante el futuro.

Cabe mencionar, que estos efectos poseen variables que también inciden en el proceso de adaptación y se relacionan a las incidencias positivas o negativas que intervienen en la jubilación. Martínez (2008) refiere que “el hecho de jubilarse puede tener consecuencias en la salud y un decaimiento en la calidad de vida” (p.58), también indica que el nivel cultural, económico y social, así como los hábitos y personalidad de la persona influyen de manera positiva o negativa en el afrontamiento del retiro laboral.

2.2.4. Tiempo Libre

Moragas (1998) en su estudio sobre el tiempo libre en adultos mayores, demuestra que la percepción del tiempo es muy diferente entre la persona jubilada y la persona laboralmente activa, es allí donde surge el problema de qué hacer con la gran cantidad de tiempo libre, que el individuo llega a tener estando jubilado (Moragas, Gerontología Social, 1998). En ese sentido, se reconoce que un empleado labora a tiempo completo entre ocho y doce horas más el tiempo que toma el movilizarse al trabajo, y de manera abrupta este tiempo que se ocupaba para desempeñar labores, pasa a hacer tiempo libre o de ocio.

Asimismo, Moragas (1998) define que “el tiempo libre es ambivalente, pues puede ser beneficioso o perjudicial, dependiendo de las condiciones del sujeto” (p.237). A continuación, se presentan algunos aspectos relacionados al tiempo libre:

- ❖ *Positivo.* – El tiempo libre que se usa para descanso, recuperación, en educación y cultura, en el desarrollo personal y en fomentar relaciones sociales satisfactorias.
- ❖ *Negativo.* – El tiempo mal invertido puede ser ocupado para el consumismo y en crear relaciones conflictivas.

También Puig & Trilla (1996) hacen mención que las actividades de ocio de los adultos mayores, se dividen en cuatro categorías: la primera el tiempo dedicado a excursiones y deportes, la segunda las actividades manuales como la jardinería, la tercera actividades de tipo cultural y, por último, las actividades de carácter social y familiar. (Puig & Trilla, 1996)

2.2.5. Proyecto de Vida

Villar (2010) menciona que, si la persona jubilada dispone de seguridad económica y buena salud, posee “los pilares fundamentales que permiten que la vida de jubilado sea un momento gozoso” (p.124). Este autor, hace referencia al factor económico y a la salud que benefician la etapa del retiro laboral, promoviendo *un proyecto de vida independiente*, no relacionado a la crianza y soporte económico de los hijos.

Para poder continuar, con un proyecto de vida luego de la jubilación. Martínez (2008) menciona que es necesario “planificar el tiempo libre” (p.62). Se puede empezar enlistando actividades que se desean realizar, analizando los recursos económicos y limitaciones personales, estableciendo también los posibles cambios que puedan ocurrir.

Oros autores mencionan que la “construcción de los proyectos de vida supone la superación positiva de los conflictos cotidianos” (p.66) (Aimar, Dominici, Stessens, Torre, & Videla, 2010). Para que los adultos mayores puedan reevaluar y direccionar su proyecto de vida, o encaminando su propósito luego del cese de sus actividades labores, es necesario que afronten la jubilación de manera positiva con buena actitud contando con el apoyo de familiares cercanos; la correcta asimilación del cambio permite la adaptación de la nueva etapa y facilita el replanteamiento de su sentido de vida.

2.2.6. Enfoque teórico y práctico del Trabajo Social

En el siguiente apartado, se revisará conceptualmente el enfoque teórico que mejor se asemeje con el presente trabajo de investigación, el rol práctico del trabajo social dentro de las organizaciones y los tipos de intervenciones aplicables que los trabajadores sociales pueden ejecutar en casos conflictivos relacionados con el afrontamiento de la jubilación.

2.2.6.1. Modelo Sistémico del Trabajo Social

Palomar & Suarez (2005) mencionan que “el Modelo Sistémico llevado al trabajo social con familias, incluye para su tratamiento una óptica totalizadora” (p.171). De tal manera, este modelo no solo trabaja con el empleado, sino que vincula a su familia, facilitando a los trabajadores sociales conocer la dinámica familiar.

Asimismo, Álvarez (2015) manifiesta que “el modelo sistémico de Trabajo Social tiene en cuenta que lo propio del Trabajo Social no es ni lo psicológico, ni lo clínico, ni lo médico, ni lo terapéutico, sino que es lo social” (p.37). En ese sentido, esta perspectiva teórica no resalta atributos individuales, sino que entiende que los problemas pueden ser resultados de interacciones entre a familia y otras personas.

2.2.6.2. Rol de Trabajo Social en el área laboral

En la actualidad el término de trabajo social dentro del área laboral es relacionado al departamento de recursos humanos. No obstante, según Calderón, Canclini, Castillo, & Schweitzer (2004) esta profesión he tenido una intervención histórica, que se traduce a la provisión de mejorar la calidad de vida de las personas en nuestra sociedad.

De tal manera, la labor del Trabajo Social se ido enmarcado bajo la inscripción de departamento o unidad de servicio, relativo al área de recursos humanos. Sin embargo, el Trabajo Social al estar inmiscuido en estos departamentos dentro de la compañía, se enfoca y direcciona a conseguir el bienestar y satisfacción de las necesidades de los trabajadores de manera individual, familiar y social, apegándose a las políticas y normativas vigentes dentro del área laboral y de seguridad social en el país.

Además, se puede establecer que el Trabajo Social está condicionada por las necesidades de los trabajadores y los lineamientos de la compañía, así como de aspectos normativos, económicos y tecnológicos. Jiménez (como se citó en Calderón, Canclini, Castillo, & Schweitzer, 2004, p. 22) menciona que cualquier tipo de intervención dentro del Trabajo Social se ejecuta sobre una metodología, que permite:

- Identificar los conflictos para buscar estrategias que permitan abordarlos.
- Preparar y recabar información para la realización de un diagnostico social.
- Confeccionar planes y programas de intervención y gestión social.
- Evaluar mediante indicadores de gestión social

Asimismo, se pueden identificar que, dentro de la labor del área del trabajo social, se encuentran diferentes beneficios, como: los beneficios de tipo obligatorio impuestos por la ley, y los beneficios de tipo voluntario otorgados por la empresa, como los programas de recreación, vivienda entre otros beneficios. Para esto Chiavenato (2002) especifica otros beneficios

voluntarios que se vinculan a la labor del Trabajo Social en el área de recursos humanos, estos son:

- *Planes asistenciales*: Son actividades que tienen como finalidad brindar al trabajador y a sus familias, cierta seguridad en caso de imprevistos o emergencias.
- *Planes recreativos*: Se refiere a servicios que tienen como principal objetivo la recreación, diversión, actividades que fomenten la higiene mental del trabajador y sus familias.
- *Planes supletorios*: Son actividades que ofrecen facilidades y utilidades para los trabajadores que beneficien su calidad de vida.

Finalmente, si la organización mantiene una estructura plana u horizontal, acogiendo el departamento de Trabajo Social, y se interviene de manera adecuada según las políticas establecidas, a favor del colaborador. En ese sentido, independientemente del subsistema que pertenezca el área de Trabajo Social dentro de la empresa, éste tendrá como finalidad brindar beneficios a los trabajadores y a la sociedad.

2.2.6.3. Intervención preventiva a los conflictos surgidos por la jubilación

La Federación Internacional de Trabajo Social (1999) menciona que “las personas mayores tienen el potencial de contribuir significativamente a la sociedad y a sus respectivas comunidades” (p.34). Además, políticamente se fomenta el bienestar y protección de este grupo prioritario, Federación Internacional de Trabajo Social también hace mención que “la implementación de programas y servicios (...) contribuyen a intensificar la participación de las personas mayores en la comunidad” (p.35). De esta manera garantizar el respeto de los derechos humanos y de la dignidad de estas personas.

Cabe destacar, que este colectivo social presenta una multitud de variables: diversos estados de salud física y mental, diferentes edades, diferentes niveles de instrucción, así como de poder adquisitivo y distribución diferenciada (Sanchez, 1993). Por otra parte, la intervención desde el trabajo social en relación a la emergente problemática de la jubilación, colabora en la mejora de esta situación favoreciendo el desarrollo de la sociedad.

En ese sentido, la preparación para la jubilación puede promover la calidad de vida de los adultos mayores al momento de desvincularse con la compañía, pues cuando la persona se jubila de forma no prevista o anticipada, esto puede provocar un cambio brusco en sus vidas,

por tal Baso (2001) menciona que “uno de los factores que más intensifica los efectos negativos del retiro es el carácter brusco y radical con que éste llega a producirse” (p.11). Es por esto que la jubilación requiere una adaptación a nueva etapa, que consiste en la organización del tiempo libre y actividades productivas, nuevas relaciones sociales, cuidado en la salud, apoyo familiar, entre otras.

Además, dentro del seno de las organizaciones también se reconoce los efectos de la jubilación, es por esto que existen procesos de información y formación dirigidos a las personas que se encuentran en edad de jubilarse para que asuman este nuevo rol de manera positiva, fomentando la salud física y mental de la persona (Bazo, 2001). Sin embargo, aun persisten las desigualdades en cuanto a posición socioeconómica y sexo.

En relación a lo anteriormente mencionado, Moragas (2006) propone los siguientes pasos para la prevención de factores negativos y la evitación de conflictos dentro del afrontamiento de la jubilación, además se puede apreciar pues son herramientas comunes utilizadas por los trabajadores sociales, entre estas tenemos:

- *Sesiones informativas:* Suministrar de información sobre hechos importación para el jubilado como son las pensiones, servicios sociales, impuestos, descuentos, actividades de todo tipo, apoyando en medios audiovisuales y en material escrito.
- *Trabajo individual o pareja:* Se puede trabajar en ambas modalidades, pero la asistencia de la pareja o miembros de la familia, ayudar a generar acuerdos o pactos dentro del entorno familiar.
- *Ocupación del tiempo libre:* Lo mejor es realizar actividades físicas, recreativas, turísticas, culturales que promuevan el aprendizaje en todo ámbito, al liberarse de obligaciones laborales el jubilado puede dedicar tiempo al ocio, voluntariado y actividades familiares.
- *Dinámica de grupos:* Permite explorar realidades semejantes y complejas, estas técnicas invitan a participar a todos los miembros generando la diversidad de opiniones que invitan al debate.

- *Juego de roles*: Permite experimentar una situación a nivel físico y emocional, mejora la percepción de actividades desarrolladas, comprensión de dilemas y a empatizar con los demás, con el fin de analizar las diferentes y posibles soluciones.
- *Cuestionamientos de autoevaluación y retroalimentación*: Consiste en completar cuestionamientos, para que sean analizados y el grupo pueda extraer conclusiones, recomendaciones u observaciones.
- *Consultas individuales y por parejas*: Permite manejar de manera privada, preguntas específicas y abordar temas como salud, vivienda, vida sexual, economía, relaciones, prácticas religiosas, entre otras.

Aunque existen diferentes opciones, los programas o curso de preparación entorno al jubilado, deben contener lo siguiente: la autonomía, autoexamen de salud, practica física, nutrición, medicación, vida sexual, estilo de vida, fomentando el correcto afrontamiento de esta etapa y garantizando la calidad de vida en los jubilados.

2.2. REFERENTE NORMATIVO

En el *ámbito laboral las políticas de jubilación* han venido cambiando de enfoque, la jubilación es vista como un proceso intergeneracional del periodo de vida donde una persona cumple su ciclo productivo. Desde esta nueva perspectiva de modelo de desarrollo para el buen vivir en el Ecuador, donde el capital ya no el centro, sino todo lo contrario, el eje principal es el ser humano y trata de buscar una mejor calidad de vida y sostenibilidad, la jubilación se convierte en un derecho que adquiere la persona una vez que ha aportado durante toda su vida de trabajo.

De manera que, la jubilación es un derecho donde la sociedad devuelve o retribuye a los adultos mayores, su aporte, por tantos años de trabajo. La jubilación es un proceso dentro del ciclo de vida que busca que la persona se continúe desarrollando en su otra etapa productiva. Para esto debe Jubilarse en condiciones dignas, saludables, sostenibles y que le permitan mantener su vida dentro de un proceso de calidad.

2.2.1. La Constitución Política de la República del Ecuador

Para esto, nuestra Constitución Política del Ecuador vigente desde el 2008 menciona en los artículos 35, 36, 37 y 38, que el *Estado se compromete a proteger y a garantizar los derechos de los adultos mayores*, además los reconoce como grupo de atención prioritaria, donde exista la inclusión económica, la protección contra cualquier tipo de violencia, la atención y acceso a la salud, trabajo digno, vivienda y la jubilación universal, garantizando los derechos del Buen Vivir. Adicional a lo anterior, en el artículo 638 de la Constitución sobre Seguridad Social, del Título VII, del Régimen del Buen Vivir, menciona que el seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de vejez, al igual que el seguro campesino según el artículo 373. (Constitución Política del Ecuador, 2008)

2.2.2. Acuerdos y Compromisos Internacionales ratificados por el Ecuador

En este cambio de perspectiva no solo a nivel nacional, sino también mundial, donde se protege a los trabajadores y sus condiciones de trabajo, el tema de la jubilación cobra un realce importante, tanto así que se ha tratado mucho el tema en diferentes debates, espacios y foros multilaterales.

La organización rectora de los análisis de la situación laboral de las personas a nivel mundial es la Organización Internacional de Trabajo (OIT), organización adscrita a las Naciones Unidas, menciona en su publicación sobre Envejecimiento y Empleo en América Latina y el Caribe (Guevara & Leal, 2013) tener en cuenta siempre el trabajo decente en el ciclo vital: en la transición hacia la jubilación es preciso garantizar pensiones adecuadas y una atención médica adaptada a las necesidades crecientes de la población. Adicional a lo anterior, en su Convenio 128 Organización Internacional de Trabajo (1967) menciona:

Artículo 14

Todo Miembro para el cual esté en vigor la presente parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 15

1. La edad prescrita no deberá exceder de sesenta y cinco años, pero una edad más elevada podrá ser prescrita por la autoridad competente, habida cuenta de criterios demográficos, económicos y sociales apropiados, justificados por datos estadísticos.
2. Si la edad prescrita fuera igual o superior a sesenta y cinco años, esa edad deberá ser reducida, en las condiciones prescritas, para las personas que hayan estado trabajando en labores consideradas por la legislación nacional como penosa o insalubre a los efectos de la prestación de vejez.

En el 2002 en España, en el Plan de Acción Internacional del Envejecimiento de las Naciones Unidas (2002) se plantearon varios temas, los cuales servirían para mejorar las condiciones económicas y sociales de los adultos mayores con respecto a su jubilación. Entre ellos tenemos el siguiente que dice:

h) Promover, según proceda, un nuevo enfoque de la jubilación que tenga en cuenta las necesidades del empleado, así como las del empleador, en particular aplicando el principio de las políticas y prácticas de jubilación flexible al tiempo que se protegen los derechos adquiridos a la pensión.

Una de las estrategias planteadas es la Creación de un entorno Propicio y favorable, lo cual tiene como meta que las personas mayores gozarán de entornos físicos, sociales y culturales que potencien su desarrollo y favorezcan el ejercicio de derechos y deberes en la vejez. Para esto, una de las recomendaciones que da el informe de las Naciones Unidas y CEPAL (2003) es promover actividades durante la etapa laboral que sirvan de apoyo a las personas en su tránsito hacia la jubilación, a fin de prevenir los efectos negativos de esta.

De igual modo en el 2012, en la Conferencia realizada en Costa Rica, se aprobó la carta de San José, las Naciones Unidas y CEPAL (2012) mencionaron que se busca identificar las acciones clave en materia de derechos humanos y protección social en América Latina y el Caribe, entre ellas consta, que se realice una difusión informativa sobre el derecho a la jubilación, su preparación y ventajas de esta.

En resumen, podemos decir que *todos estos convenios y acuerdos*, de una u otra manera buscan que se incluyan en las políticas de cada país, que se creen leyes o planes de desarrollo a favor de los adultos mayores, en donde se proteja sus derechos y sobre todo se cree condiciones de vidas sostenibles, sustentables y así llegar a un envejecimiento saludable, tanto para él como a su familia.

2.4.3. Código de Trabajo

Después de revisar algunos convenios y acuerdos internacionales podemos darnos cuenta, que existen algunos instrumentos jurídicos ecuatorianos, como es el caso del Código de Trabajo, cuya última modificación fue en el 2012, no se encuentra nada al respecto de los derechos de los adultos mayores, ni sobre jubilación por vejez.

2.4.4. Ley de Seguridad Social

Mientras que la Ley Orgánica de Seguridad Social, menciona en su artículo 2 menciona que su misión es proteger a la población urbana y rural contra la contingencia de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte. El tema de la prestación de vejez por parte del IESS, tiene como objetivo, cubrir las necesidades básicas del asegurado y las personas a su cargo, cuando su competencia para el trabajo se encuentra disminuida por envejecimiento. (Ministerio Inclusión Económica y Social, 2012)

El IESS menciona que, según la Ley de Seguridad Social, mediante su *Seguro General Obligatorio* protege a sus a sus asegurados adultos mayores mediante el Seguro de Pensiones en las contingencias de invalidez, vejez y muerte. Estas prestaciones se financian con el 9.74% del salario mensual de aportación del afiliado (Ley de Seguridad Social, 2011). Las prestaciones de vejez que se concede al asegurado son las siguientes:

❖ Jubilación Ordinaria por Vejez

El afiliado haya cumplido sesenta (60) años de edad y un mínimo de 360 imposiciones mensuales o un mínimo de 480 imposiciones mensuales sin límite de edad.

❖ Jubilación por edad Avanzada

- a. Hubiere cumplido 70 años de edad, siempre que registre un mínimo 120 imposiciones mensuales

- b. Hubiere cumplido (65) años de edad, siempre que registre un mínimo de 180 imposiciones mensuales, y demuestre que ha permanecido cesante durante 120 días consecutivos

2.4.5. Plan Nacional del Buen Vivir

De la misma manera el Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017, está alineado a todo lo que hemos venido viendo con respecto a los convenios, acuerdos internacionales y las leyes ecuatorianas con respecto de los adultos mayores y su jubilación, sobre todo con el nuevo modelo de desarrollo que se está viviendo en el país.

En el objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir, sobre garantizar el trabajo digno en todas sus formas, habla sobre reconocer el trabajo humano por encima del capital, donde el trabajo no puede ser un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir, donde puedan tener acceso a condiciones dignas de trabajo y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. (SENPLADES, 2013)

2.4.6. Economía Social o Solidaria

La economía social y solidaria como definición general, se puede decir que es una alternativa para la humanidad, porque posee como objetivo principal garantizar el buen vivir de las personas, a partir de la propia autonomía productiva, la equidad económica, la justicia social e incluso la participación política y la sostenibilidad social (Carrasco, 2009). Dentro del ámbito de la economía social y la democracia, representa una forma de convivencia social, es decir la toma de decisiones surge de manera colectiva dentro de los miembros que intervienen.

Además, según el artículo de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidario del 2011, define que la Economía Popular y Solidaria es “una forma de organización económica en la que sus integrantes se unen para producir, intercambiar, comercializar, financiar, y consumir bienes y servicios que les permitan satisfacer sus necesidades y generar ingresos” (p. 2). (Ministerio Coordinar de Desarrollo Social, 2011)

También, el Art. 283 de la Constitución Ecuatoriana establece que “el sistema económico es popular y solidario (...). Propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado (...) y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el Buen Vivir”. (Asamblea Nacional, 2008). En ese

sentido la Economía popular y solidaria promueve un interés especial, no solo de los actores económicos sino en los ciudadanos en general.

En Ecuador, según la Ley Orgánica de la Economía popular y solidaria del sector financiero popular y solidario (2011) publicada por el Ministerio Coordinador de Desarrollo Social (2011), tomando en cuenta los artículos 3 y 4 que mencionan los objetos y principios de la economía popular y solidaria.

Artículo 3.- Objeto, la presente Ley Orgánica de la Economía popular y solidaria tiene por objeto:

a) Reconocer, fomentar y fortalecer la Economía Popular y Solidaria y el Sector Financiero Popular y Solidario en su ejercicio y relación con los demás sectores de la economía y con el Estado;

b) Potenciar las prácticas de la economía popular y solidaria que se desarrollan en las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades, y en sus unidades económicas productivas para alcanzar el Sumak Kawsay;

c) Establecer un marco jurídico común para las personas naturales y jurídicas que integran la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario;

d) Instituir el régimen de derechos, obligaciones y beneficios de las personas y organizaciones sujetas a esta ley; y,

e) Establecer la institucionalidad pública que ejercerá la rectoría, regulación, control, fomento y acompañamiento.

Artículo 4.- Principios, las personas y organizaciones amparadas por esta ley, en el ejercicio de sus actividades, se guiarán por los siguientes principios, según corresponda:

a) La búsqueda del buen vivir y del bien común;

b) La prelación del trabajo sobre el capital y de los intereses colectivos sobre los individuales;

c) El comercio justo y consumo ético y responsable;

d) La equidad de género;

- e) El respeto a la identidad cultural;
- f) La autogestión;
- g) La responsabilidad social y ambiental, la solidaridad y rendición de cuentas; y,
- h) La distribución equitativa y solidaria de excedentes

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICA

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipos de estudio.

Dentro del diseño de investigación, se puede establecer que es una investigación con enfoque cuantitativo de tipo aplicada con nivel descriptivo, donde se utilizaron las técnicas del análisis de documentos y la encuesta, detallando como instrumento un cuestionario socioeconómico para recabar datos.

La investigación de tipo aplicada es una *metodología de acción*, que busca profundizar un fenómeno antes estudiado (Moreno, 1987). Además, según su objeto de estudio la presente investigación es cuantitativa pues busca medir la hipótesis y las variables, y éstas serán sometidas a rigurosa verificación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). En ese sentido, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo establecer las capacidades productivas y características socioeconómicas de las familias de los colaboradores con la finalidad de garantizar su calidad de vida luego de la jubilación, es decir al conocer las características individuales de cada familia se podrá prever que los miembros jubilados puedan satisfacer sus necesidades básicas.

3.1.2. Alcance de la Investigación.

El alcance mide la profundidad de conocimiento que se desea ganar en la investigación, además de la visión que se pretenda dar al estudio. Dentro de los diferentes tipos de alcance en la presente investigación tenemos enfoque: exploratorio y descriptivo, mismos que se detallan en el siguiente apartado:

- *Descriptiva*. - mide de manera detallada especificando características (Sampieri, 2003). En el presente estudio se ejecuta un análisis socioeconómico de las familias de los empleados de una empresa agroindustrial con finalidad de establecer si las familias pueden satisfacer sus necesidades básicas al momento del cese laboral del trabajador.

3.2. PROCESO DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.2.1. Métodos Empíricos

Los métodos de contrastación empírica son las técnicas donde el investigador se ubica en contacto directo y práctico con su objeto de estudio para recabar información cuantitativa (Sampieri, 2003). Los métodos empíricos en la presente investigación serán; la observación, encuesta, entrevista y análisis de datos.

- *Encuesta Socioeconómica*: la encuesta como tal, es una técnica de investigación cuantitativa que se efectúa con la finalidad de obtener datos que se puedan usarse para análisis (Ferrando, 1996). En el caso de la encuesta socioeconómica, esta ha sido elaborada para recabar datos específicos de la presente investigación relacionados al *estatus socioeconómico* y datos referentes a las características laborales de los colaboradores que forman parte del objeto de estudio.
- *Análisis de Documentos*: técnica de investigación donde se analiza la información más importante relacionada al objeto de estudio (Dulzaides, 2016). Dentro de este estudio interviene una evaluación de los antecedentes de los trabajadores adultos mayores que se encuentran previo al retiro laboral.

3.2.2. Conceptualización de las Variables

Bermúdez & Rodríguez (2013) explican que “una vez especificadas las variables de estudio es necesario conceptualizarlas, estableciendo la relación causa-efecto que se da entre las variables” (p.113). Es decir, la relación que existen entre las variables determinando la relación con la hipótesis y los indicadores. A continuación, se expresa la conceptualización y operacionalización de las variables del presente estudio:

OPERACIONALIZACIÓN Y VARIABLES				
OBJETIVOS	CATEGORIAS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Identificar las características laborales que tienen los colaboradores que trabajan en el área de campo de una compañía agroindustrial.	Datos de identificación personal	Datos personales	Edad / Nacionalidad / Sexo / Etnia / Estado Civil / Dirección / Discapacidad /	Cuestionario
		Características laborales	Cargo / Área / Antigüedad / Sueldo / Jornada Tipo de Seguro Social	Cuestionario
Analizar las condiciones económicas y productivas de los colaboradores que trabajan en el área campo que cumplen los requisitos para jubilarse.	Condición Económica	Ingresos	Personas que aportan económicamente Otros ingresos	Cuestionario
		Gastos	Distribución de gastos / créditos vigentes/ Gastos que genere la familia	
	Habilidades productivas	Tipo de habilidad	Formas de otros ingresos / habilidades familiares / limitaciones de emprendimiento	
Determinar las características sociales de vivienda y transporte de las familias de los colaboradores que trabajan en el área campo.	Vivienda	Tipo de Vivienda	Materiales de la vivienda / Vivienda propia o alquilada / Servicios básicos	Cuestionario
	Transporte	Medios de transporte	Vías / Medios de transporte	

Tabla 1: Conceptualización de Variables
Elaborado por: Eduardo Castillo Baque

3.2.3. Población y muestra

Hurtado y Toro (1998) definen que “población es el total de los individuos o elementos a quienes se refiere la investigación, es decir, todos los elementos que vamos a estudiar, por ello también se le llama universo” (p.79). Como se mencionó anteriormente, la investigación utilizará el método etnográfico y tendrá como universo a los 68 colaboradores adultos mayores que se encuentran previos al retiro laboral de la Compañía Agroindustrial.

Asimismo, se realizará un *muestreo de tipo discrecional* donde los sujetos se seleccionarán en función del criterio del investigador y de acuerdo a las necesidades de la investigación (Loureiro, 2015). El presente estudio se dirigirá, a una muestra de 22 personas adultas mayores que trabajan en el campo, haciendo labores de preparación y siembra, cultivos, cosecha, y experimentaciones agrícolas.

En ese sentido, se aplicará un formato de encuesta socioeconómica a los 22 empleados adultos mayores objeto de estudio de la Compañía Agroindustrial; con la finalidad de caracterizar a las familias de los mismos, para conocer su estatus socioeconómico y capacidades productivas.

3.2.5. Criterios para la selección de la muestra

Para el presente trabajo estudio, se establece que el muestreo no probabilístico debe escoger a 22 colaboradores que cumplan los siguientes criterios, tal como se detalla a continuación:

- a) Seleccionar a los trabajadores adultos mayores de 60 años, que anteriormente hayan trabajado bajo la modalidad de tercerización laboral.
- b) La muestra se basará en 22 personas que trabajen directamente en áreas agrícolas.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el siguiente apartado se realiza el análisis de resultados de la encuesta aplicada para la recolección de datos estableciendo de manera estadística las diferentes variables obtenidas, con la finalidad de correlacionar la información.

4.1. IDENTIFICACION PERSONAL - LABORAL

4.1.1. Edad de los encuestados

A continuación, se presenta estadísticamente el rango de edades que posee los encuestados que forman parte de la muestra de la presente investigación:

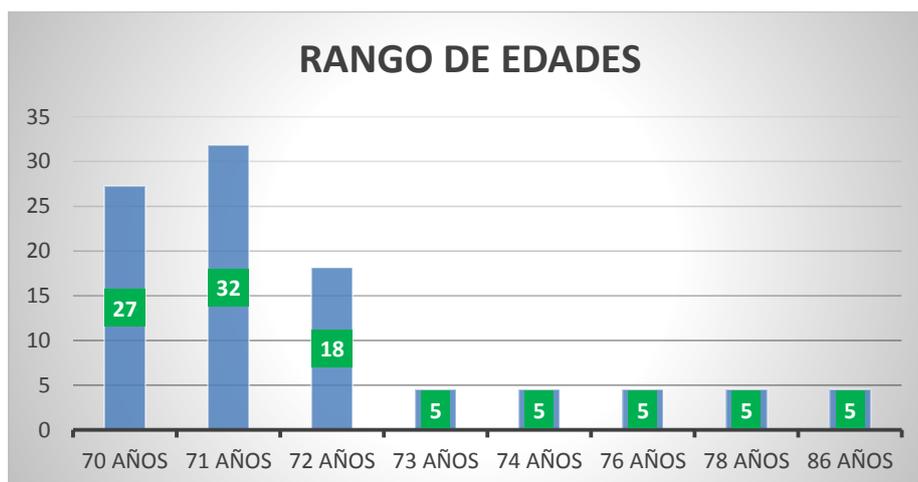


Figura 1: Rango de Edades
Elaborado por Castillo Baque Eduardo:

Este análisis da como resultados que, un 32% de los trabajadores tienen 71 años cumplidos, seguido de un 27% que tienen 70 años, asimismo un 18% de los encuestados tienen 72 años. Entre los menores porcentajes tenemos que, un 5% tiene 73 años otro 5% 74 años consecuentemente, aunque un 5% de los adultos mayores tienen ya 78 y 86 años de edad. Se puede apreciar que el rango de edades predominantes están entre los 70 a 72 años, no obstante, existe un bajo porcentaje de adultos mayores a edad que se encuentran viviendo la etapa de adultez tardía, y, sin embargo, continúan trabajando.

4.1.2. Género, nacionalidad y etnia

En siguiente apartado, se gráfica estadísticamente el género, la nacionalidad y etnia a que pertenecen los encuestados:



Figura 2: Género, nacionalidad y etnia
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

El análisis indica que, un 100% de los encuestados adultos mayores que laboran en una agroindustrial, son varones de nacionalidad ecuatoriana y perteneciente a la etnia racial mestiza.

4.1.3. Estado civil

A continuación, se gráfica estadísticamente el estado civil que tienen los encuestados:

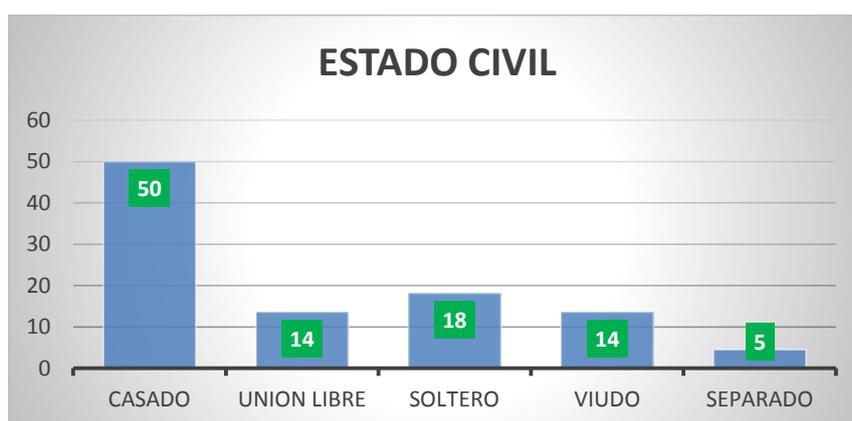


Figura 3: Estado Civil
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Se obtiene como resultado que, un 50% de los encuestados adultos mayores son casados, un 14% viven en unión libre, un 18% es soltero, otro 14% es viudo, y finalmente solo un 5% es separado.

4.1.4. Nivel de educación

En siguiente apartado, se gráfica estadísticamente el nivel de educación que poseen los encuestados:

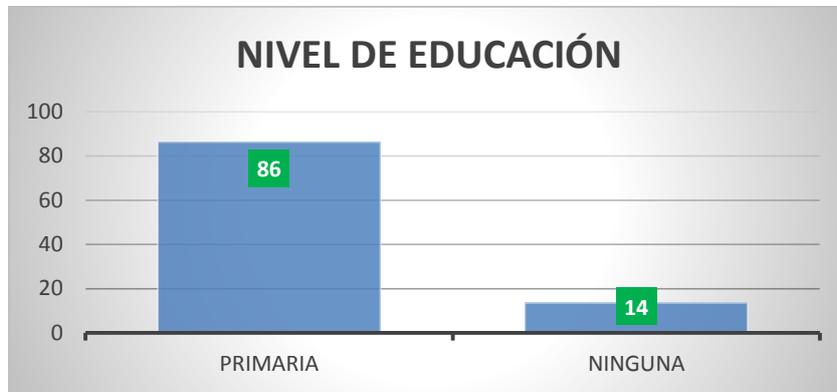


Figura 4: Nivel de educación
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

El nivel de educación, hace énfasis en la instrucción primaria con un 86% mientras que un 14% de los encuestados no posee ninguna instrucción educativa. Es decir, que la mayoría de los adultos mayores encuestados solo posee educación primaria y se evidencia un nivel estable de alfabetización.

4.1.5. Enfermedades crónicas o discapacidades

Se gráfica estadísticamente la discapacidad o enfermedades que padecen los encuestados:

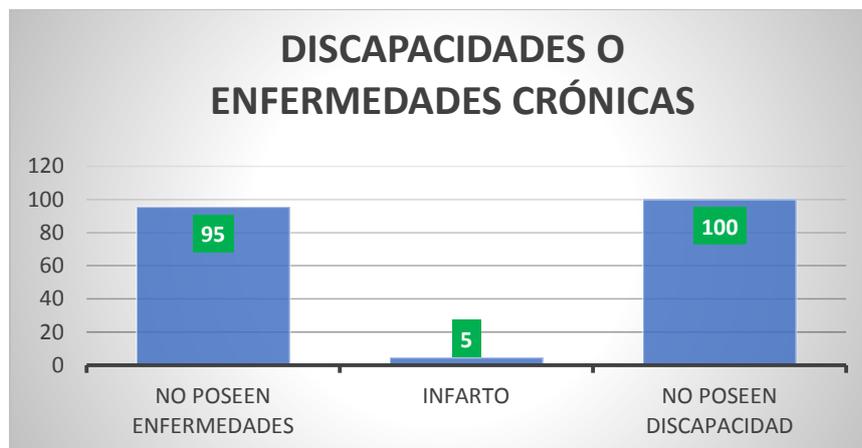


Figura 5: Enfermedades crónicas o discapacidades
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Se establece que, un 95% de los encuestados adultos mayores mencionan que no padecen de enfermedades crónicas, sin embargo, un 5% ha padecido de infarto. No obstante, el 100% manifestó no poseer ninguna discapacidad que le impida laborar. A pesar de la edad avanzada que presentan los encuestados, aun se consideran aptos para seguir trabajando, prestos a generar otros ingresos.

4.1.6. Cargo que desempeñan

En siguiente apartado, se representa estadísticamente el cargo o actividades que desempeñan los adultos mayores diariamente:

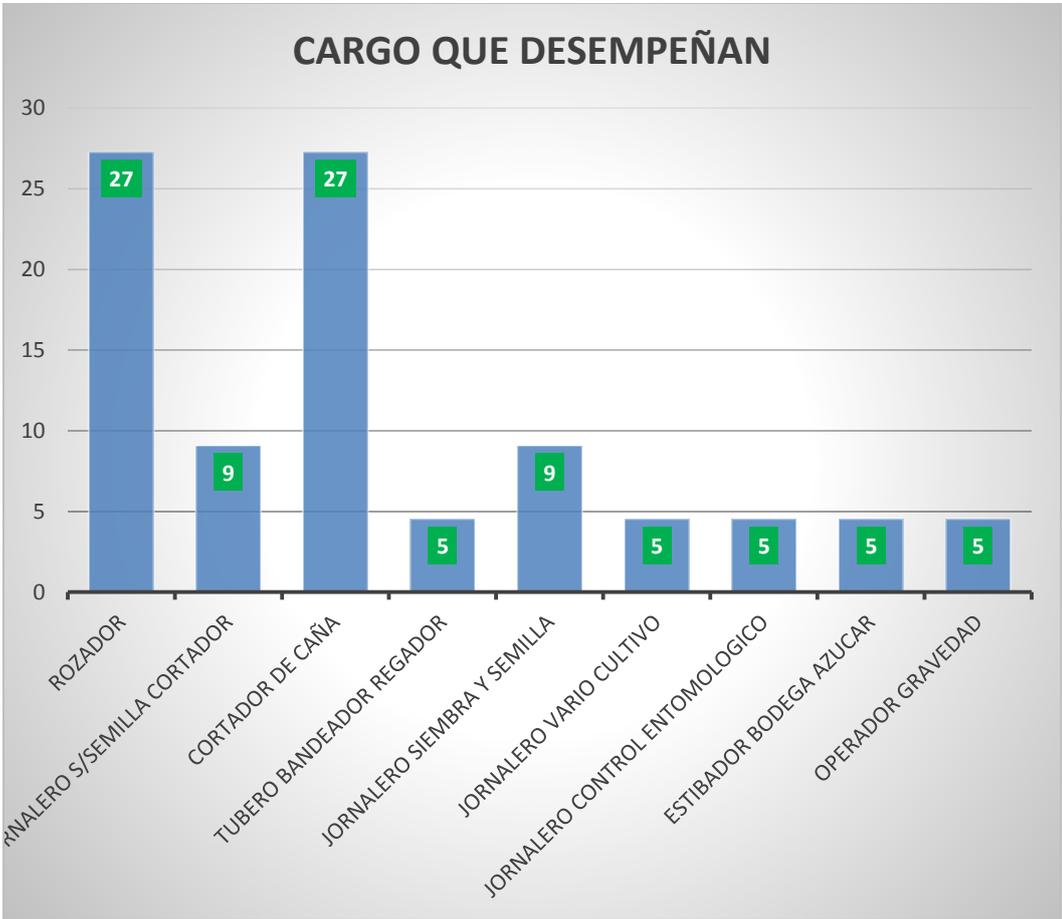


Figura 6: Cargo o actividades que desempeñar
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Entre los resultados tenemos que, un 27% trabaja como rozador y otro 27% como cortador de caña, también un 9% labora como jornalero / semilla cortador y otro 9% como jornalero siembra y semilla. En porcentajes mínimos tenemos que, un 5% trabaja como tubero bandeador, 5%

como jornalero de vario cultivo, otro 5% como jornalero control entomológico, un 5% como estibador de bodega de azúcar y solo un 5% es operador de gravedad.

De tal manera, se destaca que los adultos mayores se dedican a trabajos de campo que demandan gran esfuerzo físico y que, a la vez son desgastantes tomando en cuenta los rangos de edades que tienen los trabajadores.

4.1.7. Áreas de trabajo

A continuación, se gráfica estadísticamente las áreas de trabajo donde laboran los encuestados:

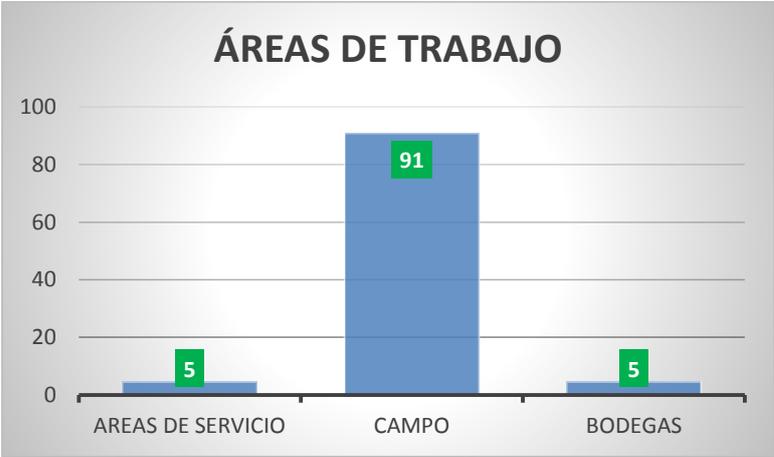


Figura 7: Áreas de trabajo
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Se establece que, un 91% de los encuestados laboran en el área de campo, mientras que solo un 5% en áreas de bodega y otro 5% en áreas de servicio. Es decir, que el gran aporte de estos trabajadores es su mano de obra agrícola ejecutada directamente en el campo. Labores que desgastantes que demandan desgaste físico a pesar de su edad avanzada.

4.1.8. Años laborando y jornada de labores diaria

En ese apartado, se presenta estadísticamente el tiempo que llevan trabajando en la compañía y el tipo de jornada labores que poseen los adultos mayores encuestados:

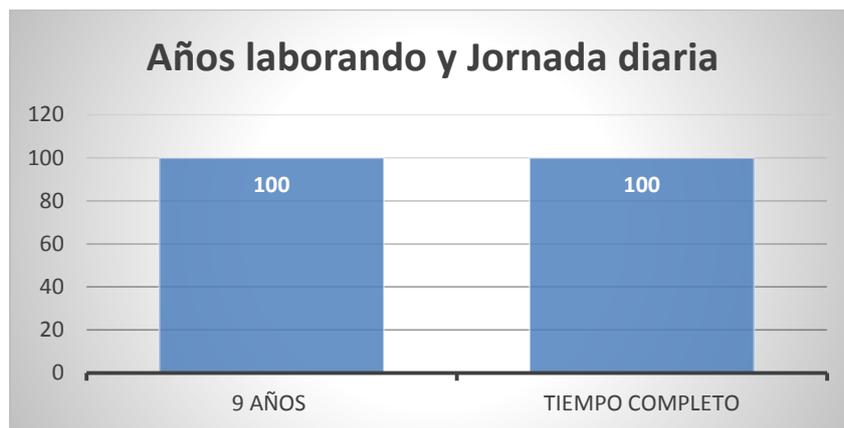


Figura 8: Años de labores y Jornada de labores
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Los resultados de la encuesta, demuestran que el 100% de los trabajadores laboran hace más de 9 años en jornadas de tiempo completo. No obstante, se debería tomar en cuenta el tiempo de labores bajo la relación de tercerización laboral, donde no se realizaron las respectivas aportaciones al seguro social.

4.1.9. Turnos rotativos de trabajo

Se presenta estadísticamente si los encuestados poseen turnos rotativos de trabajo:

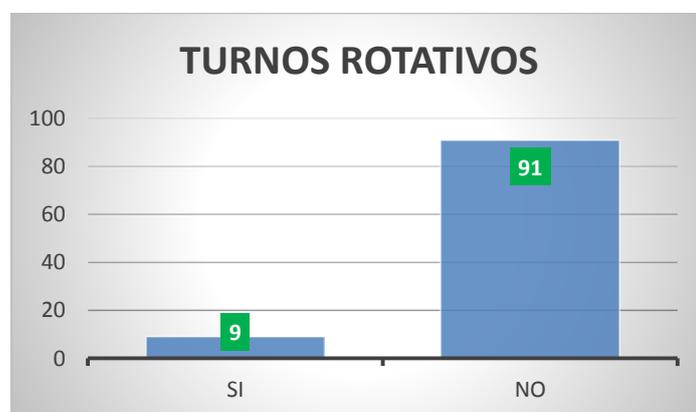


Figura 9: Turnos Rotativos
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Los resultados indican que, un 91% de los encuestados no trabajan con horarios rotativo, sin embargo, un 9% de los trabajadores si trabajan en horarios rotativos. Es decir, la mayoría labora en horarios regulares matutinos, en el área de campo y expuestos al sol.

4.1.10. Ingresos mensuales

En ese apartado, se presenta estadísticamente el un equivalente de los ingresos mensuales:

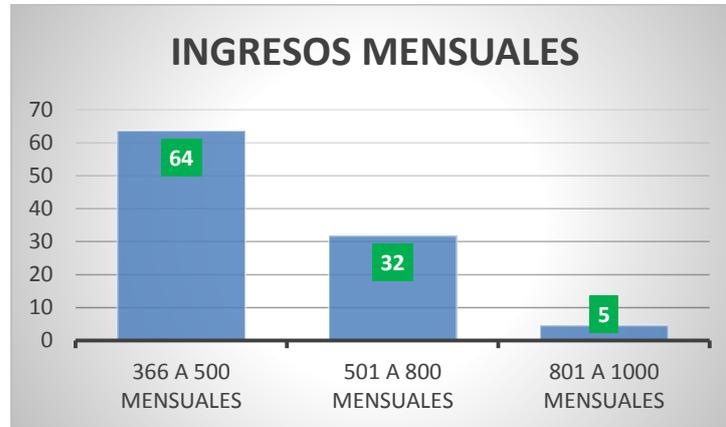


Figura 10: Ingresos mensuales
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Los resultados de la encuesta, demuestran que el 64% cuentan con ingresos de \$300 a \$500 dólares, un 32% cuenta con ingresos de \$501 a \$800 y solo un 5% cuenta con ingresos de \$801 a \$1000 dólares mensuales. Por lo tanto, la mayoría sustenta sus gastos familiares con menos \$500 al mes, lo que se consideraría un aporte poco significativo para cubrir las necesidades básicas de la familia.

4.1.11. Tipo de seguro médico

A continuación, se presenta estadísticamente el tipo de seguro médico con el que cuentan los adultos mayores encuestados:



Figura 11: Tipo de seguro
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

El 100% de los adultos mayores encuestados cuentan con el seguro del IESS, asimismo manifestaron que no poseen seguro privado de ningún tipo. El único seguro médico con el cuentan éstos adultos mayores es el que les brinda el IESS, pues no tienen acceso a costear un seguro privado que sale de su presupuesto familiar.

4.2. ECONOMÍA FAMILIAR

4.2.1. Integrantes que componen la Familia

A continuación, se presenta estadísticamente la cantidad de integrantes por familia:

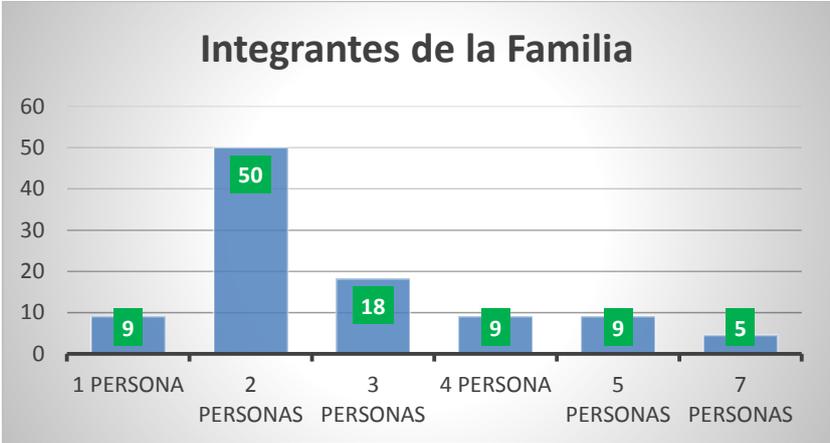


Figura 12: Integrantes de la Familia
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

El 50% de los encuestados tienen como integrantes familiares solo a dos personas, seguido de un 18% compuesto por tres personas, luego un 9% viven solos, otro 9% poseen cuatro integrantes, y finalmente otro 9% se componen de cinco personas y un 5% por siete personas. Sin embargo, aunque la mayoría comparte vivienda solo con dos personas, si existen caso de familias muy numerosas donde es aún más complicado cubrir y costear las necesidades básicas de todos los integrantes de la familia.

4.2.2. Integrantes de la familia que aportan económicamente

A continuación, se presenta cuantos integrantes aportan económicamente en el hogar:

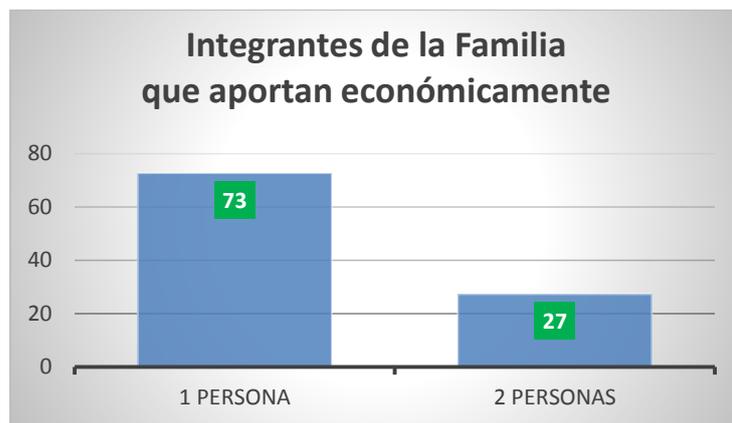


Figura 13: Integrantes la Familia que aportan económicamente.
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Los resultados indican que, un 73% de los encuestados manifestaron que solo una persona aporta económicamente en el hogar, mientras que un 27% respondieron que dos personas aportan en la familia. Es decir, a pesar de que existen familias numerosas la responsabilidad económica recae en una o dos personas.

4.2.3. Ingresos mensuales de la familia

En este apartado, se presenta estadísticamente el equivalente de los ingresos familiares:

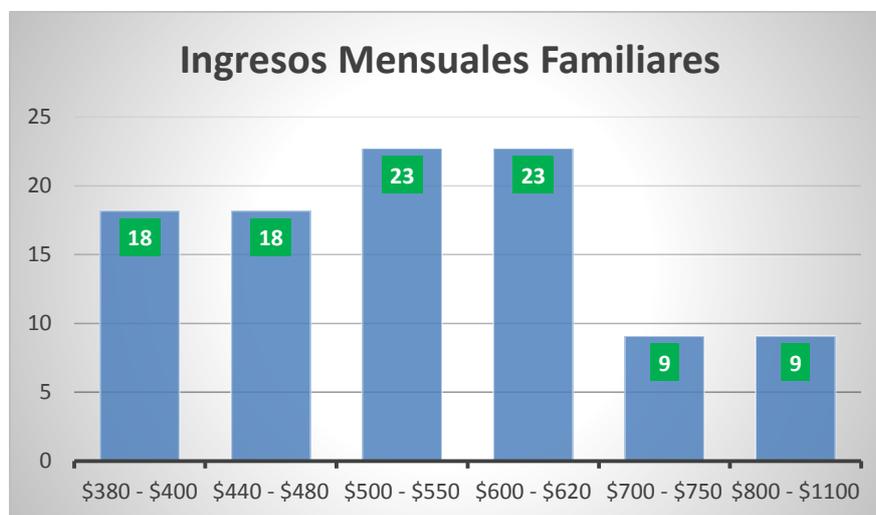


Figura 14: Ingresos mensuales
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Dentro del análisis tenemos que, el 23% cuentan con ingresos familiares de \$500 a \$550 dólares, otro 23% cuenta con \$600 a \$620 al mes, mientras que un 18% cuenta con \$440 a \$480 y otro 18% cuenta con \$380 a \$400. A diferencia, de un 9% que cuentan con \$700 a \$750 y otro 9% cuentan con \$800 a \$1000 dólares mensuales familiares. De tal manera, el promedio

de ingresos familiares es de \$500 al mes, cantidad bastante reducida para costear gastos familiares.

4.2.4. Dificultades económicas de la Familia

Se presenta estadísticamente si los encuestados poseen dificultades económicas:



Figura 15: Dificultades Económicas de la Familia
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Los resultados indican que, un 73% de los encuestados si poseen dificultades económicas dentro del ámbito familiar, sin embargo, solo un 27% de los encuetados respondieron que padecen de dificultades económicas. Es decir, existen dificultades económicas debido a la falta de otros ingresos familiares.

4.2.5. Causas de las dificultades económicas

En ese apartado, se presenta estadísticamente el equivalente de los ingresos mensuales:



Figura 16: Causas de las dificultades económicas
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Como resultados, tenemos que el 45% no poseen dificultades económicas y no respondieron si existían posibles causas. A diferencia de un 32% que respondieron que los ingresos son insuficientes, un 14% manifestaron que los excesivos gastos médicos causan dificultades monetarias, mientras que 9% mencionan que la administración familiar inadecuada incide en su economía diaria.

4.2.6. Créditos vigentes y medidas para solventarlos

A continuación, se presenta estadísticamente si los encuestados tienen créditos vigentes y cuáles son las medidas que utilizan para solventarlos económicamente:



Figura 17: Créditos vigentes y medidas para solventarlos
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Los resultados indican que, un 55% de los encuestados no poseen créditos vigentes, la diferencia un 45% respondieron que si tienen créditos vigentes y las medias para solventarlos son: un 23% manifestó realizar prestamos al IEISS, un 14% realiza préstamos a sindicatos, y un 9% realizan prestamos en la empresa donde laboran, finalmente un 41% de los encuestados expresaron no tener ninguna medida para solventar un crédito. La mayoría de los encuestados no poseen créditos vigentes pues si los tuvieran no tendrían ninguna medida para solventarlos, y los adultos mayores que si poseen créditos vigentes optan por realizar más prestamos, de tal manera que la deuda crece en lugar de disminuir.

4.2.7. Administrador de recursos económicos en el hogar

En ese apartado, se presenta estadísticamente quien es la persona que figura como administrador de los recursos económicos familiares:



Figura 18: Administrador de Recursos Económicos de la Familia
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Los resultados indican que, el 86% de los trabajadores encuestados figuran como los administradores en su hogar, a diferencia de un 14% que mencionan que la administración económica de los recursos familiares es mixta, pues es compartida por padres e hijos. La mayoría de los adultos mayores son administradores de los recursos en su hogar y en muchos casos los aportes económicos de ellos son parte primordial del sustento familiar.

4.2.8. Otros ingresos económicos de la familia

A continuación, se presenta estadísticamente si los encuestados poseen otros ingresos económicos:



Figura 19: Poseen otros ingresos económicos en la familia
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Los resultados indican que, un 95% de los encuestados no poseen otros ingresos económicos para que contribuyan al sustento familiar, sin embargo, un 5% si disponen de otros ingresos económicos.

4.2.9. Gastos mensuales de la familia

En ese apartado, se presenta estadísticamente el equivalente de los gastos mensuales:

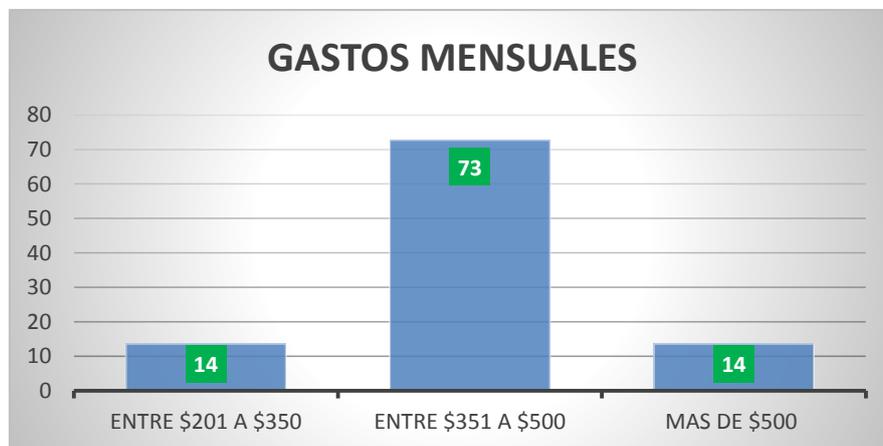


Figura 20: Gastos mensuales de la familia
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Como resultados, tenemos que el 73% de los encuestados lidian con gastos mensuales entre \$351 a \$500 dólares, a diferencia de un 14% que tienen gastos mensuales de \$201 a \$350 y otro 14% tienen gastos mayores a \$500 dólares al mes. De tal manera que, los gastos son elevados pues se asemejan a la misma cantidad que poseen de ingresos, limitando la posibilidad de generar una cultura de ahorro que permita realizar emprendimiento.

4.2.10. Distribución de gastos familiares

A continuación, se presenta estadísticamente la distribución de gastos económicos que realizan en el ámbito familiar:



Figura 21: Distribución de gastos familiares
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Los resultados indican que, el 100% de los encuestados gastan mensualmente en servicios, alimentación y salud, un 95% menciona que gasta en vestuario, otro 86% especifica que gasta en transporte, y solo un 36% gasta en educación. Cabe destacar que no tienen gastos de arriendo pues habitan en casas propias, otro factor es la recreación y no distribuyen gastos para paseos o salidas de distracción.

4.3. VIVIENDA Y TRANSPORTE

4.3.1. Datos de la Vivienda

A continuación, se presentan y especifican estadísticamente los datos de vivienda de los encuestados:

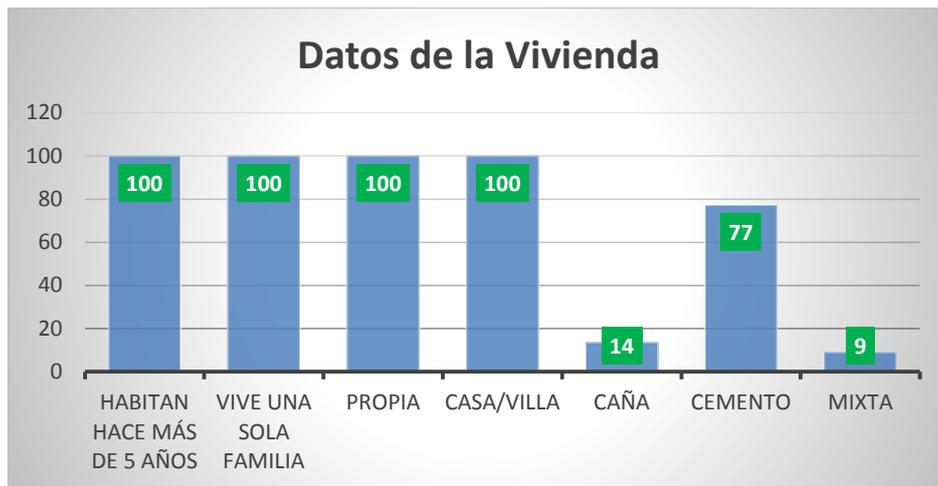


Figura 22: Datos de la Vivienda
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

El análisis de esta variable indica que, el 100% de los encuestados tienen vivienda propia y habitan en ella más de cinco años, asimismo este domicilio es una villa donde vive una sola familia. Con respecto de la vivienda un 77% de los participantes de la presente investigación manifestaron que sus casas son de cemento, un 14% de caña y un 9% habitan en casas de construcción mixta (caña y cemento). Es positivo que cuenten con casa propia hecha de cemento, son pocos los casos de personas que habitan en viviendas de caña o mixtas.

4.3.2. División de la Vivienda y material de la división

En el siguiente apartado, se presentan y especifican las divisiones de la vivienda y el material de la división:



Figura 23: División de la casa y material de la división
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

El análisis de esta variable indica que un 91% de los encuestados tienen vivienda con divisiones y solo el 9% no poseen divisiones. Los materiales de construcción utilizados para las divisiones varían, pues el 82% utilizó bloque, un 9% posee divisiones de caña para diferenciar las dependencias de la casa.

4.3.3. Material del piso y techo de la vivienda

A continuación, se presentan y especifican los materiales del piso y techo de la vivienda:

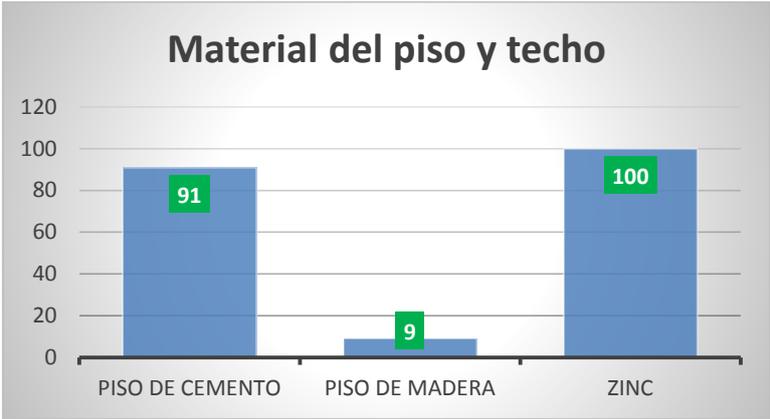


Figura 24: Material del piso y techo de la vivienda
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

El 100% de los encuestados en su vivienda cuenta con zinc como material principal del techado de la casa. En cuanto al material del piso, el 91% mencionaron que tienen piso de cemento y solo el 9% manifestó tener piso de madera. De tal manera, se puede decir que predomina la construcción tradicional con piso de cemento y techado de zinc.

4.3.4. Cantidad de habitaciones

En el siguiente apartado, se indican la cantidad de habitaciones que tiene la vivienda:

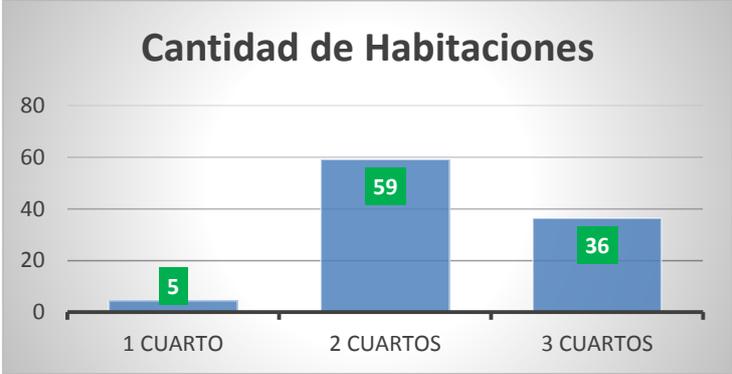


Figura 25: Cantidad de habitaciones de la vivienda
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

El 59% de los encuestados tienen vivienda con solo dos habitaciones, el 36% poseen tres habitaciones y solo el 5% de los encuestados tienen una sola habitación. En ese sentido, es evidente que existe un espacio del domicilio dirigido para las habitaciones.

4.3.5. Distribución de los espacios de la vivienda

A continuación, se presentan y especifican las dependencias de la vivienda:

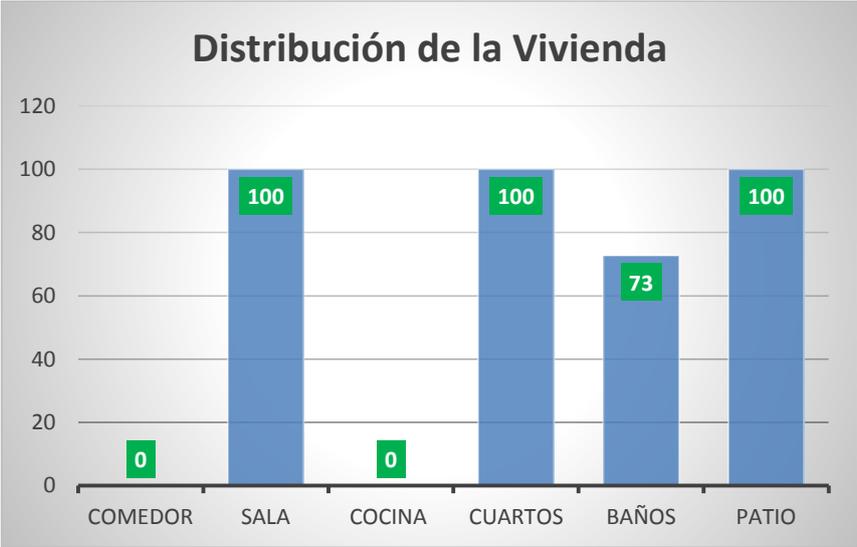


Figura 26: Distribución de la vivienda
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

El análisis indica que, el 100% de los encuestados dentro de la distribución de los espacios de la vivienda cuentan con sala, habitaciones y patio. Cabe resaltar que solo el 73% de los encuestados dispone de un espacio para el sanitario dentro de la casa. En cambio, los espacios como comedor y cocina no cuentan como dependencias de la casa.

4.3.6. Ubicación del sanitario y tipo de desagüe

En el siguiente apartado, se indica la ubicación del sanitario y el tipo de desagüe que utiliza:

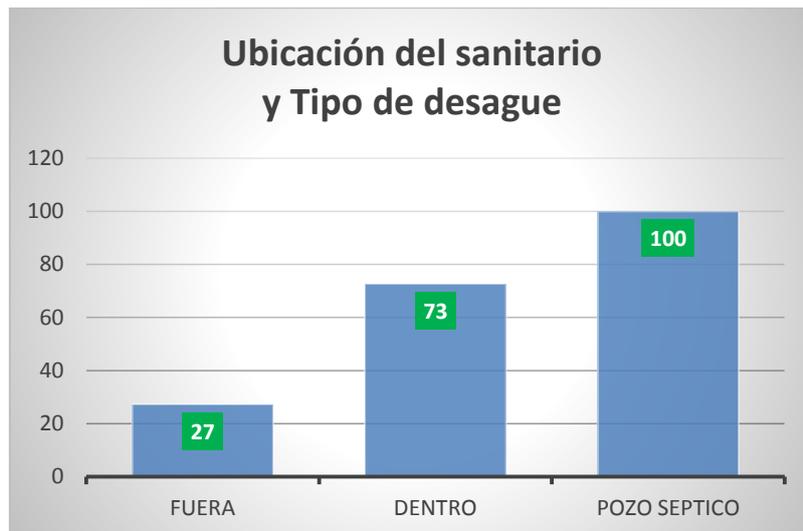


Figura 27: Ubicación del sanitario y tipo de desagüe
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Como se mencionó anteriormente, solo el 73% de los encuestados cuenta con un sanitario al interior de la vivienda, en cambio el 27% dispone de un servicio higiénico exterior. En cuanto al tipo de desagüe el 100% utiliza pozo séptico.

4.3.7. Eliminación de desechos

A continuación, se presentan estadísticamente la forma de eliminación de desechos que utilizan los encuestados:



Figura 28: Eliminación de desechos
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

El análisis indica que, el 59% de los encuestados elimina los desechos mediante la quema de los mismos, y el 41% cuenta con un servicio de recolección de desechos. Se puede apreciar que la quema de desechos es una práctica bastante utilizada a pesar de los efectos dañinos que tiene en el ambiente.

4.3.8. Servicios básicos de la vivienda

En el siguiente apartado, se especifican los servicios básicos con que cuenta la vivienda:



Figura 29: Ubicación del sanitario y tipo de desagüe
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

En cuanto a los servicios básicos, el 100% de los encuestados cuenta con energía eléctrica, el 59% dispone de agua mediante pozo, en cambio, 36% de los encuestados cuenta con agua potable. Solo el 23% cuenta con alumbrado público y ninguno cuenta con servicio de telefonía fijo.

4.3.9. Medios y vías de transporte

En el siguiente apartado, se especifican los medios y las diferentes vías de transportación:

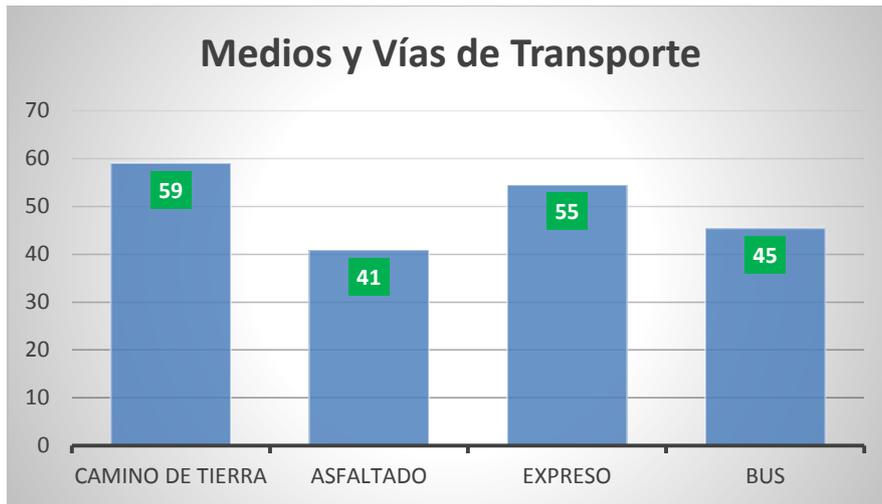


Figura 30: Medios y vías de transporte
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

Las vías de transporte un 59% de los encuestados transita en caminos de tierra y un 41% recorre vías asfaltadas. En cuanto a los medios de transporte un 55% de los encuestados utiliza expreso y solo un 45% utiliza transporte público. De tal manera, es evidente que las vías sin asfalto inciden en la utilización de expreso.

4.4. HABILIDADES Y DESTREZAS FAMILIARES

4.4.1. Nuevas formas de ingresos económicos

A continuación, se especifican estadísticamente si existen nuevas formas de ingresos económicos y se detallan los principales emprendimientos familiares:

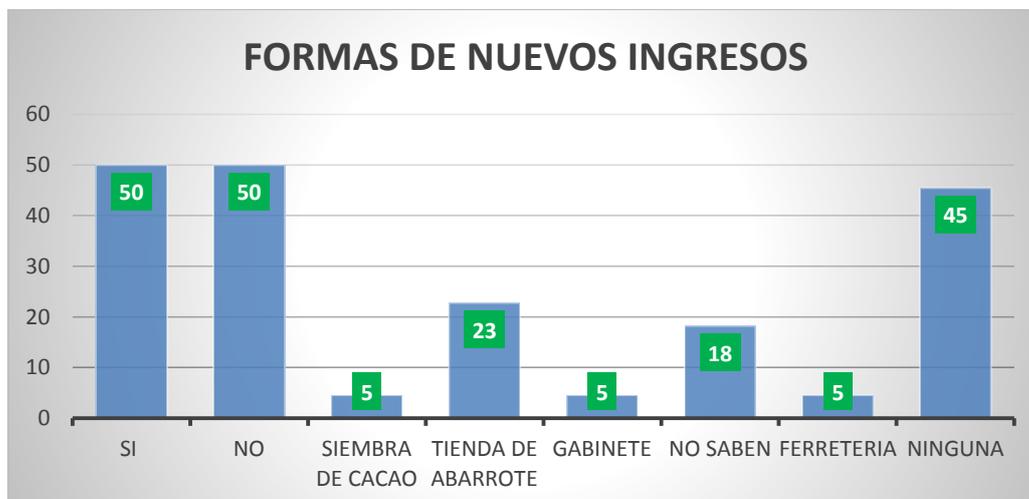


Figura 31: Formas de nuevos ingresos
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

En relación al cuestionamiento acerca de que, si han pensado en obtener nuevas formas de ingresos económicos, el 50% de los encuestados respondieron que sí han considerado realizar un emprendimiento económico y la diferencia del 50% no lo han pensado ni considerado. Con respecto, a las nuevas formas de producción de nuevo ingresos, el 23% de los encuestados piensan abrir una tienda de abarrotes, el 18% a pesar haber considerado la idea de un emprendimiento no sabe cómo realizarlo, un 5% piensan en sembrar cacao y comercializarlo, otro 5% en poner una ferretería, y finalmente, otro 5% quisieran abrir un gabinete.

4.4.2. Habilidades productivas de la familia

En el siguiente apartado, se especifican estadísticamente si dentro de la familia existen habilidades productivas y detallan las más destacadas:

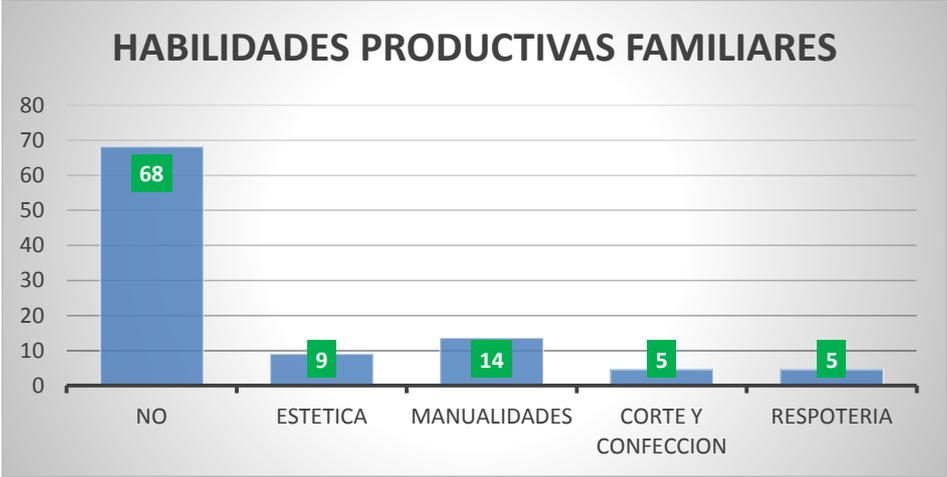


Figura 32: Habilidades productivas familiares
Elaborado por Castillo Baque Eduardo:

En relación a las habilidades productivas un 68% de los encuestados contestaron que no poseen habilidades familiares que le permitan generar nuevos ingresos. En cambio, el 32% que respondieron que sí disponen de habilidades, específicamente el 14% posee habilidades para manualidades, un 9% para la estética y belleza, un 5% habilidades de costura para corte y confección y finalmente otro 5% habilidades para cocina y repostería.

4.4.3. Limitantes para realizar un emprendimiento

A continuación, se especifican estadísticamente si existen limitantes que impidan a la familia realizar un emprendimiento económico:



Figura 33: Limitantes para realizar un emprendimiento
Elaborado por: Castillo Baque Eduardo

En relación a este cuestionamiento, un 50% de los encuestados respondieron que no identifican ninguna limitante porque no se han planteado la idea de realizar un emprendimiento. Otro 36% manifiesta que el principal limitante es la parte económica que no permite generar un capital que se pueda invertir, un 9% menciona que es la falta de habilidades que les impide realizar un emprendimiento, y finalmente, un 5% menciona que por razones de tiempo no pueden emprender un nuevo negocio.

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el siguiente se ejecuta una discusión general de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, de tal manera se relaciona la fundamentación teórica con los objetivos propuestos, y se relacionan las diferentes variables.

Se establece que la presente investigación pretende identificar las características laborales de los colaboradores. Para esto, Berger (2007) destaca que los datos personales son de carácter intransferible y permiten conocer características propias e individuales del sujeto. En este caso, la información personal permitió recoger datos que facilitaron establecer las características laborales de cada trabajador encuestado. En ese sentido, la encuesta no solo recogió datos de índole personal como: edad, instrucción, estado civil y nacionalidad, sino que recogió información relacionada a la jornada laboral como: área de trabajo, horario y turnos, sueldo y antigüedad.

En cuanto a las condiciones económicas y productivas dentro de la familia, en la bibliografía revisada se encontró que el Área de Socio economía de Sevilla (2005) destaca que economía familiar es conocida como una *microeconomía*, donde el administrador a pesar de no contar con la formación y los recursos tecnológicos, hace uso, manejo e incluso invierte estos recursos. Los adultos mayores encuestados mencionaron que a pesar de contar con varios integrantes en la familia, quienes aportan económicamente son los colaboradores adultos mayores primordialmente y otros familiares en ciertos casos, poseen ingresos familiares que varían entre los \$300 a \$600 y gastos mayores a \$300, de tal manera que los ingresos recibidos llegan a cubrir solo las necesidades básicas de la familia. Cabe mencionar que, el instrumento aplicado recogió información personal de los involucrados, y pone en manifiesto que estos adultos mayores tienen más de 70 años de edad, trabajando netamente en sectores agrícolas realizando labores de campo, exponiéndose a altas temperaturas, a exceso de esfuerzo físico y al uso de peligrosos pesticidas o maquinas especializadas de manejo delicado, no obstante, a pesar de la avanzada edad generan aun ingresos para sus familiares.

En relación a las características socioeconómicas familiares según la literatura revisada encontramos que, Santamaría & Pico (2015) explican que existe una dinámica económica dentro de la familia, es decir el sustento diario, pago de servicios básicos y en garantizar las necesidades básicas familiares. En cuanto a la economía familiar, las condiciones son básicas y en algunos casos mínimas, pues no poseen una cultura de ahorro que permita ejecutar un

emprendimiento familiar que genere mejores ingresos y que desarrolle habilidades productivas dentro del ámbito familiar. Los encuestados manifestaron que no cuentan con ingresos extras y en varios casos ni siquiera se han planteado la idea de un emprendimiento, para los casos que cuentan con ingresos extras o han planeado ejecutar un negocio familiar, se destaca la idea de poner una tienda de abarrotes o el comercio de productos, también reconocen que dentro de sus familiares pocos poseen habilidades productivas

Las características sociales habitacionales, los colaboradores cuentan casa propia donde habitan hace más de 5 años, y manifiestan que solo vive una sola familia. Asimismo, predomina el uso del cemento como material principal de la construcción de la vivienda, y el zinc como material para el techado. Aunque predomina el uso del servicio higiénico dentro de la vivienda, también utilizan un sanitario exterior, en ambas situaciones utilizan pozo séptico como desagüe de desechos. En cuanto, a la recolección de basura, pocos cuentan con el servicio de recolección y predomina la quema de desechos, sin tomar conciencia del medio ambiente. Los servicios básicos disponen de energía eléctrica, agua potable, predomina también el uso de agua por pozo, manifiestan que es escaso el servicio de alumbrado público y no cuentan con servicio de telefonía fija. Las vías de transporte forman parte de un camino de tierra, aunque existen vías asfaltadas. Es por esto, que unos colaboradores prefieren utilizar expreso para movilizarse al trabajo, y otros utilizan transporte público.

Además, la importancia de la presente investigación radica en la valoración que el trabajo social tiene en el área laboral, para esto Calderón, Canclini, Castillo, & Schweitzer (2004) resaltan la labor del trabajador social contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas dentro de una sociedad, en éste caso a caracterizar al personal en edad de jubilación para determinar las capacidades productivas y familiares que favorezcan la calidad de vida, cubriendo las necesidades básicas de las familia.

Finalmente, si la organización acoge el departamento de Trabajo Social, y éste interviene a favor del colaborador de manera adecuada según las normas establecidas por la compañía. De tal manera, que la empresa tenga como finalidad fomentar el bienestar en el trabajador no solo de manera individual, sino que se interese en la función social de la persona, mas allá de la propia organización.

CONCLUSIONES

Luego de realizar el análisis correccional de los resultados obtenidos de la encuesta, acerca de las características familiares y socioeconómicas de los colaboradores adultos mayores que trabajan en el área de campo de una empresa agroindustrial de la ciudad de Milagro, se concluye en lo siguiente:

- Existe una discrepancia entre el cargo que desempeñan y la edad que tienen estos colaboradores, en función de sus labores diarias de trabajo, pues sus oficios diarios son desgastantes físicamente.
- Según la perspectiva de los trabajadores en edad de jubilarse, éstos consideran que no poseen discapacidades o enfermedades crónicas que le impida laborar. Es decir, no otorgan la importancia debida a la etapa vital que cursan y al descanso que necesitan.
- Existe relación entre el nivel de educación que tienen los colaboradores y la percepción negativa hacia la jubilación. Por lo tanto, el bajo nivel de educación no ha permitido un crecimiento a nivel laboral, es decir, se mantienen los bajos ingresos económicos y continúan realizando labores de campo. Esto hace que se mantenga el paradigma de continuar laborando a pesar de la edad avanzada o problemas de salud.
- Los trabajadores solo cuentan con el seguro del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), mismo que es provisto por la empresa donde laboran, y éste podría ser el único beneficio al momento de la jubilación, pues no cuentan con una cultura de ahorro que les ayude a mantenerse luego del cese laboral.
- Los ingresos mensuales con los que cuentan estos trabajadores varían entre \$366 a \$500 dólares mensuales aproximadamente, aunque en el mejor de los casos poseen ingresos mayores a \$500 al mes. Es decir, los bajos ingresos fomentan las condiciones precarias y las necesidades económicas dentro de la familia.
- Los ingresos mensuales de la familia varían entre \$380 a \$620, aunque el mejor de los casos existen ingresos mayores a \$700 dentro de la familia. Por lo tanto, pueden sustentar sus gastos básicos mediante estos aportes. No obstante, existen dificultades económicas dentro del ámbito familiar, debido a ingresos insuficientes o mala administración de los recursos en la familia.

- Los gastos mensuales dentro de la familia varían entre \$350 a \$500 o más, dedicados a cancelar gastos de servicios básicos, alimentación, salud, vestuario y transportación, cabe resaltar que no invierten en educación ni recreación, y tampoco pagan arriendo. La Cantidad de gastos es equivalente a la cantidad de ingresos, lo que hace imprescindible el aporte económico de cada individuo de la familia.
- Aunque cuenten con habilidades y conocimientos básicos para poder realizar un emprendimiento, los colaboradores consideran que la falta de dinero es un factor predominante, así como la falta de habilidades y tiempo.
- La labor del trabajo social es muy importante a nivel empresarial, pues este subsistema que compone el área de recursos humanos, se interesa por el bienestar del trabajador no solo de manera individual, sino que toma un enfoque social, interesándose por sus familias.

RECOMENDACIONES

Considerando los resultados obtenidos en el presente trabajo, y considerando las conclusiones presentadas anteriormente, se recomienda lo siguiente:

- La empresa agroindustrial debería promover los préstamos empresariales, con la finalidad de ofrecerles a los colaboradores facilidades de pagos y beneficios económicos.
- La empresa agroindustrial debería impartir capacitaciones que fomenten una cultura de ahorro y enseñe a sus colaboradores a administrar sus recursos
- La empresa agroindustrial debería diseñar e implementar planes de retiro que ayuden a los colaboradores adultos mayores a prepararse para la jubilación.
- En cuanto, a los trabajadores éstos podrían mejorar sus ingresos si cambian la perspectiva y toman la jubilación como una oportunidad de ejecutar un nuevo proyecto de vida, que les permita satisfacer sus necesidades básicas.
- El área de trabajo social, si adopta el modelo sistémico dentro de sus funciones puede abarcar de manera positiva, casos como la jubilación donde no solo interviene el trabajador sino también su círculo familiar.

BIBLIOGRAFÍA

- Abarca, S. (1991). *El Jubilado y la Familia*. Madrid: Cuadernos de Gerontología.
- Aimar, A., Dominici, C. D., Stessens, M., Torre, M., & Videla, N. (2010). *Desmitificando la vejez, hacia una libertad situada. Vivencias del adulto mayor en la complejidad de la vida cotidiana*. Argentina: EDUVIM.
- Alvarez, E. (2015). *MODELO PSICODINÁMICO Y MODELO SISTÉMICO EN TRABAJO SOCIAL*. Cuenca: Universidad de Cuenca, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales.
- Área de Socioeconomía de Sevilla. (Gestión eficaz de la economía doméstica). 2005. Sevilla: FACUA.
- Asamblea Nacional. (2007). *Mandato Constituyente No. 8. Eliminación Y Prohibición De La Tercerización, Intermediación Laboral, Contratación Laboral por Horas y Cualquier Forma de Precarización de las Relaciones de Trabajo*. Quito. Obtenido de <http://guiaosc.org/wp-content/uploads/2013/07/MandatoConstituyente08.pdf>
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitucion de la República del Ecuador*. Quito.
- Bazo, M. (2001). *La institución social de la Jubilación: De la sociedad industrial a la postmodernidad*. Madrid: Nau Libros.
- Berger. (2007). *Psicología del desarrollo: infancia y adolescencia*. España: Editorial Panamericana S. A.
- Bermúdez, L., & Rodríguez, L. (2013). *Investigación en la gestión empresarial*. Bogotá: Eco Ediciones.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.
- Calderón, M., Canclini, M., Castillo, A., & Schweitzer, A. (2004). *Contexto actual del ámbito laboral, calidad de empleo y trabajo social*. Chile: Universidad Católica de Temuco, Facultad de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales.
- Campos, C., Contreras, E., & Rodríguez, M. (1998). *PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN EN LA EMPRESA PRIVADA: DEMASA*. COSTA RICA: Universidad de Costa Rica, Facultad de ciencias sociales escuela de Trabajo Social.
- Carrasco, I. (2009). *Diccionario de Economía Social*. Madrid: Ecobook - Editorial del Economista.
- Castillon, M. (1995). *Impacto Psicosocial de la Jubilación: un estudio con prejuicios y jubilados*. San José: Universidad de Costa Rica.
- CEPAL Naciones Unidas. (junio de 2004). *Población, envejecimiento y desarrollo*. Obtenido de Naciones Unidas: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/14988/dge2235.pdf>
- Cerdas, D. (1991). *Reflexiones acerca de la identidad en la etapa del jubilación*. Madrid: Cuadernos de Gerontología.

- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Constitucion Politica del Ecuador. (2008). *Adultos y adultas mayores*. Quito.
- Del Popolo, F. (2001). *Características sociodemográficas y y socioeconómicas de las personas de edad en América Latina*. Santiago de Chile: Proyecto Regional de Población CELADE - FNUAP.
- Dulzaides, M. (2016). *Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso*. Obtenido de Bvs.sld.cu:
http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12_2_04/aci11204.htm.
- Estremero, J., & García, X. (2006). *Familia y ciclo vital familiar*. Obtenido de foroaps.org:
<http://www.foroaps.org/files/4%20familia%20y%20ciclo%20vital.pdf>
- Fandiño, D. (1996). *La jubilacion como proceso*. Costa Rica: Caja del seguro social.
- FEDERACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOCIAL. (1999). *Política Internacional en materia de mayores*. Nueva York: Aprobado en el Consejo de Cargos Directivos del Comité Ejecutivo de la FITS.
- Fernández. (1992). *Evaluacion e intervencion psicologica en la vejez*. España: Martinez y Roca.
- Ferrando, M. G. (1996). *La encuesta. En El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. España: Alianza Universidad Textos Madrid.
- Giraldo, G., & Arango, G. (2012). Caracterización de la Jubilación y sus efectos en la calidad de vida de los docentes jubilados y en proceso de jubilacion en el ambiente universitario. *Eleuthera*, 1 - 5.
- Guevara, A., & Leal, A. (2013). *Estrategias De Afrontamiento Utilizadas En La Jubilación Por Los Miembros De La Policía Nacional, Del Departamento De Risaralda*. Obtenido de Universidad Católica de Pereira:
<http://ribuc.ucp.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10785/3016/DVDMPSI14.pdf?sequence=1>
- Instituto Nacional de estadísticas y censos. (2010a). *Base de Datos Población y Vivienda 2010*. Obtenido de ecuadorencifras.gob.ec:: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/base-de-datos-censo-de-poblacion-y-vivienda-2010/>
- Instituto Nacional de estadísticas y censos. (2010b). *Estadística Demográfica en el Ecuador*. Obtenido de inec.gob.ec:
http://www.inec.gob.ec/publicaciones_libros/documentofinal1.pdf
- Jumbo, D. (2011). *Desarrollo económico y demográfico del cantón Milagro: El caso del sector agrícola y agroindustrial 2010*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- León, M. (1990). *Algunas características psicosociales de la jubilacion*. San Jose: Cuardeno de Gerontologia.
- Ley de Seguridad Social. (2011). *Ley 55*. Quito: Congreso Nacional de Seguridad Social. Obtenido de Jubilación ordinaria por vejez:
<https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/jubilacion-ordinaria-vejez>

- Loureiro, M. (2015). *Investigación y recogida de información de mercados*. España: Editorial Ideas Propias.
- Lupercio, W. (2010). *Eliminación de la contratación por horas y la tercerización, ventajas y desventajas*. Obtenido de Repositorio Universidad de Cuenca:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/>
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/868/1/t337.pdf>
- Martínez, L. (2008). *Prejubilación y desvinculación laboral después de los 50 años*. Obtenido de Vivencia del proceso y adaptación al cambio:
www.uam.es/personal_pdi/elapaz/mmmartin/2_asignatura/temas/unidad1/3/tema3.pdf
- Martínez, M., Criado, S., Sanabria, F., & Carcagno, G. (2008). *Prejubilación y desvinculación laboral después de los 50 años. Vivencia del proceso y adaptación del cambio*. Madrid: IMSERSO.
- Mata, A. (1996). *Concepto de Jubilacion y Relacion trabajo - jubilacion*. San Jose: Universidad de Costa Rica.
- Ministerio Coordinar de Desarrollo Social. (2011). *Ley Orgánica de la Economía popular y solidaria y de Sector Financiero popular y solidaria*. Quito: República del Ecuador Asamblea Nacional.
- Ministerio Inclusion Economica y Social. (2012). *Inclusión económica*. Obtenido de MIES:
www.inclusion.gob.ec
- Ministerio Inclusión Económica y Social. (2012). *MIES*. Obtenido de www.inclusion.gob.ec
- Moragas, R. (1998). *Gerontología Social*. Barcelona: Herder.
- Moragas, R. (2006). *Estudio: Prevención y dependencia. Preparación para la jubilación—dos*. Barcelona: GIE Grupo Investigación Envejecimiento.
- Moreno, M. (1987). *Introducción a la metodología de la investigación educativa*. Mexico: Progreso.
- NACIONES UNIDAS Y CEPAL. (2003). *Informe de la conferencia regional intergubernamental sobre envejecimiento: hacia una estrategia regional de implementación para américa latina y el caribe del plan de acción internacional de madrid sobre el envejecimiento*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Naciones Unidas y CEPAL. (2012). *TERCERA CONFERENCIA REGIONAL INTERGUBERNAMENTAL SOBRE ENVEJECIMIENTO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE*. San Jose: Naciones Unidas.
- Namakforoosh, N. (2005). *Metodología de la Investigacion*. Mexico: Limusa Noriega Editores.
- Organizacion de Naciones Unidas. (2002). *Declaración Política y Plan de Accion Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento. Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento*. Madrid: Naciones Unidas.

- Organización Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2013). *Trabajadores de la caña de azúcar*. Obtenido de Programa de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo: <http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/6-Cana.pdf>
- Organización Internacional de Trabajo . (1967). Convenio 128 relativo a las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes. *Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT.
- Palomar, M., & Suarez, E. (2005). Consideraciones teoricas y orientaciones practicas. *Modelo Sistemico en el Trabajo Social*, 169 - 171.
- Papalia, D., & Wendkos, S. (1991). *Desarrollo Humano*. Mexico: Mac Graw Hill.
- Pórrua, M. (2001). *Procesos sociales, población y familia: alternativas teóricas y empíricas*. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Puig, J., & Trilla, J. (1996). *La pedagogía del ocio*. Barcelona: Laertes.
- Revista Judicial. (2005). La tercerización laboral en Ecuador. *Derecho Ecuado*, <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derecholaboral/2005/11/24/la-tercerizacioacuten-laboral-en-ecuador>.
- Rodríguez, M., & Palacios, J. (2011). *Familia y desarrollo humano*. Madrid: Alianza Editorial.
- Romero, M., Aguilera, M., Torres, T., Contreras, M., Avelar, R., Villaseñor, M., & Aranda, C. (2013). *PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN CON TRABAJADORES DE UN CENTRO UNIVERSITARIO DE GUADALAJARA, MÉXICO*. Guadalajara, México: REVISTA IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA: CIENCIA Y TECNOLOGÍA .
- Sabin, E. (1993). Social relationships and mortality among the elderly. *Journal of Applied Gerontology*, 12, 44-60.
- Sampieri, R. (2003). *Capitulo I EL proceso de investigacion y los enfoques cuantitativos y cualitativo*. En C. C. Sampieri Hernández *Metodología de la Investigacion*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Sanchez, P. (1993). *Sociedad y población anciana*. Murcia: Editum.
- Sánchez, P. (1993). *Sociedad y población anciana*. Murcia: Editum.
- Sandoval, C. (1996). *Programa de Especializacion en Teoria, Metodos y Tecnicas de Investigacion*. Bogotá: ARFO Editores e Impresores Ltda.
- SENPLADES. (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 - 2017*. Obtenido de www.buenvivir.gob.ec
- Sirlin, C. (julio - septiembre de 2007a). *La jubilación como situación de cambio*. Obtenido de Comentarios de Seguridad Social #16: <http://www.bps.gub.uy/1671/la-jubilacion-como-situacion-de-cambio-c--sirlinpdf.html>
- Sirlin, C. (julio - septiembre de 2007b). *Comentarios de Seguridad Social*. Obtenido de La jubilación como situación de cambio: La preparación para la jubilación como acción

estratégica para su abordaje:: <http://www.bps.gub.uy/bps/file/1671/1/la-jubilacion-c.--sirlin.pdf>

Sirvent, M. (2004). *La investigación social y el compromiso del investigador: contradicciones y desafíos del presente momento histórico en Argentina*. Obtenido de Revista del Instituto en Investigaciones en Ciencias de la Educación UBA Año XII Nro.22: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/4733/3/EL%20DERECHO%20COMPARADO%20SOBRE%20EL%20REGIMEN%20ADUANERO%20DE%20ADMISION%20TEMPORAL%20PARA%20PERFECCIONAMIENTO%20ACTIVO.%20ROSA%20ANDRADA%20pdf.pdf>

Toro, H. (1998). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Fundación SYPAL-FUNDACITE.

Villar, V. (2010). Desarrollo evolutivo de la persona y calidad de vida. En V. Autores, *El jubilado ante su futuro: Plan de preparación a la Jubilación* (págs. 122 - 125). Madrid: Narcea, S.A. Obtenido de www.ilo.org/publns

ANEXO

Encuesta Realidad Socio-económica en la que se desenvuelve el trabajador

Objetivo General: Conocer la realidad socio-económica en la que se desenvuelve el trabajador para conocer el perfil del factor humano que integra nuestra compañía

- Instrucciones:**
- Por favor, responder marcando con una X en la respuesta que considere correcta.
 - En cada pregunta señale su respuesta elegida.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN PERSONAL

1.1. Edad _____ 1.2. Sexo 1.2.1. Femenino () 1.2.2 Masculino ()

1.3. Nacionalidad

Ecuatoriano/a		Extranjero/a		Otro	
---------------	--	--------------	--	------	--

1.4. Identidad Etnica

Mestizo/a		Afrodscendientes		Indígena	
Montubio		Otros			

1.5. Cargo o dependencia dentro de la institución:

1.6. Lugar de Nacimiento: _____

1.7. Dirección Domiciliaria: _____

1.8. Sector: _____

1.9. ¿Cuál es su estado civil? Seleccione la opción

Soltero/a ()
Casado/a ()
Viudo/a ()
Divorciado/a ()
Union Libre ()

1.10. ¿Cuál es su nivel de instrucción académica?

Educacion Basica Incompleta ()
Educacion Basica Completa ()
Bachillerato Completo ()
Bachillerato Incompleto ()
Superior Completo ()
Superior Incompleto ()
Posgrado ()

1.11. ¿Posee usted Carnet de Discapacidad SI () NO ()

1.12. ¿Padece alguna enfermedad crónica o degenerativa?

Si () :Cual? _____
No ()

1.13. ¿En qué área de la organización usted labora ?

1.14. ¿Cuántos años tiene usted laborado para la compañía?

- 1 - 10 años ()
 11 a 15 años ()
 16 a 25 años ()
 mas de 25 años ()

1.15. ¿Cuál es la jornada de trabajo?

- Tiempo Completo ()
 Medio Tiempo ()
 Por horas ()
 Otros ()

1.16. ¿Usted posee turnos rotativos? SI () NO ()

1.17. ¿Cuáles son sus ingresos mensuales?

- Menos de 360 ()
 De 366 a 500 ()
 De 501 a 800 ()
 De 801 a 1000 ()

1.18. Se encuentra usted afiliado por:

- IEES, Seguro General ()
 IEES, Seguro Voluntario ()
 IEES, Seguro Campesino ()
 IEES, Seguro ISSFA ()
 IEES, Seguro ISSPOL ()
 Ninguno ()

1.19. ¿Cuenta usted con un seguro privado a parte de la empresa?

- SI () NO ()

2. DIVERSIDAD FUNCIONAL - FAMILIA

2.1 Identificación de la Familia

Numeros de Miembros

- 1 personas ()
 2 personas ()
 3 personas ()
 4 personas ()
 5 personas ()
 Mas de 6 personas ()

Nombre del Familiar	Edad	Parentesco	Genero		Sebe leer y escribir		Escolaridad
			F	M	Si	No	

2.2. ¿Cuántas personas aportan a la Economía Familiar?

- 1 personas ()
 2 personas ()
 3 personas ()
 4 personas ()

2.3. ¿Cual es el total del ingreso familiar?

2.4. ¿Usted ha tenido dificultades en la Economía familiar?

SI () NO ()

2.5. ¿Indique cuales son las causas de las dificultades economicas que posee la familia?

- Insuficiente Ingresos ()
 Problemas de alcohol ()
 Consumos de Sustancias Psicotropicas ()
 Inadecuada administración ()
 Gastos medicos ()
 Desempleo ()
 Deudas ()
 Otros () ¿Cuál? _____

2.6. Indique si usted actualmente tiene creditos o prestamos vigentes

SI () NO ()

2.7. ¿Que medidas toma la familia para solventar las dificultades economicas?

Encuesta Realidad Socio-economica en la que se desenvuelve el trabajador

2.8. Dentro de su hogar quien administra los recursos economicos del hogar

Padre ()
Madre ()
Ambos ()
Otros _____

2.9. Otros ingresos que persibe usted

Arriendo ()
Subsidios ()
Bono de Desarrollo Humano ()
Pensiones ()
Otros () ¿Cuál? _____

2.10. Distribucion de Gastos Familiares Mensuales. Selecciones las opciones

Arriendos () Salud ()
Servicios () Educacion ()
Alimentos () Recreación ()
Vestuario () Transporte ()

2.11. Los gastos que se generan en su familia son:

Entre 50 y 200 dolares ()
Entre 201 y 350 dolares ()
Entre 351 y 500 dolares ()
mas de 500 dolares ()

3. VIVIENDA

3.1. ¿Qué tiempo tiene usted viviendo en su sector?

Menos de 1 año ()
1 año ()
1 - 3 años ()
3 - 5 años ()
mas de 5 años ()

3.2. La vivienda donde usted habita es:

Propia ()
Alquilada ()
Prestada ()
Compartida ()
Cancelando Credito ()
Otros _____

3.3. Que tipo de vivienda tiene:

Casa/Villa ()
Departamento ()
Cuarto ()
Chozas ()
Mixta ()

3.4. Su vivienda es de:

Caña ()
Cemento ()
Mixta ()
Tabla ()
Otro _____

3.5. ¿Cuántas familias ocupan la vivienda?

Una familia ()
Dos familias ()
mas de 3 familias ()

3.6. ¿La vivienda tiene separaciones internas?

Si ()
No ()

3.6.1. Indique el material del que están hechas las separaciones internas

Caña ()
Madera ()
Bloque/Ladrillo/Piedra ()

3.7. ¿Cuál es el material del piso de la vivienda?

Tierra - Arena ()
Madera ()
Cemento ()
Baldosa ()
Otros _____

3.8. ¿Cuál es el material del techo de la vivienda?

Zinc ()
Teja barro ()
Cemento ()
Otro _____

3.9. ¿La vivienda está distribuida con

Comedor ()
Sala ()
Cocina ()
Cuartos ()
Baños ()
Patio ()
Un solo ambiente ()

3.10. ¿Cuál es el número de cuartos que posee su vivienda?

1 Cuarto ()
2 Cuartos ()
3 Cuartos ()
4 o más cuartos ()

3.11. ¿Cuál es la ubicación de la unidad sanitaria en la vivienda?

Dentro ()
Fuera ()

3.12. ¿Qué Tipo de sistema de desagüe posee la vivienda?

- Letrina
 Pozo Septico
 Tanque
 Cisterna
 Otros: _____

3.13. ¿De que manera se elimina los desechos solidos de la vivienda?

- Recoleccion
 Quema
 Otro: _____

3.14. ¿Su vivienda cuenta con servicios Basicos? Opción Multiple

- Energia Electrica
 Alumbrado Publico
 Agua
 Telefonía
 Internet

3.15. MEDIOS DE TRANSPORTE

3.15.1. Las vias para llegar a su domicilio son de:

- Carretera pavimentada
 Camino de tierra
 Empedrada
 Asfaltada

3.15.2. ¿Qué medios de transporte utiliza para movilizarse al trabajo

- Carro propio
 Moto
 Expreso
 Bicicleta
 Bus
 Otro: _____

4. HABILIDADES Y DESTREZAS DE LA FAMILIA

4.1. ¿Usted o su familia han pensado en alguna forma de generar nuevos ingresos economicos en su hogar?

- Si
 No

¿Cuál? _____

4.2. Usted o algun miembro de su familia posee alguna habilidad en:

- Gastronomía Corte y confeccion
 Manualidades Estética
 Repostería Ventas

4.3. ¿Cuales han sido las limitaciones que han impedido desarrollar algun emprendimiento?

- Dinero Tiempo
 Habilidades Otros _____

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Castillo Baque Henry Eduardo, con C.C: # 0922119805 autor/a del trabajo de titulación: **Caracterización de las Capacidades Productivas de las Familias de los Colaboradores que Trabajan en el Área de Campo de una Empresa Agroindustrial.**, previo a la obtención del título de **Licenciado 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, 15 de Marzo de 2017

f. _____

Nombre: Castillo Baque Henry Eduardo

C.C: **0922119805**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Caracterización de las Capacidades Productivas de las Familias de los Colaboradores que Trabajan en el Área de Campo de una Empresa Agroindustrial.		
AUTOR(ES)	Castillo Baque Henry Eduardo		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Mgs. Jose Salazar		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia		
CARRERA:	Trabajo Social y Desarrollo Humano		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciado en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	15 de Marzo de 2017	No. DE PÁGINAS:	91
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo Social, Desarrollo Humano, Familia		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Adultos Mayores, características laborales, características económicas y sociales, habilidades productivas		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar las características laborales, económicas y sociales de los colaboradores de edad avanzada que trabajan en el área de campo de una empresa agroindustrial de la ciudad de Milagro, con la finalidad de potenciar sus capacidades familiares productivas para que, al momento del retiro laboral, puedan satisfacer sus necesidades básicas.</p> <p>La metodología de investigación utilizada fue de carácter cuantitativa con alcance descriptivo; las técnicas utilizadas fueron la encuesta y el análisis de documentos, el instrumento aplicado fue una ficha socioeconómica realizada específicamente para este estudio. La selección de la muestra, se realizó de manera discrecional seleccionado a 22 personas, adultos mayores a 60 años que anteriormente hayan laborado bajo la modalidad de tercerización.</p> <p>Entre las principales conclusiones, se obtuvo que los participantes del presente estudio fueron varones mestizos de nacionalidad ecuatoriana, adultos mayores con rango de edades entre 70 a 72 años en su mayoría. En cuanto a las características familiares, los integrantes de la familia varían entre 2 a 4 personas. Sin embargo, a pesar de ser familias numerosas quienes aportan económicamente son máximo dos personas, y estos casos los proveedores del hogar son el colaborador y el hijo mayor. En cuanto a las habilidades productivas, aunque cuenten con habilidades y conocimientos básicos para poder realizar un emprendimiento, los colaboradores consideran que la falta de dinero es un factor predominante, así como la falta de habilidades y tiempo.</p>			

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTORES:	Teléfono: +593-982864361	E-mail: edu_castillob@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Quevedo Terán Ana	
	Teléfono: + 593 4 2206957 ext. 2206	
	E-mail: ana.quevedo@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):		