



Recibido: 13-09-2017 / Aceptado: 05-12-2017 / Publicado: 01-01-2018

Retiro productivo para los trabajadores de una empresa petrolera.

Productive retirement for the workers of an oil company.

Washington Edy Santillán Marroquín.¹, Diana Elizabeth Burbano Pozo.², Francisco Javier Arízaga Proaño.³, Jenny del Pilar Viracocha Aguirre.⁴ & Josué Fernando Santillán.⁵

DOI: <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.1.480>

Resumen

En la actualidad, nos encontramos frente a un sector de la población Ecuatoriana con una esperanza de vida superior a la de generaciones precedentes y con una enorme vitalidad, cuya actividad en el mercado laboral ha finalizado, pero sus condiciones personales los motivan a seguir activos y productivos.

La sociedad, mantiene una equivocada creencia que asocia la productividad y el empleo remunerado, sin destacar que la contribución de los adultos mayores a la sociedad va más allá; es decir, el criterio de productividad puede ser más amplio, que minimizarlo estrictamente en términos económicos.

El proponer y lograr en una empresa en el Ecuador un “Plan de Retiro” es contribuir de alguna forma con la sociedad como “Responsabilidad Social Corporativa” y obviamente con los colaboradores de dicha Institución.

Este programa práctico, será una herramienta de información que se podrá utilizar para un plan profesional de jubilación.

Palabras claves: Generaciones, mercado laboral, productividad, empleo remunerado, adultos mayores, plan de retiro.

¹ Instituto Superior Tecnológico Bernardo O Higgins., Quito, Ecuador, investigación@instituto-ohiggins.com

² Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador, dianaebp@hotmail.com

³ Instituto Superior Tecnológico Bernardo O Higgins., Quito, Ecuador, franarizaga@gmail.com

⁴ Instituto Superior Tecnológico Bernardo O Higgins., Quito, Ecuador, coordinación.academica@instituto-ohiggins.com

⁵ Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador, franarizaga@gmail.com

Abstract

Today, we are faced with a sector of the Ecuadorian population with a life expectancy of greater than the preceding generations and a tremendous vitality, whose activity in the labour market has ended, but their personal conditions motivate them to continue active and productive. The society maintains a mistaken belief that associated with productivity and wage employment, without mentioning that the contribution of the elderly to society goes beyond; i.e. the productivity criterion may be broader than strictly minimize it in economic terms. Propose and achieve a company in Ecuador a "Retirement Plan" is to contribute in some way with society as 'Corporate Social responsibility' and obviously the staff of that institution.

This hands-on program, will be a tool of information that may be used for a professional retirement plan.

Keywords: Generations, labour market, productivity, gainful employment, older adults, retirement.

Introducción

La Institución objeto de estudio, es una empresa petrolera, situada en Ecuador que se dedica al almacenamiento, refinación y comercialización del crudo a nivel nacional e internacional, creada en la década de los 90.

“El objetivo de la empresa es generar riqueza y desarrollo sostenible para el Ecuador, con talento humano comprometido, gestionando rentable y eficientemente los procesos de transporte, refinación, almacenamiento y comercialización nacional e internacional de hidrocarburos”.

El “Plan de Retiro Productivo” es una herramienta importante, que puede otorgar una empresa para el beneficio de sus colaboradores en la parte final de su vida laboral, como un aporte alineado a la responsabilidad social y en un futuro, podría formar parte de los reglamentos y procedimientos formales de la Empresa, para que exista la obligatoriedad de ejercer su cumplimiento.

Esta investigación dará a conocer de manera cuantitativa y cualitativa las expectativas de colaboradores activos de la Institución, en cuanto a sus requerimientos y temores de lo que significa para ellos el retiro y de lo que esperan de la Empresa como apoyo práctico.

Algunos datos generales de la empresa. El 4.37% de la población, se encuentra en edades para acogerse a la jubilación y al momento no existe un procedimiento o un plan humanizado de retiro, a pesar de que perciben la Jubilación Patronal 1.640 ex colaboradores, las

autoridades no han visualizado todavía la importancia o los beneficios que esta herramienta puede proporcionar a sus colaboradores y familias.

En la actualidad, nos encontramos frente a un sector de la población con una esperanza de vida superior a la de generaciones precedentes y con una enorme vitalidad, cuya actividad en el mercado laboral ha finalizado, pero sus condiciones personales los motivan a seguir activos y productivos.

La sociedad, mantiene una equivocada creencia que asocia la productividad y el empleo remunerado, sin destacar que la contribución de los adultos mayores a la sociedad va más allá; es decir, el criterio de productividad puede ser más amplio, que minimizarlo estrictamente en términos económicos.

Metodología.

La investigación de tipo transversal, de campo, con carácter descriptiva de análisis cualitativa y cuantitativa.

Según datos de la investigación realizada en el Diario El Comercio. La población Ecuatoriana “totalizó el año 2016 la cifra de 16’528.730, que el 2017 subió a 16’776.977, y para el 2018 fue de 17’023.408... la esperanza de vida alcanza los 76.5 años, lo cual determina un crecimiento generoso... A la siguiente década, esto es, para el 2030 envejecerá la población, porque la proporción será de 38.5 de adultos mayores por cada 100 jóvenes y llegará en el 2031 a 1’963.312... El Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos (INEC) ya revela que el 2031 la población empezará a envejecer, porque las personas mayores de 65 años cubrirán los dos millones; pero el 2050 superarán los 3.4 millones, con lo cual habrá menos tributación” (Diario El Comercio)

Esta Empresa, con corte a junio de 2018, determinó que existe una población de 198 colaboradores en edad para acogerse a la jubilación o que estarían próximos a jubilarse en el transcurso de este año 2019.

De esta realidad este trabajo de investigación, busca investigar cuáles son las expectativas, necesidades y requerimientos de los colaboradores próximos a jubilarse, con la finalidad de que la Empresa en un futuro pueda implementar un “Plan de Retiro Productivo” basado en requerimientos reales de los colaboradores activos y que tipo de recursos y herramientas prácticas la Empresa podría proporcionar a sus trabajadores en retiro.

El “Plan de Retiro Productivo” bien estructurada y excelentemente socializada, se podría convertir en una herramienta potente, que puede otorgar una empresa para el beneficio de sus colaboradores, como un aporte alineado a la responsabilidad social y en un futuro

podría formar parte de las políticas de la Empresa, para que exista la obligatoriedad de ejercer su cumplimiento.

En la actualidad el colaborador que cumple con los requisitos para la jubilación, se retira de la Empresa sin recibir recursos y herramientas que le permitan sostenerse como un ente activo para la sociedad, sin recibir el debido reconocimiento al aporte que ha brindado por los 30 o más años de servicio en la Institución.

Esto ha generado un imaginario en el personal activo y pasivo que se acerca cada año a realizar su registro de Jubilación Patronal, que la Empresa, actúa con un interés demasiado instrumental, viendo al colaborador como un medio o un elemento y podría generar en los colaboradores y ex colaboradores un sentimiento de rencor hacia la empresa y poco sentido de pertenencia en los últimos años de su carrera profesional.

Con este proyecto “Plan de Retiro Productivo”, la Empresa Petrolera, mejorará su imagen con el cliente interno, lo que generará simultáneamente un ambiente en el que los colaboradores se sienten valorados y reconocidos por su esfuerzo.

La Dirección de Talento Humano, también se verá beneficiada porque los colaboradores podrán sustituir la reputación de un departamento frívolo y operativo, en un área donde realmente se está buscando beneficiar al personal con programas o planes en pro de los colaboradores que han entregado sus mejores años en la Empresa.

Este “Proyecto de Retiro Productivo para los colaboradores de una Empresa Petrolera” busca dar a conocer, como se manifiesta en los colaboradores activos de la Empresa que están próximos a jubilarse, sus expectativas; en cuanto a lo que esperan de la Empresa, de la sociedad y de sus familias, con la finalidad de proponer una práctica diferente de retiro.

Resultados.

Para el efecto, se realizó encuestas cerradas de opción múltiple a un grupo poblacional representativo de la Empresa que está próximo a jubilarse.

Adicionalmente, se realizó un “Focus Group” con un grupo de hasta cinco ex trabajadores para analizar cualitativamente sus percepciones desde la realidad sobre la jubilación.

Las encuestas fueron aplicadas a la totalidad de la población objetivo (198 colaboradores de la Empresa Petrolera), sin embargo 136 colaboradores respondieron a las mismas. Para determinar la confianza de los resultados se utilizó la fórmula propuesta por (Murray y Larry) la cual se indica en la siguiente ecuación:

$$n = \frac{Z^2 x p x q x N}{e^2(N - 1) + Z^2 x p x q}$$

Donde:

- n= tamaño muestra
- z= Confianza
- e= tolerancia error
- p= prevalencia de lo esperado
- q= prevalencia de lo no esperado
- n= Población

Normalmente se utilizaría esta ecuación para determinar el número de encuestas a aplicar dentro de una población definida, sin embargo, en este caso la misma fue utilizada para calcular un rango de confianza de acuerdo al número de encuestas que fueron efectivamente respondidas.

Para esto se asumió una tolerancia máxima de error del 5%; y una prevalencia del 50% de lo esperado, lo cual significa que se espera que la mitad de las encuestas se llenaron honestamente. Bajo este panorama se probaron diferentes valores de confianza de acuerdo a la distribución normal de Gauss, determinándose que la misma oscila en un rango entre 97.5% y 99%.

Para esta investigación se realizaron veinte y tres preguntas con la finalidad de obtener información por parte de los colaboradores activos de la EMPRESA que próximamente tendrán que jubilarse; es decir de edades de 60 años en adelante.

- La primera pregunta se relacionó con el sitio de vivienda del potencial jubilado.

Tabla. 1 ¿Con quién vive?

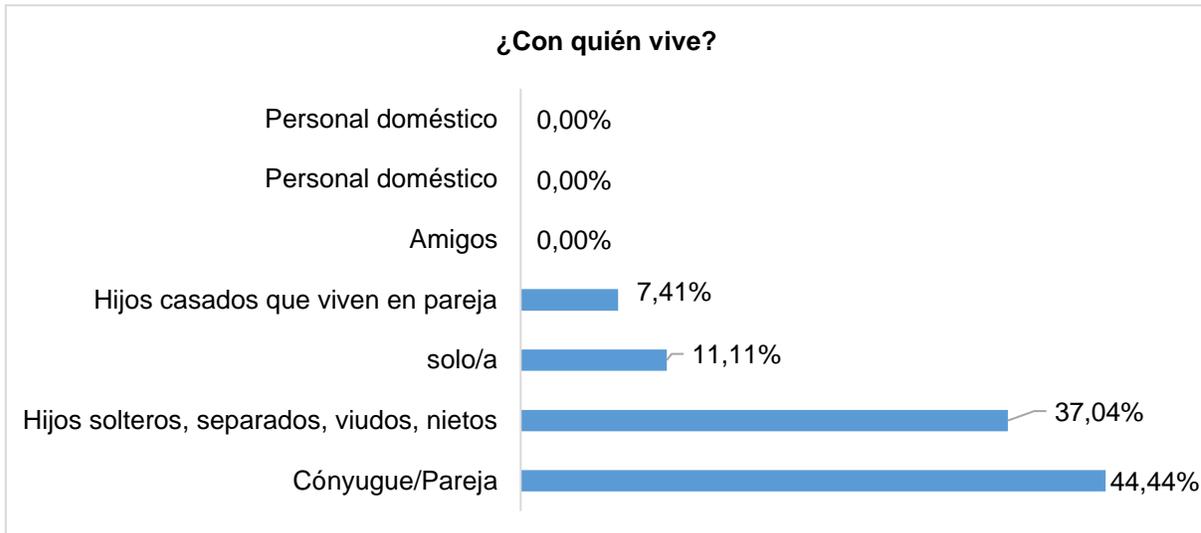


Figura 1. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

- La segunda pregunta se relaciona a la tenencia de la vivienda de los servidores próximos a jubilarse.

Tabla. 2 ¿La tenencia de su vivienda es?



Figura 2. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

- La tercera pregunta se relaciona a las expectativas después de jubilarse.

Tabla. 3 ¿Cuáles son sus expectativas luego de la jubilación?

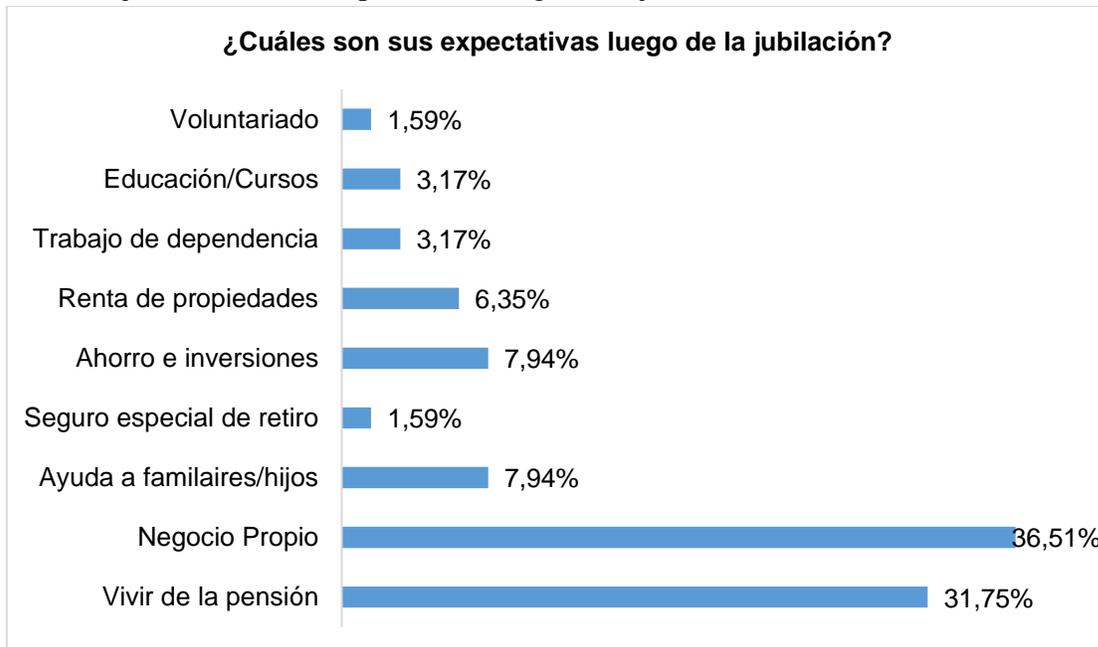


Figura 3. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

- La cuarta pregunta consulta sobre la visualización dentro de la sociedad después de la jubilación.

Tabla. 1 ¿Cómo se visualiza dentro de la sociedad después de la jubilación?

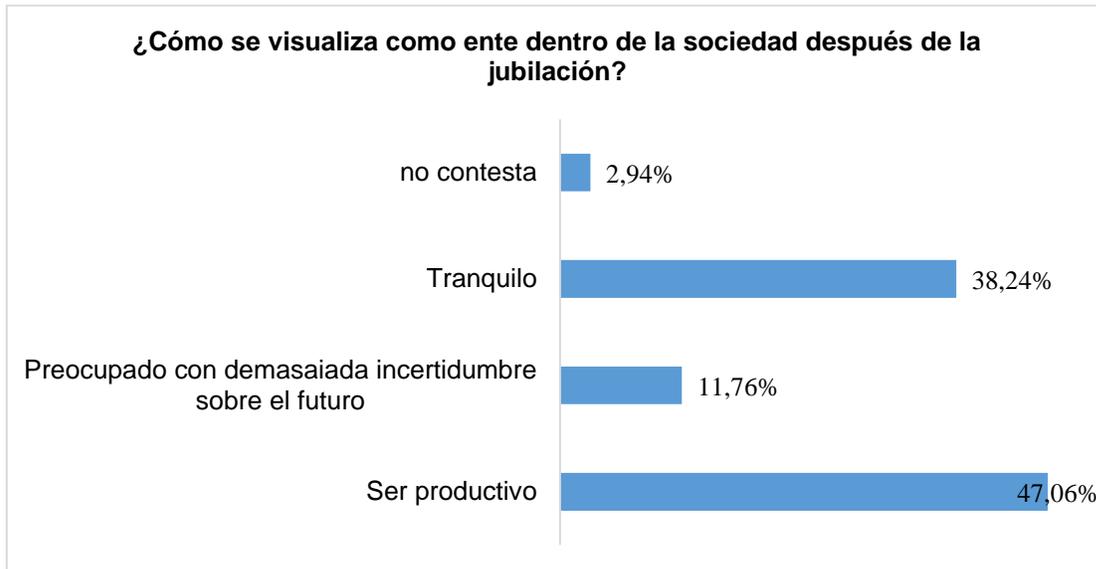


Figura 4. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

- La quinta pregunta consulta sobre la definición de su estado de salud en general.

Tabla. 2 ¿Cómo definiría su estado de salud en general?

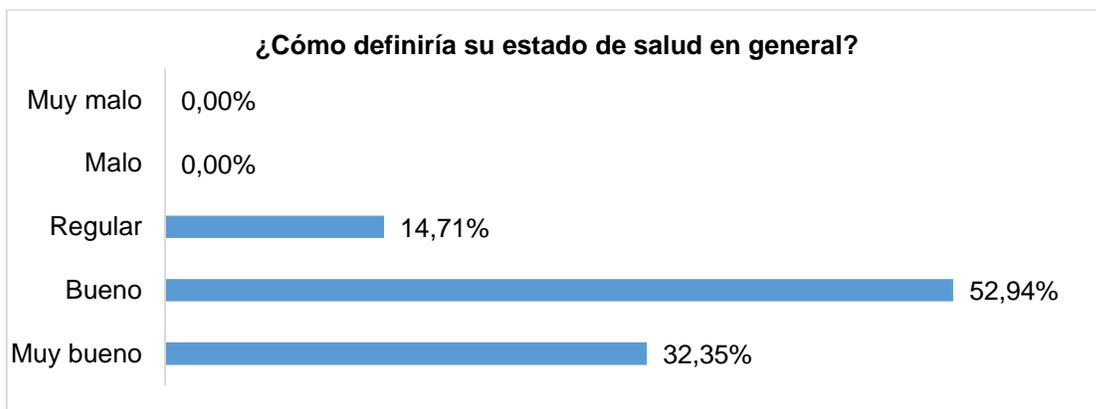


Figura 5. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

- La sexta pregunta consulta si los colaboradores próximos a jubilarse presentan alguna discapacidad.

Tabla. 6 ¿Tiene alguna discapacidad?

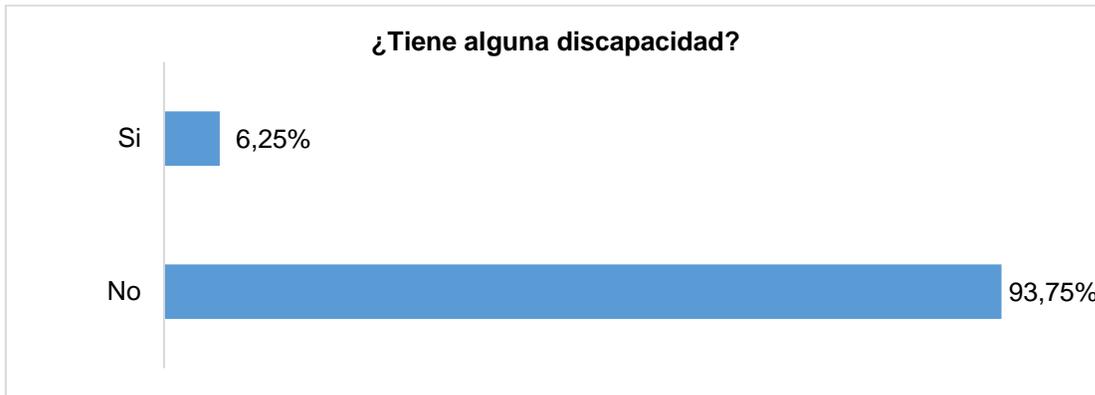


Figura 6. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

- La séptima pregunta consulta si los colaboradores reciben algún tratamiento de salud permanente.

Tabla.7 ¿Recibe algún tratamiento médico permanente?

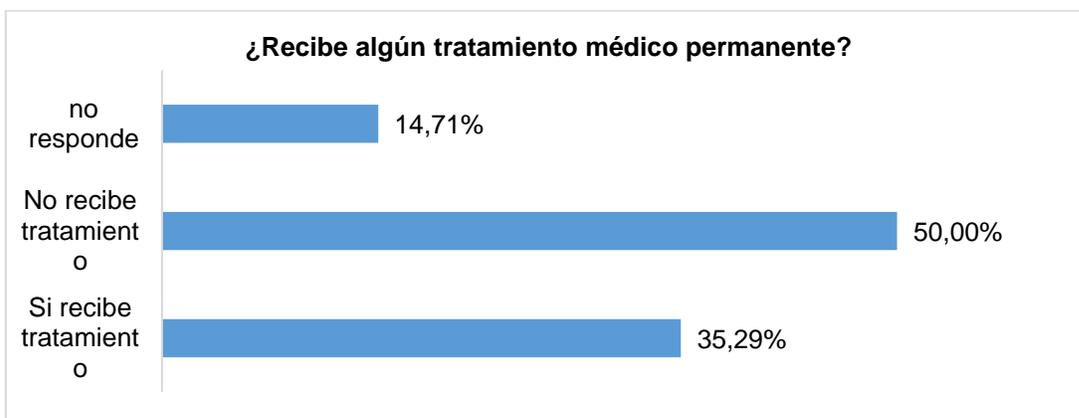


Figura 7. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

- La octava pregunta consulta como han pensado distribuir el tiempo después del retiro.

Tabla. 8 Cuando se retire ¿Cómo ha pensado distribuir su tiempo?

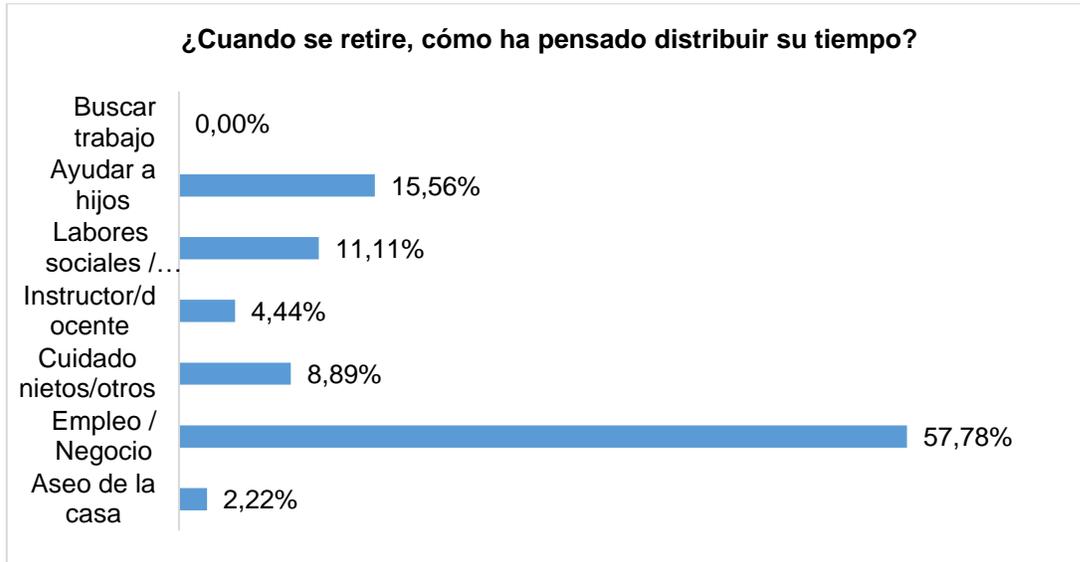


Figura 8. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

- La novena pregunta consulta si consideran que solo el trabajo es un aporte para la sociedad.

Tabla. 9 ¿Considera que sólo el trabajo es un aporte para la sociedad?

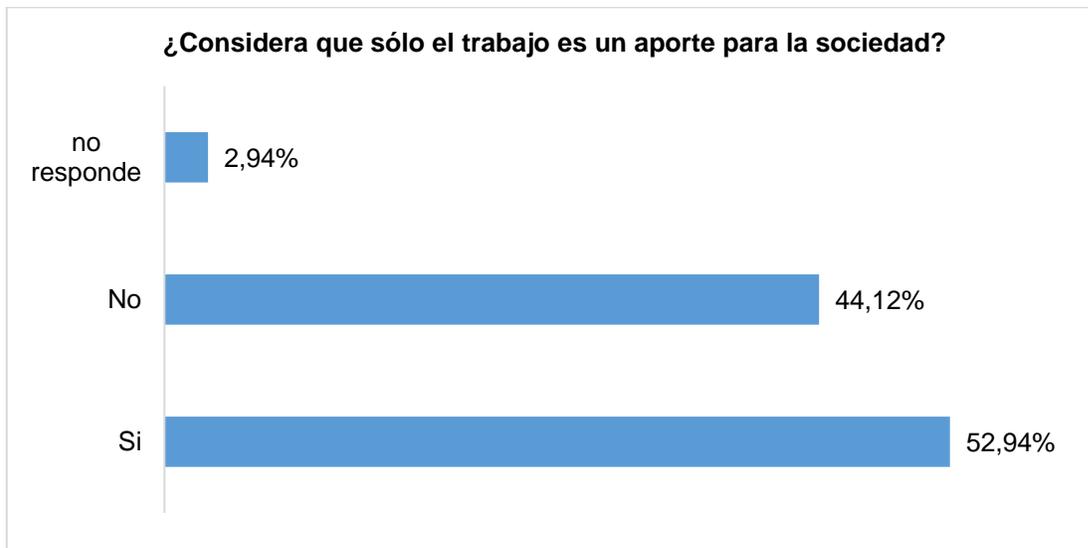


Figura 9. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

- La décima pregunta consulta ¿cómo los colaboradores definen su estado de ánimo con la idea del retiro para acogerse a la jubilación?

Tabla. 10 Con la idea de su retiro para acogerse a la jubilación ¿Cómo define su estado de ánimo?

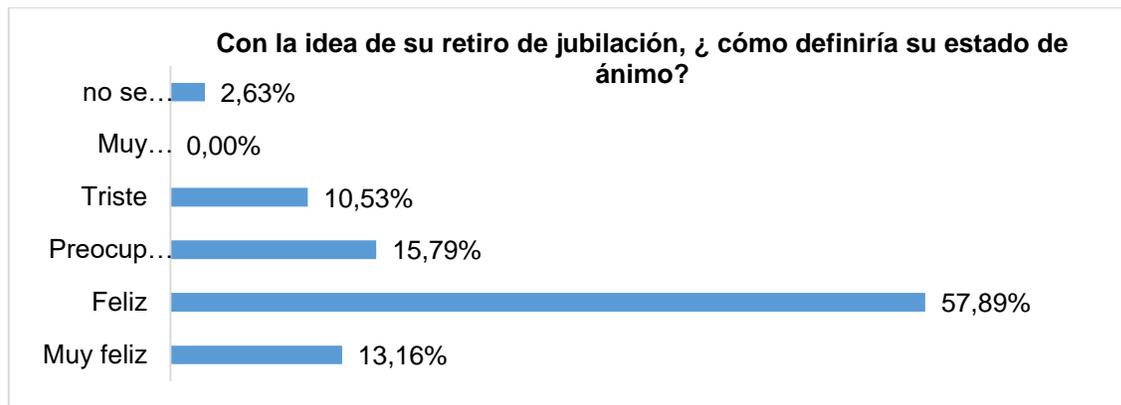


Figura 10. Ciencia Digital

Fuente: Elaboración propia.

- La décimo primera pregunta, consulta ¿Qué tan aceptada es su decisión de jubilarse dentro de su entorno social y familiar?

Tabla. 11 Dentro de su entorno familiar y social ¿Que tan aceptada es su decisión de jubilarse?

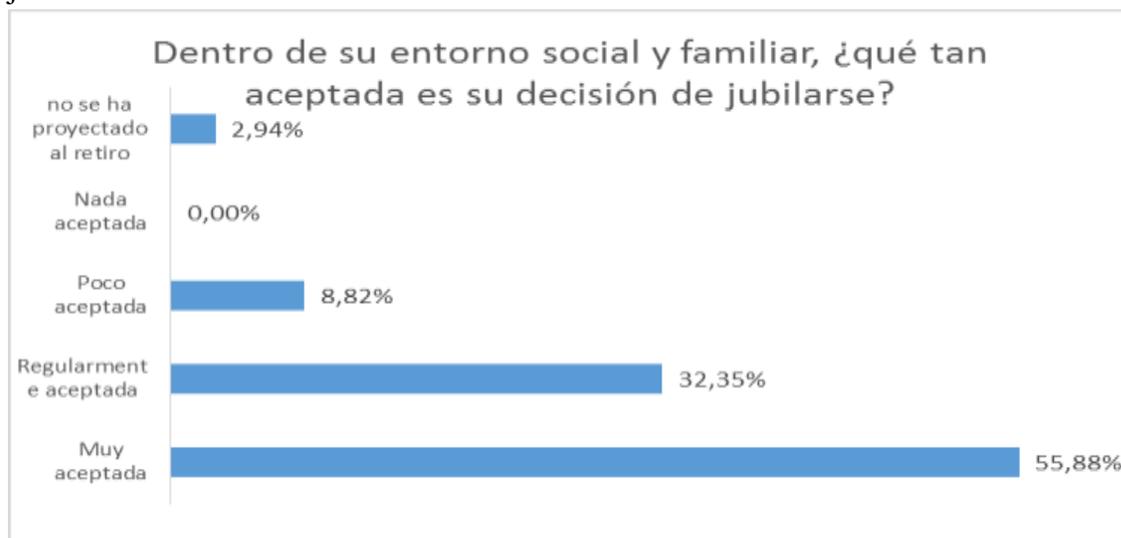


Figura 11. Ciencia Digital

Fuente: Elaboración propia.

- La décimo segunda pregunta, consulta sobre las preocupaciones de los colaboradores en relación a su entorno familiar.

Tabla. 3 Cuáles son las cosas de usted o su familia que le preocupan actualmente?

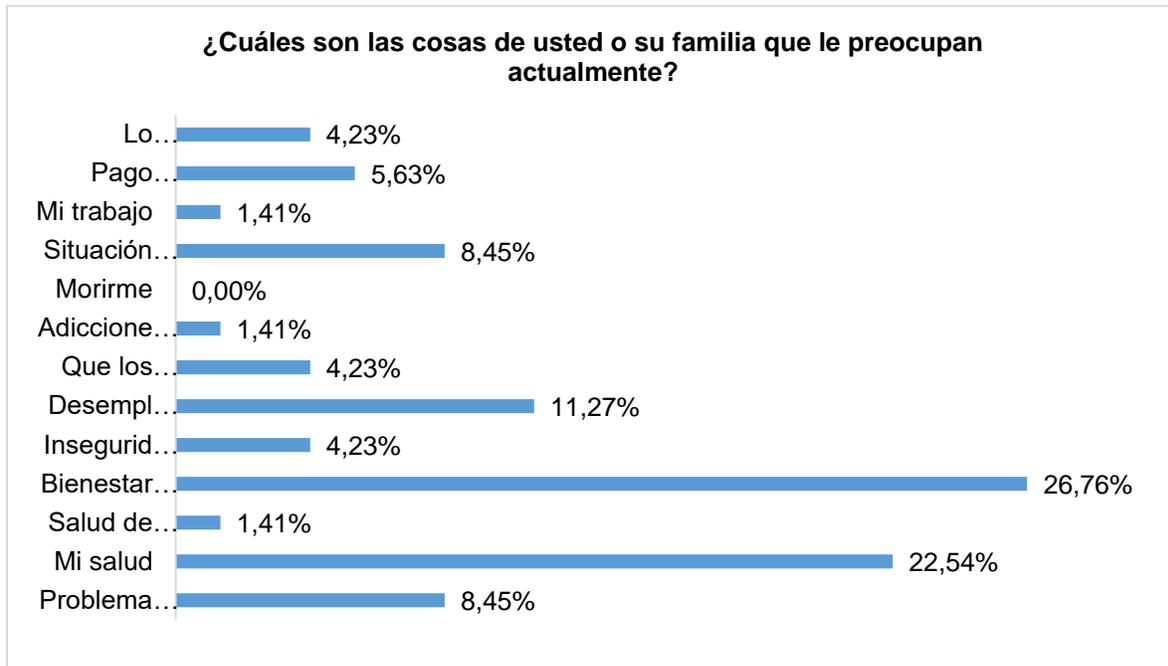


Figura 12. Ciencia Digital

Fuente: Elaboración propia.

- La décimo tercera pregunta, consulta sobre la percepción de los colaboradores cuando escuchan la palabra “vejez”.

Tabla. 13 ¿Qué es lo que piensa cuándo escucha la palabra vejez?

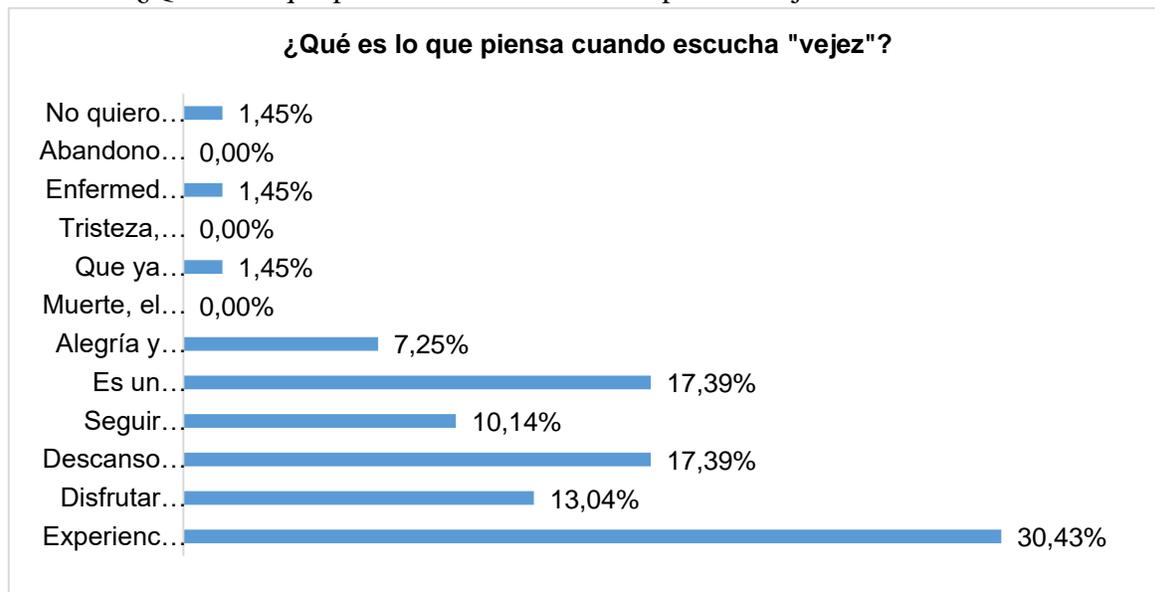


Figura 13. Ciencia Digital

Fuente: Elaboración propia.

- La décimo cuarta pregunta, consulta a los colaboradores sobre su percepción sobre las ventajas de la vejez.

Tabla. 4 ¿Cuáles considera que son las ventajas sobre la vejez?

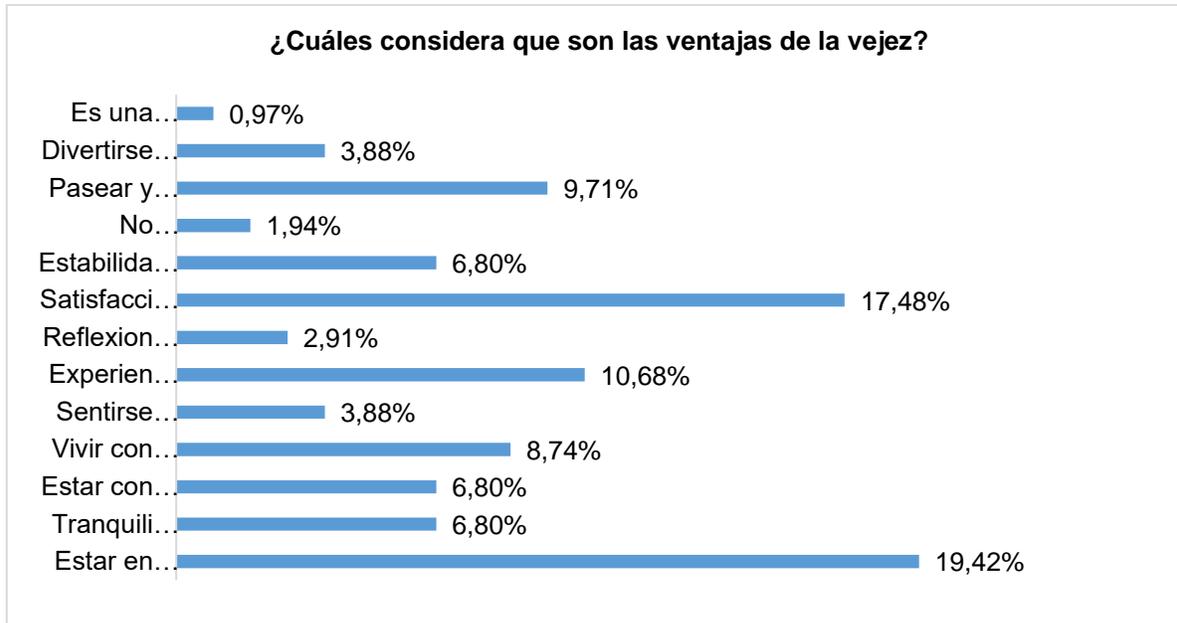


Figura 14. Ciencia Digital

Fuente: Elaboración propia.

- La décimo quinta pregunta, consulta a los colaboradores sobre ¿Cuáles considera son los problemas que atraviesan en la vejez?

Tabla. 15 ¿Cuáles son los problemas de la vejez?

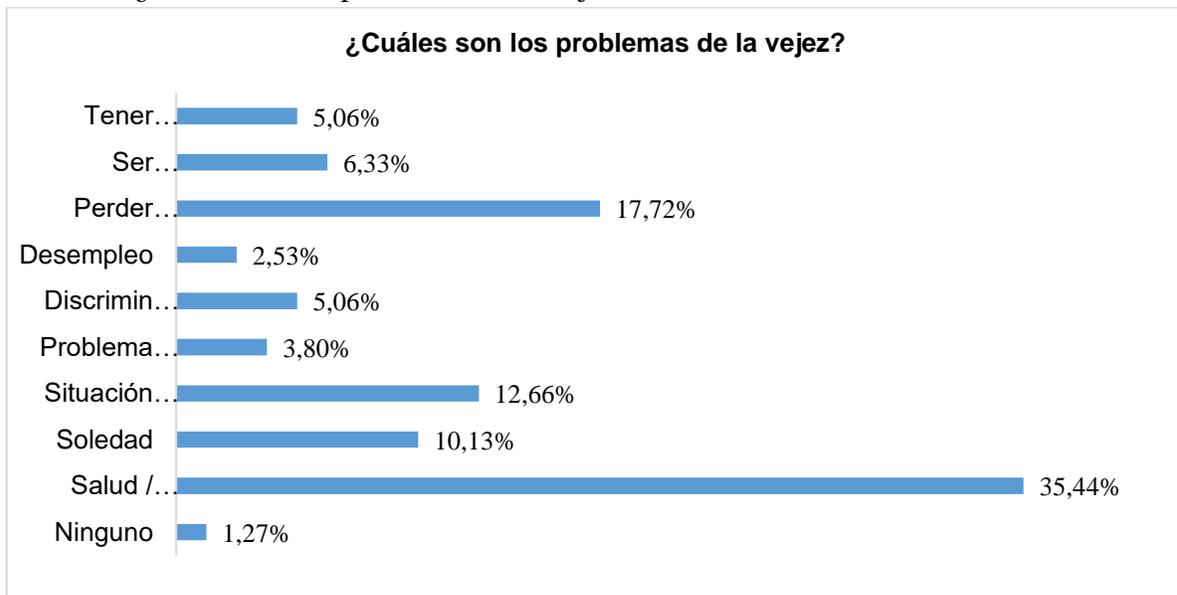


Figura 15. Ciencia Digital

Fuente: Elaboración propia.

- La décimo sexta pregunta, consulta a los colaboradores en que piensan cuando escuchan la palabra “retiro productivo”.

Tabla. 5 Cuando escucha retiro productivo ¿En qué piensa?

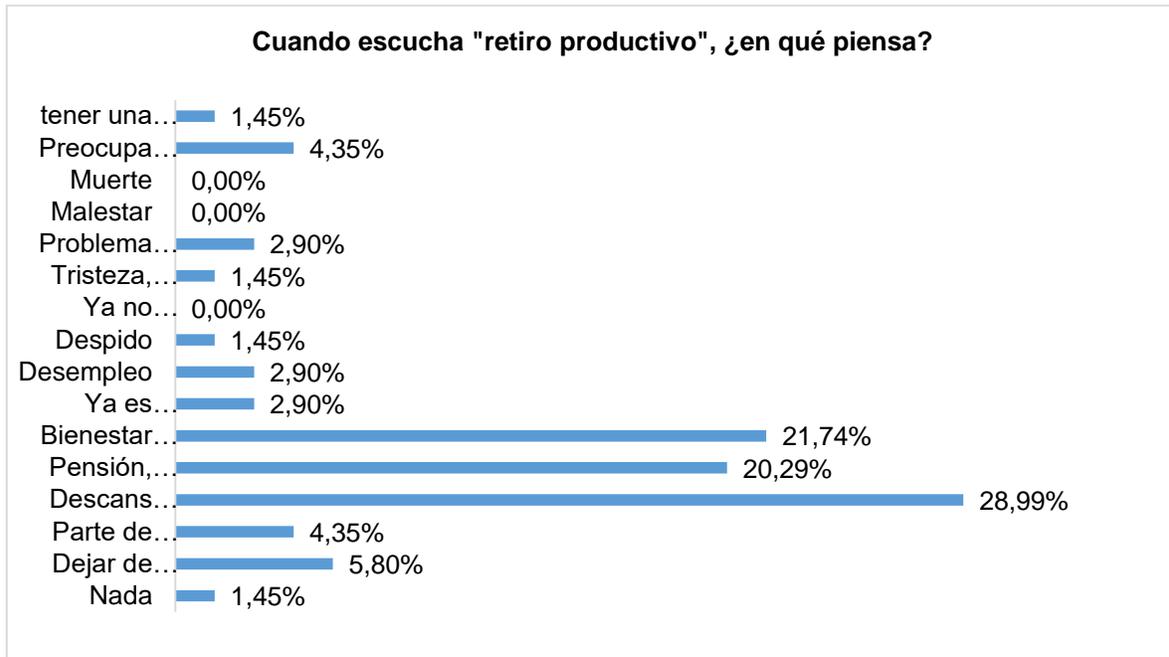


Figura 16. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

- La décimo séptima pregunta, consulta si los colaboradores han planificado su retiro.

Tabla. 6 ¿Ha pensado en alguna planificación para su retiro?

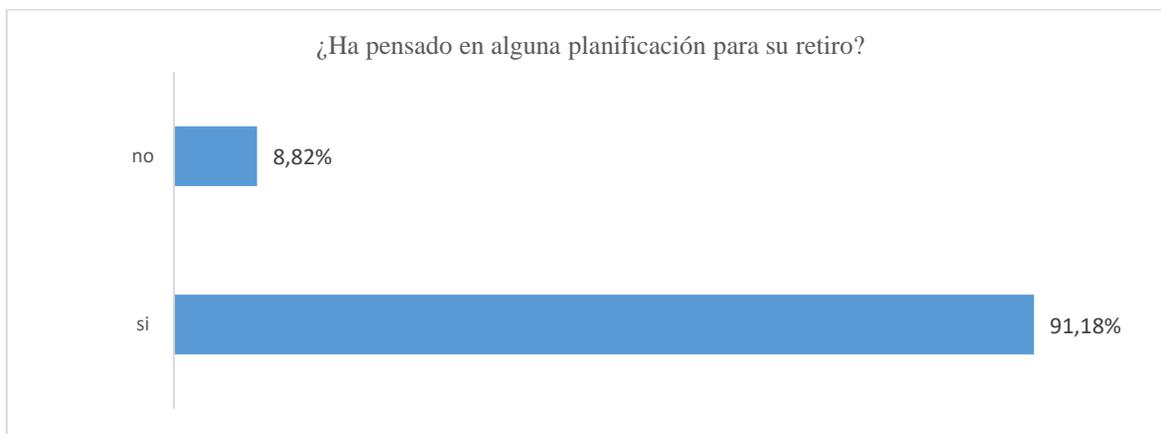


Figura 17. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

- La décimo octava pregunta, consulta a los colaboradores a qué áreas debería enfocarse los planes de retiro.

Tabla. 7 ¿A qué áreas debería enfocarse los planes de retiro?

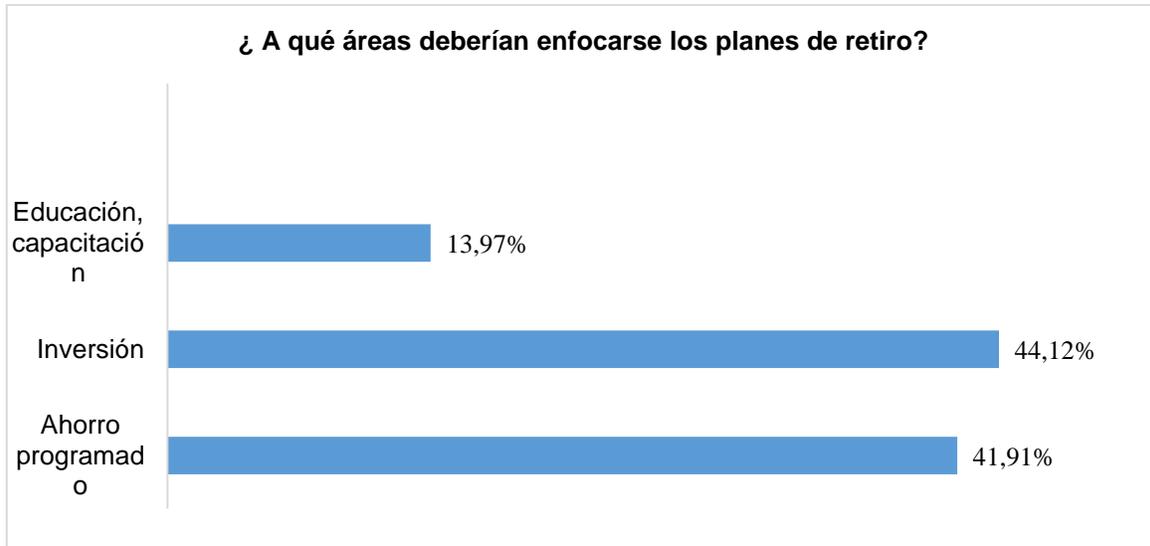


Figura 18. Ciencia Digital

Fuente: Elaboración propia.

- La décimo novena pregunta, consulta a los colaboradores qué consideran importante para lograr un retiro efectivo.

Tabla. 8 ¿Qué cree que sería importante para logara un retiro efectivo?

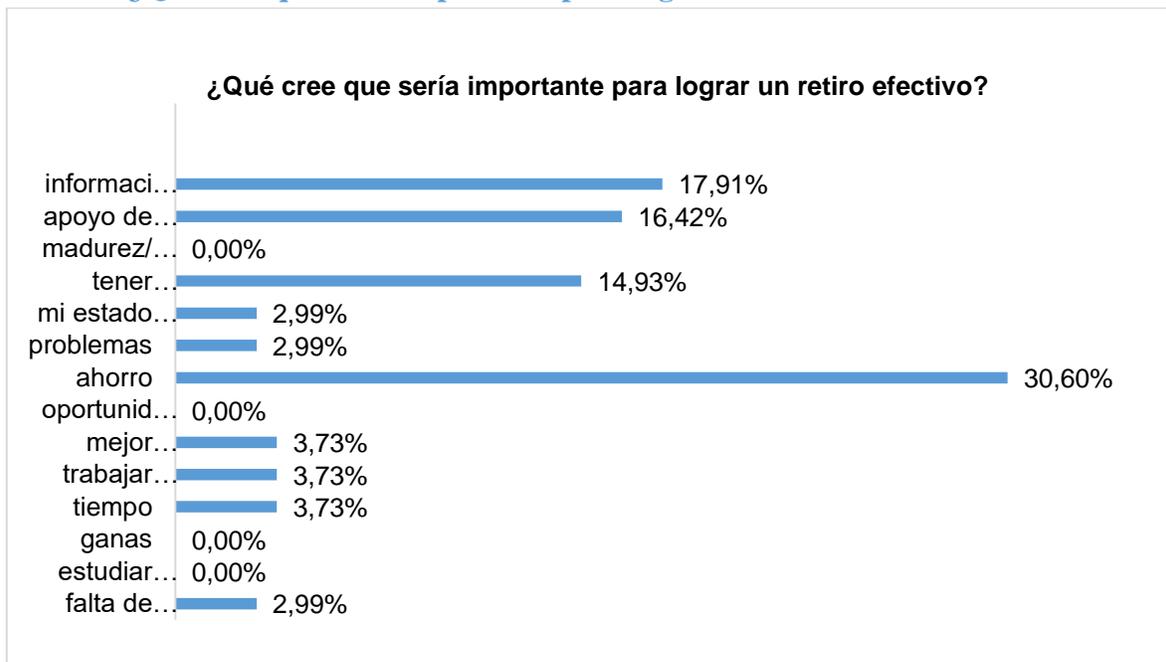


Figura 19. Ciencia Digital

Fuente: Elaboración propia.

- La vigésima pregunta, consulta a los colaboradores si consideran que el ahorro permite tener una buena vida cuándo se dé el retiro.

Tabla. 20 considera que “ahorrar” ayuda a tener una buena vida cuando llegue el retiro



Figura 20. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

- La vigésima primera pregunta, consulta a los colaboradores si ahorran.

Tabla. 21 ¿Usted ahorra?

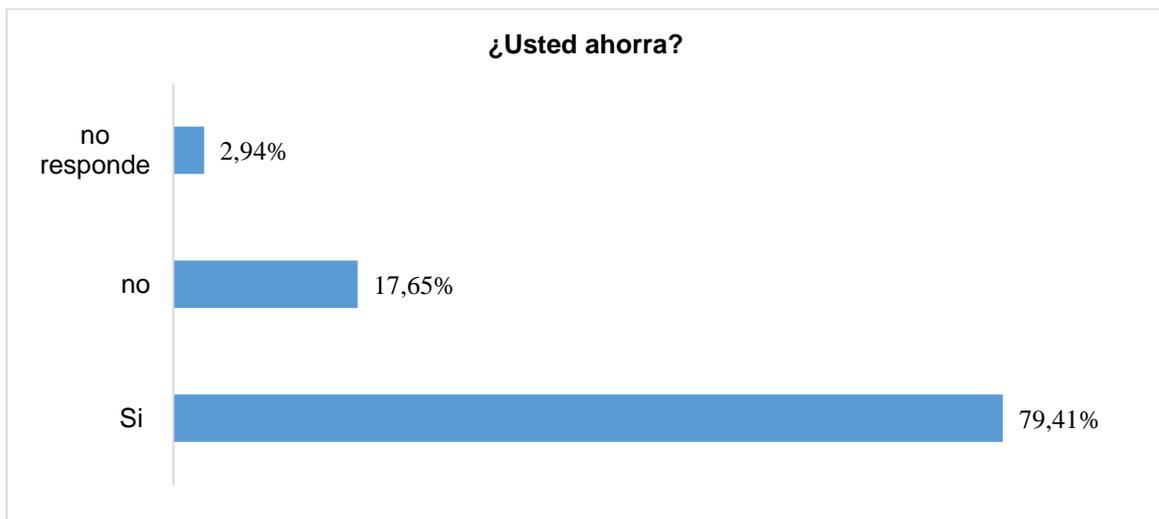


Figura 21. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

- La vigésima segunda pregunta, consulta a los colaboradores cuánto de sus ingresos ahorran para el retiro.

Tabla. 9 ¿Cuánto de sus ingresos ahorra para el retiro?

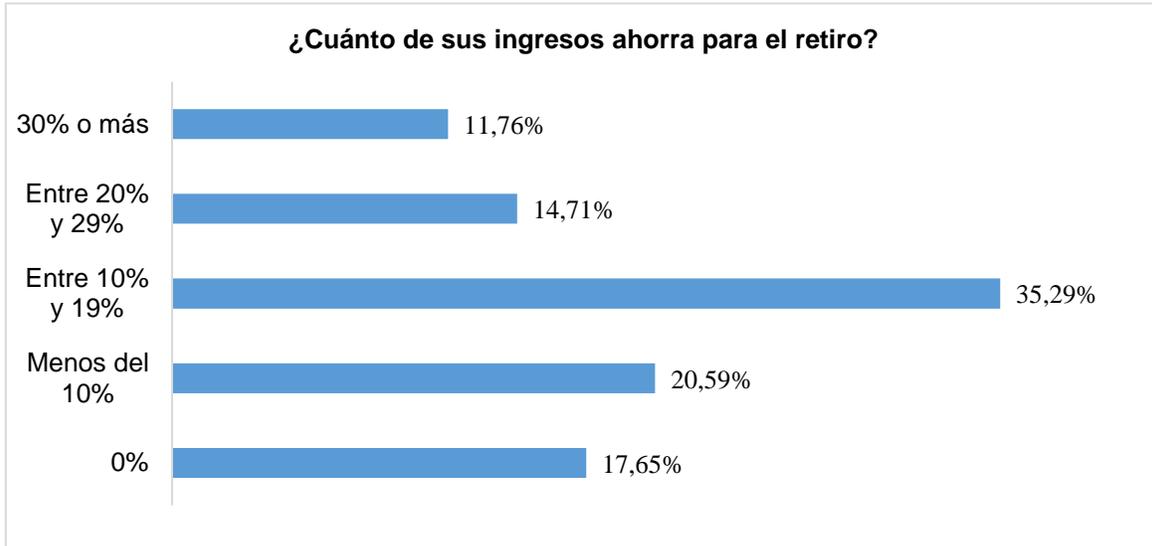


Figura 22. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

- La vigésima tercera pregunta, consulta a los colaboradores si compartirían su experiencia laboral y humana adquirida en la Empresa Petrolera brindando su colaboración como capacitadores.

Tabla. 10 Si le dieran la oportunidad de compartir su experiencia laboral y humana adquirida en la Compañía Petrolera, ¿Colaboraría con dicha Empresa como capacitador?

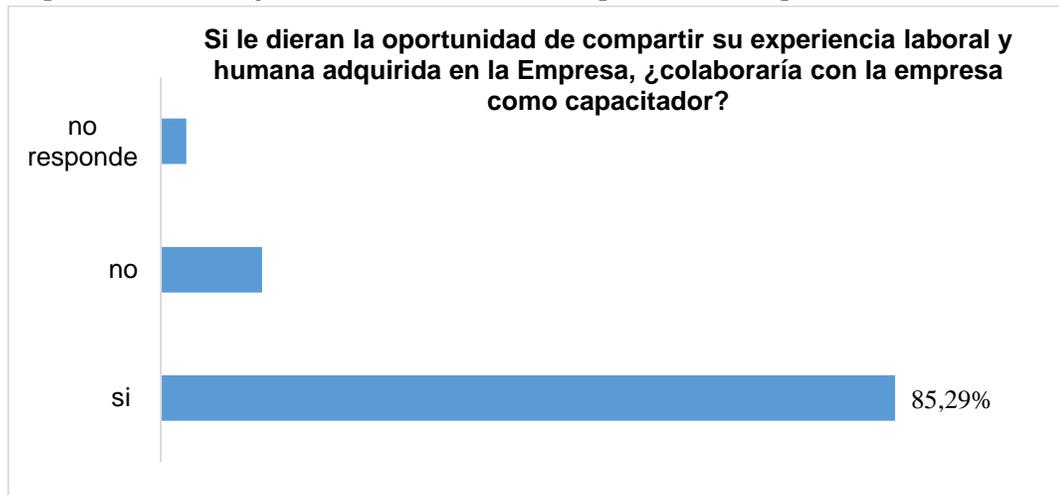


Figura 23. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

Con la finalidad de ampliar el criterio de la investigación se realizó un “Focus Group” a un grupo de 5 ex colaboradores de la Empresa Petrolera que trabajaron hasta el 2016.

Este grupo tiene rangos de edad desde los 43 años a los 62 años de género femenino.

1. ¿Con quién vive actualmente?

Las respuestas para esta pregunta son muy variadas de acuerdo al gráfico:

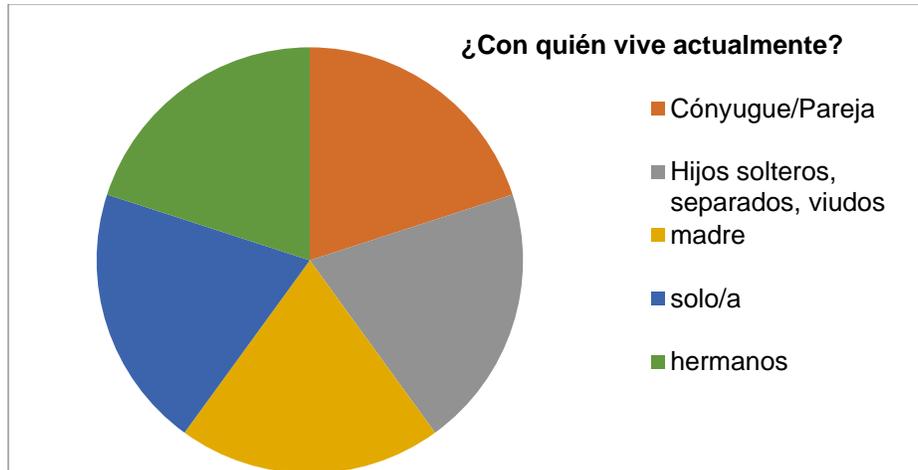


Figura 24. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

2. En lo relacionado a la tenencia de la vivienda todos los entrevistados indican tener una vivienda propia e incluso más de una vivienda con la que se ayudan para su economía, adicionalmente indicaron tener su dinero invertido en pólizas de acumulación.



Figura 25. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

3. Se consultó a este grupo de personas si se había cumplido sus expectativas al jubilarse, a la consulta indicaron 4 entrevistados que sí se habían cumplido sus expectativas pero un entrevistado indicó que hubiera querido continuar trabajando en la Empresa.

Actualmente está buscando reinsertarse nuevamente en el mercado laboral.

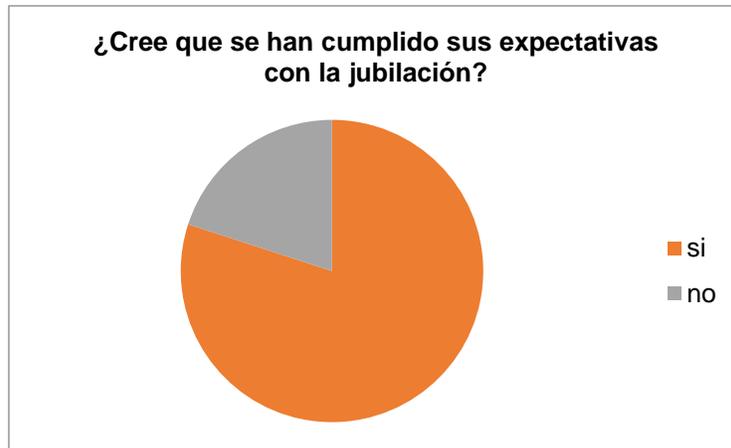


Figura 26. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

También han indicado a esta pregunta que lo enriquecedor es poder compartir y colaborar con el bienestar de la familia, dedicarse al cuidado de sobrinos o padres, madres de la tercera edad. Por otro lado no tener la presión de tiempo también se considera como ventaja ya que tienen la libertad del uso de su tiempo.

4. En la pregunta de cómo se visualiza dentro de la sociedad como una persona jubilada o retirada, la mayor parte de los entrevistados respondieron que se sentían útiles y productivos pero una persona entrevistada tiene demasiada incertidumbre por el futuro debido a las obligaciones que aún se le presentan al tener hijos que educar.

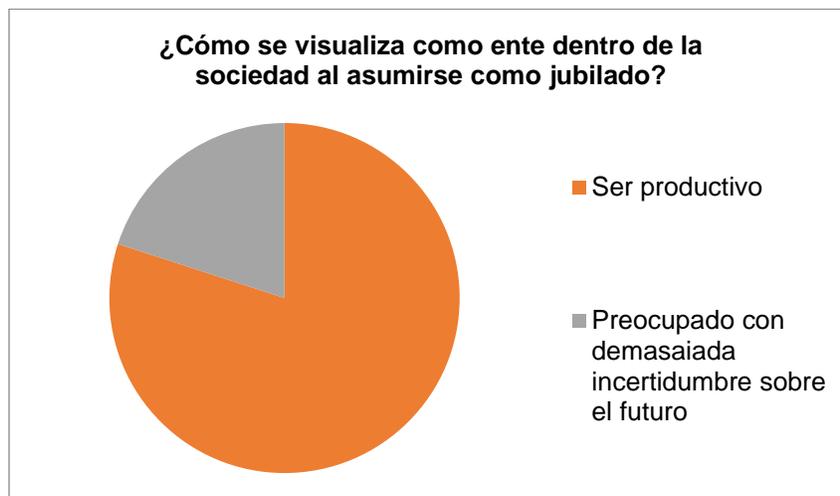


Figura 27. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

5. En la pregunta sobre la distribución del tiempo todos los entrevistados dicen iniciar su rutina a partir de las 09:30 aproximadamente hasta las 16:30 donde suelen encontrarse en

grupos de amigos para realizar alguna afición como ir al cine, asistir a cursos, ir a paseos cortos.

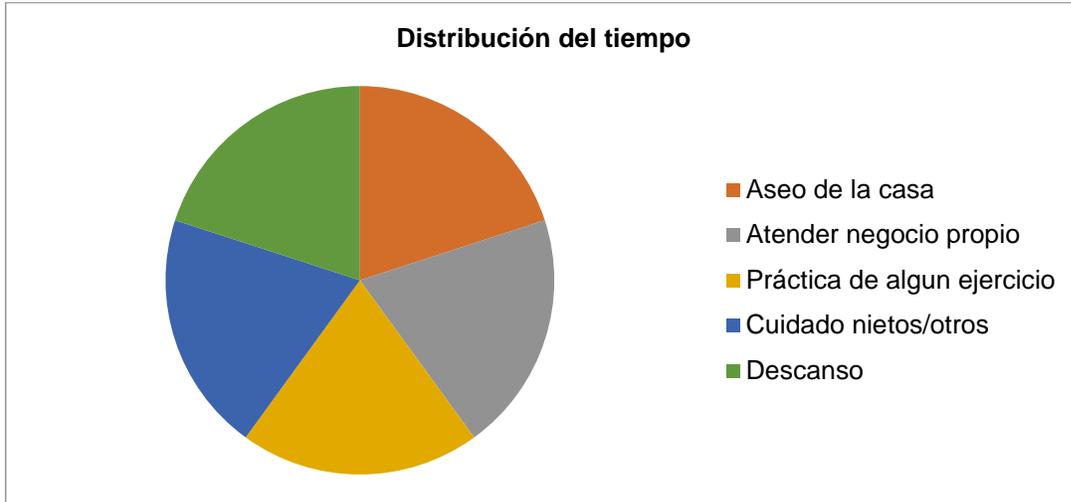


Figura 28. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

6. En la pregunta realizada, ¿Considera que solo el trabajo es un aporte para la sociedad? El grupo entrevistado manifestó que no necesariamente solo el trabajo es un aporte, porque atender a familiares, cuidar de familiares que requieren especial cuidado también es un aporte para la sociedad, adicionalmente manifiestan que ha sido suficiente trabajar en algunos casos más de 30 años.

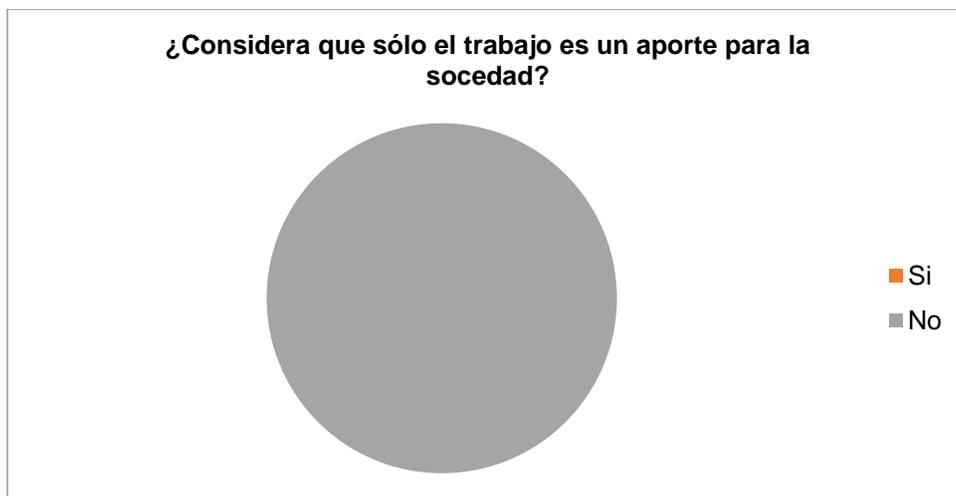


Figura 29. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

7. En esta consulta, todos los ex colaboradores, manifiestan sentirse muy felices.

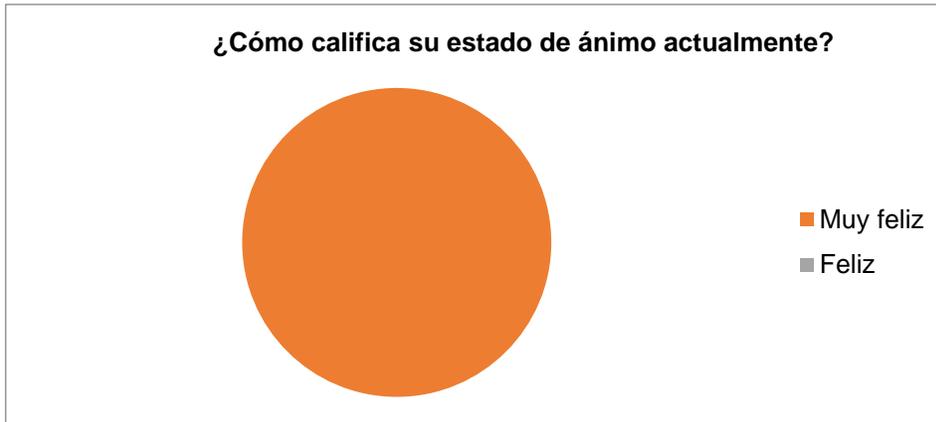


Figura 30. Ciencia Digital
Fuente: Elaboración propia.

8. La visión de los entrevistados en relación a la palabra vejez va ligada a la sabiduría, experiencia, madurez, tranquilidad, descanso y felicidad por haber llegado a esa edad.

9. En cuanto a las ventajas de estar jubilado el grupo entrevistado indicó que estar con la familia y colaborar con ellos es una gran ventaja.

10. A la consulta realizada de que piensan cuando escuchan el término retiro productivo, indicaron que es una manera de ser un aporte a la sociedad sin ser carga.

11. Para la pregunta, ¿Si la Empresa Petrolera, les pidiera colaboración para ser capacitador y compartir su experiencia laboral y humana adquirida, colaboraría con la empresa? Todos los entrevistados respondieron que sí.

En consenso el grupo mencionó que la planificación antes del retiro es una ventaja al igual que el ahorro, incluso tres de los entrevistados continúa ahorrando; por otro lado, ven muy importante que la Empresa se preocupe en brindar capacitación relacionada al retiro.

El proceso de OUTPLACEMENT es una gran herramienta en procesos de apoyo de retiro del personal que se puede utilizar con trabajadores que están a punto de jubilarse.

El OUTPLACEMENT Es una serie de procedimientos que las compañías utilizan para asistir a los empleados que quedan sin su puesto de trabajo debido a una reestructuración o recorte. Los expertos en outplacement establecen un programa que abordará la realidad actual en cuanto a trabajo, apoyo o acompañamiento psicológico, establecimiento de un plan de futuro y una búsqueda de objetivos como nuevos empleos o posibilidades dentro del ámbito laboral. El objetivo es facilitar la reinserción laboral de la persona en el mercado

laboral de modo que la empresa no vea afectada su imagen con los comentarios negativos del personal que quedo sin empleo.

Dentro de las ventajas que una empresa puede obtener con el outplacement está la reducción o eliminación de los problemas legales posteriores a la separación de los colaboradores, minimización de la imagen negativa de la empresa, incremento en el compromiso de los colaboradores con la institución y de las personas que se fueron de ella porque se evidencia el interés de la empresa con las personas. De acuerdo a lo publicado en la página de internet sobre conceptos y definiciones de esta técnica; se hace referencia de que a través de este mecanismo:

El ejecutivo que se retira de una empresa, recibe información sobre la actualidad del mercado laboral y consejos respecto a cómo explotar su perfil profesional.

El outplacement actúa sobre diversos campos para tener éxito en su reorientación del trabajador, brindando asistencia psicológica, contribuyendo a establecer nuevos objetivos y

desarrollando evaluaciones en conjunto con el individuo. Incluso, puede implicar el acceso a soportes, materiales, como una oficina o equipamiento informático a disposición de la persona que recibe la asistencia.

Dentro del outplacement se utiliza la estrategia de “El Proceso de Enfoque (ZIP Zeroing-In Process) que consiste en un análisis para el perfeccionamiento, esta estrategia es bastante utilizada en el ámbito del mercado; consiste en cinco pasos para enfocar las tareas en acciones que conduzcan al objetivo de recolocación en una nueva organización u otras posibilidades de trabajo como: docencia, consultoría, etc., cada fase tiene un propósito, la primera es la preparación, la segunda se relaciona a la investigación del mercado, la tercera al enfoque, la cuarta a la entrevista y negociación y la quinta a la dirección de carrera.

Conclusiones.

- Es un aporte para la sociedad implementar programas que busquen generar interdependencia, autorrealización y dignidad a los grupos que están próximos a jubilarse, tomando en cuenta que aproximadamente en el 2031 la población Ecuatoriana empezará a envejecer y las personas mayores de 65 años cubrirán los dos millones, grupo poblacional que aumentará para el 2050, donde se estima se superarán los 3.4 millones lo que implicará menos tributación o aumento en la edad para acogerse a la jubilación.
- También será un aporte para la sociedad que la Empresa, brinde herramientas que permitan tener otras posibilidades de tener ingresos; considero que en algún momento todas las Empresas deberán contar con planes similares tomando en cuenta el aumento de la edad de la población económicamente activa.

- Los jubilados son personas activas que presentan mucha vitalidad y necesitan de programas que potencien su interdependencia y autorrealización.
- Luego de la jubilación muchos colaboradores desean tener un negocio propio
- Un 16.42% de los encuestados considera que deber recibir apoyo por parte de la Empresa para la planificación de su retiro.
- La decisión de acogerse a la jubilación está relacionada con el apoyo y aceptación que se reciba de la familia.
- Finalmente, se considera que un “Plan de Retiro Productivo” será un aporte para el grupo familiar de los colaboradores y un aporte para los colaboradores porque se sentirán como entes productivos que contribuyen a la sociedad, sin ser discriminados o ignorados o limitados en el desarrollo de sus capacidades y aspiraciones para continuar emprendiendo proyectos personales que pueden mejorar a su comunidad.

Referencias bibliográficas.

- Aranibal, P. (2001). Acercamiento conceptual a la situación del adulto mayor en América Latina: La vejez como fenómeno social. Recuperado de http://www.redadultosmayores.com.ar/buscador/files/CALID025_Aranibar.pdf
- Asif, S. & Sargeant, A. (2000). “Modelling internal communications in the financial services sector”, *European Journal of Marketing*, vol. 34, n°.3/4, p. 299.
- Cifuentes, J. (2017). ¿A qué edad jubilan en otros países de sudamérica? La Tercera. Recuperado de <http://www2.latercera.com/noticia/edad-jubilan-otros-paises-sudamerica/>
- Frankl, V. (1997). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Editorial Herder
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Internet Learning Center - ILCUSA. (2018). Obtenido de http://www.ilcusa.org/_lib/pdf/Productive_Aging.pdf
- Las 5 etapas del duelo (cuando un familiar fallece). (2018). Obtenido de <https://psicologiaymente.net/clinica/etapas-del-duelo> Kubler-Ross, E.: *On death and dying*. Nueva York: Routledge, 1973
- López, A. (2013). Planes de retiro una forma de dar valor a su empresa. Portafolio. p. 1. Recuperado de <http://www.portafolio.co/negocios/empresas/planes-retiro-forma-dar-empresa-81714>
- Marx, C. (1988). *Antología*. España: Península Barcelona.
Ministerio del Trabajo: Asistencia en Jubilación Patronal
<http://www.trabajo.gob.ec/asistencia-en-jubilacion-patronal/>
- Muñoz, A., Madrigal, M., & Mancipe, D. (2018). Estrategias de afrontamiento utilizadas por personas adultas mayores con trastornos depresivos. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gerontologia/article/view/8869>
- NATIONAL INSTITUTE ON AGING U.S. DEPARTMENT OF HEALTH & HUMAN SERVICES: Estadística de ancianos a nivel mundial. Obtenido de

- <https://www.nia.nih.gov/>
¿Qué es el trabajo decente?. (2004). Obtenido de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Redacción, Diario El Comercio (2016) En Ecuador la esperanza de vida es de 76,2 años, según el estudio de la OMS Recuperado de:
<https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-esperanza-vida-salud-latinoamerica.html>
- Redacción BBC Mundo (2013) Los mejores y peores países para ser viejo. BBC Mundo. P.1. Recuperado de
http://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/10/130726_salud_indice_paises_vejez_men
- Redacción, Diario El Telégrafo (2016) La Jubilación es una oportunidad para crecer
<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/palabra/1/la-jubilacion-es-una-oportunidad-para-crecer>
- Rodríguez, E. (2018). La vejez y sus metáforas. Desarrollo Social, Población y Envejecimiento. Obtenido de <http://redadultosmayores.com.ar/la-vejez-y-sus-metaforas/>
- Sánchez, C. D. (2000). Gerontología Social. Argentina: Editorial Espacio.
- Santillán, W. (2017). Nuevas prácticas para mejorar el clima laboral. Quito: Don Bosco.
- Toro, F. (Ed.) (2010). Clima Organizacional, una Aproximación a su Dinámica en la Empresa Latinoamericana. Segunda Edición Medellín: Editorial Cincel.
- Wright, T.A., y Doherty, E.M. (1998). Organizational behavior «rediscovered» the role of emotional well-being. Journal of Organizational Behavior, 19, 481-485.
- Yalom, I.D. 1984. Psicoterapia Existencial. Barcelona: Editorial Herder.

PARA CITAR EL ARTÍCULO INDEXADO.

Santillán W., Burbano D., Arízaga F., Viracocha J. & Santillán J., (2019). Gestión integral de activos fijos con enfoque en el control contable administrativo., *revista electrónica Visionario Digital* 3(2), 329-354. Recuperado desde: <http://www.visionariodigital.org>



El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Ciencia Digital**.

El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Ciencia Digital**.

