



**Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”**

**Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar**

**Carrera de Trabajo Social**

**Trabajo de Integración Curricular en la Modalidad Proyecto de Investigación Previo a la  
obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social**

**Tema:**

Estrategia de Trabajo Social y su Incidencia en la Inclusión Laboral de los Adultos Mayores, del

Patronato del Cantón Manta, año 2024

**Autora:**

Leopoldina Beatriz Vélez García

**Tutora:**

Lic. Marjorie Mariana Gómez Zambrano, Mgtr.

**Periodo Académico:**

2024(2)



**Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”**

**Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar**

**Carrera de Trabajo Social**

**Trabajo de Integración Curricular en la Modalidad Proyecto de Investigación Previo a la  
obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social**

**Tema:**

Estrategia de Trabajo Social y su Incidencia en la Inclusión Laboral de los Adultos Mayores, del  
Patronato del Cantón Manta, año 2024

**Autora:**

Leopoldina Beatriz Vélez García

**Tutora:**

Lic. Marjorie Mariana Gómez Zambrano, Mgtr.

**Periodo Académico:**

2024(2)



**Tema:**

Estrategia de Trabajo Social y su Incidencia en la Inclusión Laboral de los Adultos Mayores, del

Patronato del Cantón Manta, año 2024

### Aprobación Del Tribunal De Grado

**Tema:** “Estrategia de Trabajo Social y su Incidencia en la Inclusión Laboral de los Adultos Mayores, del Patronato del Cantón Manta, año 2024”. Sometido a consideración de la autoridad de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Unidad Académica de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar, como requisito para la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social, declara:

#### Aprobado

|  | <b>Firma</b> |
|--|--------------|
| Dr. Lenin Arroyo Baltán, PhD<br><b>Decano de la Facultad</b>     |              |
| Lic. Marjorie Gómez Zambrano, Mgtr<br><b>Tutor de Titulación</b> |              |

|   | <b>Calificación</b> | <b>Firma</b> |
|---|---------------------|--------------|
| Lic. Patricia López Mero, Mgtr<br><b>Miembro de Tribunal</b>    |                     |              |
| Lic. Claudia Coveña Basurto, Mgtr<br><b>Miembro de Tribunal</b> |                     |              |

## Certificado de Revisión de Tutor

|   |  |                                     |
|---|--|-------------------------------------|
|  | <b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b><br>CERTIFICADO DE TUTOR(A).   | <b>CÓDIGO:</b> PAT-04-F-004         |
|   | <b>PROCEDIMIENTO:</b> TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO<br>BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR | <b>REVISIÓN:</b> 1<br>Página 1 de 1 |

### CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutora de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular- Proyecto de Investigación bajo la autoría de la estudiante Leopoldina Beatriz Vélez García legalmente matriculada en la carrera de Trabajo Social período académico 2024-2025 (2), cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto es "ESTRATEGIA DE TRABAJO SOCIAL Y SU INCIDENCIA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES, DEL PATRONATO DEL CANTÓN MANTA, AÑO 2024".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 16 de diciembre de 2024

Lo certifico,

  
 Lic. Marjorie Gómez Zambrano, Mg.  
**Docente Tutora**  
**Área: Ciencias Sociales**

**Nota 1:** Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

**Nota 2:** Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.



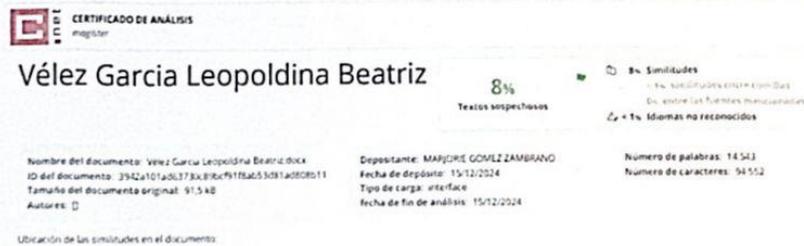
Facultad de Ciencias Sociales,  
Derecho y Bienestar  
*Carrera de Trabajo Social*

### Certificado de Revisión del Sistema Compilatio Magister

Manta, 16 de diciembre de 2024

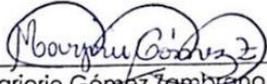
#### CERTIFICADO

Se informa sobre el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencias COMPILATIO MAGISTER, al que fue sometido el Trabajo de Titulación bajo la Unidad de Integración Curricular de la estudiante; Leopoldina Beatriz Vélez García en la modalidad de Trabajo de Integración Curricular en la modalidad de proyecto de investigación titulado; "ESTRATEGIA DE TRABAJO SOCIAL Y SU INCIDENCIA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES, DEL PATRONATO DEL CANTÓN MANTA, AÑO 2024" Su análisis presenta un [8%] de similitud y coincidencia con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis debidamente sustentado.



Por consiguiente, como Docente Tutora del presente proyecto doy constancia de este resultado.

Atentamente,

  
Lic. Marjorie Gómez Zambrano, Mg.  
Docente Tutora

### **Declaración de Autoría**

Dejo constancia que el presente proyecto de investigación cuyo tema es Estrategia de Trabajo Social y su Incidencia en la Inclusión Laboral de los Adultos Mayores, del Patronato del Cantón Manta, año 2024, es de mi autonomía y responsabilidad.



---

Leopoldina Beatriz Vélez García

C.I. 2300630478

## **Agradecimientos**

Extiendo mis agradecimientos primeramente a Dios por ser mi fortaleza, mi guía en los momentos que sentí que ya no se podía, gracias por iluminar mis pasos, darme salud, paciencia y la capacidad de superar los desafíos que encontré en el proceso. Este logro es un reflejo de tu gracia y amor infinito.

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, por brindarme tantos años de acogida y enseñanzas impartidas por mis docentes, donde aprendí un poquito de cada uno. Es un espacio que lo llevaré siempre conmigo, ya que, me permitió conocer personas increíbles las cuales fueron palabras de aliento cuando lo necesite.

A mi tutora de tesis la estimada Licenciada Marjorie Gómez, por guiarme en este proceso, ser la mano que me extendió ayuda, claridad y soporte en momentos de angustia, gracias por los conocimientos compartidos y por siempre acompañarme hasta la final de reta.

A mis padres Anibal Vélez y Glenda García, por ser mi mayor inspiración, aquellas personas que siempre me ofrecieron su apoyo y que nunca me dejaron sola, gracias por brindarme su amor incondicional desde antes de nacer y enseñarme los valores primordiales para poder aprender a andar en la vida. Este logro también es de ellos.

A mi pareja Jorge Palma por siempre estar acompañándome en todo momento, por ser mi amigo incondicional, por cuidarme y escucharme siempre, recordarme quien soy cuando me he subestimado, gracias por siempre creer en mí, por estar pendiente de mí y darme mucho amor.

A mis suegros Jorge Palma y Angélica Delgado, gracias por brindarme un segundo hogar por el apoyo y por creer en mí desde un principio, por impulsarme a seguir adelante y a dar lo mejor de mí en cada momento.

### **Dedicatoria**

Dedico mi proyecto de finalización a mi pequeña Luciana.

Mi hija, la amo más de lo que las palabras puedan expresar, y este proyecto es solo un pequeño símbolo de lo que siempre haré por ella; seguir creciendo, aprendiendo y construyendo un futuro de amor, demostrándole que todo lo que uno se propone lo puede cumplir. Ella es muy pequeña aún para saber lo que significa esto, pero solo las dos sabemos el esfuerzo y la dedicación de lo que representa, cuando hablamos de que los sueños se hacen realidad este es uno de ellos, considerando que este solo es el comienzo del resto de metas que nos quedan por cumplir juntas.

Con todo mi amor,

Mamá Beatriz.

## Tabla de contenido

|   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| Aprobación Del Tribunal De Grado .....                                      | 5                                    |
| Certificado de Revisión de Tutor .....                                      | 6                                    |
| Certificado De Revisión Del Sistema Compilatio.....                         | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| Declaración de Autoría.....   | 8                                    |
| Agradecimientos.....  | 9                                    |
| Dedicatoria .....   | 10                                   |
| Tabla de contenido .....  | 11                                   |
| Índice de Tablas .....  | 14                                   |
| Índice de Gráficos .....  | 15                                   |
| Índice de Anexos.....   | 16                                   |
| Introducción .....  | 17                                   |
| Resumen .....   | 18                                   |
| Abstract .....  | 19                                   |
| Capítulo I: Acerca del Problema .....                                       | 20                                   |
| Dimensiones del Área Problema .....   | 20                                   |
| Propósito de la Investigación.....  | 21                                   |
| Capítulo II: Diseño Teórico.....  | 22                                   |
| Aspectos Teóricos.....  | 22                                   |
| Aspectos Conceptuales .....   | 25                                   |
| Trabajo Social .....  | 25                                   |
| Estrategias del Trabajador Social que Inciden en la Inclusión Laboral ..... | 25                                   |
| Estrategia.....   | 27                                   |
| Tipos de estrategias .....  | 27                                   |

|   |    |
|---|----|
|   | 12 |
| Definición del Adulto mayor .....   | 29 |
| Inclusión Laboral de los Adultos Mayores .....  | 30 |
| Inclusión.....  | 31 |
| Inclusión Laboral .....   | 31 |
| Diversidad e Innovación en el Lugar de Trabajo .....                                      | 32 |
| Mejor Reputación e Imagen Corporativa.....  | 32 |
| Acceso a un Mayor Talento .....   | 33 |
| Factores que Influyen para que no se dé una Correcta Inclusión Laboral .....              | 33 |
| El Patronato.....   | 36 |
| Antecedentes de la Investigación.....   | 37 |
| Fundamentos Legales .....   | 45 |
| Constitución de la República del Ecuador (2008). Ultima Reforma el 2021, Registro Oficial |    |
| 2.....  | 45 |
| Código de Trabajo.....  | 48 |
| Fundamentos Teóricos del Trabajo Social .....   | 50 |
| Capítulo III: Diseño Metodológico .....   | 51 |
| Fundamentos Epistemológicos .....   | 51 |
| La Fenomenología .....  | 52 |
| La Etnometodología.....   | 52 |
| Elección de Informantes Claves .....  | 52 |
| Técnica de Recolección de Información.....  | 53 |
| Entrevista .....  | 53 |
| Observación Participante .....  | 53 |
| Técnicas de Registro y Transcripción de la Información .....                              | 54 |

|   |    |
|---|----|
|   | 13 |
| Cuestionario .....  | 54 |
| Fotografías .....   | 55 |
| Método para la Interpretación de la Información .....             | 56 |
| Método Deductivo .....  | 56 |
| Descripción del Proceso de Categorización .....                   | 57 |
| Descripción del Proceso de Triangulación .....                    | 59 |
| Descripción del Proceso de Graficación .....                      | 60 |
| Características de los Investigadores .....                       | 61 |
| Consideraciones Éticas .....                                      | 62 |
| Capítulo IV: Resultados, Análisis y Discusión De Resultados ..... | 63 |
| Análisis Descriptivo.....   | 63 |
| Análisis Concluyente .....  | 69 |
| Limitaciones .....  | 70 |
| Recomendaciones .....   | 71 |
| Referencias .....   | 72 |
| Anexos.....   | 78 |

## Índice de Tablas

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1:</b> Descripción del Proceso de Categorización ..... | 57 |
|---|----|

## Índice de Gráficos

|   |    |
|---|----|
| <b>Gráfico 1:</b> Proceso de Graficación..... | 60 |
|---|----|

## Índice de Anexos

|   |    |
|---|----|
| <b>Anexo 1:</b> Cuestionario Para el Estudio de Estrategia de Trabajo Social y su Incidencia en la<br>Inclusión Laboral de los Adultos Mayores, del Patronato del Cantón Manta, Año 2024..... | 78 |
| <b>Anexo 2:</b> Evidencia Fotográfica de Entrevistas.....   | 80 |

## **Introducción**

La intención de este proyecto fue identificar las estrategias del trabajador social y su incidencia en la inclusión laboral de los adultos mayores del Patronato del cantón Manta, año 2024. La razón detrás de este estudio se fundamentó en la necesidad de abordar una problemática que afectó profundamente y obstaculizó el progreso y bienestar del adulto mayor.

Fue de vital importancia comprender las efectividades que permitieron que las estrategias del trabajador social incidieran en la inclusión laboral de los adultos mayores del Patronato y entender las consecuencias que esta situación pudo acarrear para este grupo de personas. Por lo tanto, la presentación de los análisis que se llevaron a cabo facilitó la comprensión de las estrategias del trabajador social, dando paso a un enfoque más integral.

Esta investigación tuvo la finalidad de contribuir al desarrollo de la sociedad, proporcionando una base para entender cómo se realizó la intervención del trabajador social y cuáles fueron las políticas que se debieron abordar.

La variable de este estudio se respaldó en el apoyo activo del personal especializado del Patronato de la ciudad de Manta, en particular, la colaboración de la trabajadora social y de los adultos mayores de la institución; además, se contó con todos los permisos necesarios para llevar a cabo la investigación de manera adecuada.

Los beneficiarios principales de esta investigación serán todos aquellos que deseen adquirir conocimiento sobre el tema o que lo necesite para algo en específico, la presente información constituye valiosos recursos para futuros estudiantes e investigadores; siendo así, un formato con fundamentos sólidos.

## Resumen

Este estudio analizó las estrategias aplicadas por el Trabajo Social para fomentar la inclusión laboral de los adultos mayores en el Patronato del cantón Manta durante el 2024. La investigación se centró en entender cómo estas estrategias contribuyen a mejorar su participación en actividades laborales y enfrentar los obstáculos que surgen por su edad y estado de salud. El objetivo fue identificar las acciones que promueven su integración económica y personal. Las principales estrategias incluyeron la capacitación en actividades prácticas como manualidades, costura, jardinería, cocina, entre otras, que permitieron a los adultos mayores generar ingresos y mejorar sus habilidades. La metodología fue un enfoque cualitativo, donde se llevaron a cabo los fundamentos epistemológicos como: la fenomenología, y la etnología. Es importante mencionar que se procedió al acompañamiento de informantes claves como: diez adultos mayores y una Trabajadora Social; a los cuales, se les realizaron las técnicas de recolección que facilitaron la investigación como: la entrevista y la observación participante y por último las técnicas de registro y transcripción donde se dio paso al cuestionario y a las fotografías. Como resultados de las entrevistas realizadas se pudo obtener que las estrategias de la Trabajadora social del Patronato son fundamentales para la incorporación al mundo laboral del adulto mayor, tomando en cuenta que existen algunos limitantes para el adulto mayor. En conclusión, se destaca la importancia de las estrategias del Trabajo Social en la inclusión laboral de los adultos mayores, a pesar de los desafíos, estas estrategias contribuyen significativamente a mejorar su participación en actividades laborales diarias.

***Palabras claves:*** Estrategias, trabajador social, inclusión laboral, adultos mayores, capacitación.

### **Abstract**

This study analyzed the strategies applied by Social Work to promote the labor inclusion of older adults in the Board of Trustees of the Manta canton during 2024. The research focused on understanding how these strategies contribute to improving their participation in work activities and facing obstacles that arise due to their age and state of health. The objective was to identify actions that promote their economic and personal integration. The main strategies included training in practical activities such as crafts, sewing, gardening and cooking, which allowed older adults to generate income and improve their skills. The methodology was a qualitative approach, where the epistemological foundations were carried out; such as phenomenology, and ethnology, we proceeded to accompany key informants such as; ten older adults and a Social Worker, to whom the collection techniques that facilitated the research were carried out, such as; the interview and participant observation and finally the recording and transcription techniques which gave way to the questionnaire and photographs. As a result of the interviews carried out, it was possible to obtain that the strategies of the Social Worker of the Board of Trustees are fundamental for the incorporation of the elderly into the world of work, taking into account that there are some limitations for the elderly. In conclusion, the importance of Social Work strategies in the labor inclusion of older adults is highlighted; despite the challenges, these strategies contribute significantly to improving their participation in daily work activities.

***Keywords:*** Strategies, social worker, labor inclusion, older adults, training.

## Capítulo I: Acerca del Problema

### Dimensiones del Área Problema

La problemática de la inclusión laboral del adulto mayor es un tema preocupante y recurrente que se ha venido dando y tratando desde tiempos remotos. La principal intervención es mediante el trabajador social, quien se encarga de llevar consigo las pautas y la forma de cómo proceder, donde esta problemática puede desencadenar un sin número de otras más y viéndose afectados. Según Pérez et al. (2020), “el aumento de población mayor está ocurriendo a nivel mundial en todos los países” (p. 143) esto manifiesta que es un gran logro para el mundo convirtiéndose en un triunfo para el desarrollo, pero, hay que pensar en el hecho de que si, ¿el adulto mayor tiene riesgos en el área laboral?

En el Ecuador la falta de trabajo ya es un enigma. Según Herrera (2020):

La falta de ingresos, debido a la debilidad de los sistemas de pensiones, provoca que muchos de los adultos mayores se vean obligados a seguir trabajando más allá de la jubilación para conseguir ingresos extra. La necesidad de cuidar a su familia. En muchos casos los adultos mayores tienen que cuidar a algún familiar, como nietos o hijos. Por otro lado, existen adultos mayores que siguen trabajando por iniciativa y no por necesidad. (p. 18)

El hecho de que una persona parta a ser un adulto mayor significa que no puede usar en total sus capacidades físicas y mentales, recordando que ameritan un poco más de descanso y un trabajo poco riesgoso.

Los retos que se le presentan al adulto mayor a nivel Manabí son significativos, tal es el caso de El Ministerio de Integración Económica y Social (MIES, 2023) menciona que “firmó convenios con cinco Concejos Municipales de Manabí con el objetivo de garantizar una buena vida a las personas mayores”. Es decir, existe hoy una iniciativa para que esta problemática forme

parte de la agenda política, así al adulto mayor se les ofrecen oportunidades como: pagos directos, actividades de recreación, alimentación, entre otros.

“La intervención gerontológica tiene como objetivo conocer y transformar la realidad de la persona adulta mayor en conjunto con el equipo multidisciplinario para lograr el bienestar colectivo (...)” (Palma y Mendoza, 2018, p. 19). La investigación llevada en Manta resalta que, para poder intervenir, el trabajador social debe (primero) dar a conocer al adulto mayor su realidad, para poder partir desde este punto y generar el apoyo que se requiere.

En el Patronato de la ciudad de Manta en la administración del municipio se deriva por diversas atenciones al adulto mayor. Según La Alcaldía del Cambio Manta (2020):

Un total de 200 personas se atiende por semana en el Centro de Atención Integral del Patronato Municipal, en medicina general, nutrición, obstetricia, estimulación temprana, odontología, psicología, terapia ocupacional, física, de lenguaje, entre otros. Maritza Briones, usuaria del centro médico, destaca que es muy importante esta atención para su salud y economía. (párr. 1)

Es imprescindible para el adulto mayor constar de una atención completa para garantizar su bienestar, es por esta razón que el Patronato de la ciudad de Manta ha implementado este tipo de atenciones, ya que debido a sus capacidades necesita recurrir a cuidados primordiales.

### **Propósito de la Investigación**

El propósito de este estudio es conocer la efectividad de la estrategia de Trabajo Social implementada por el Patronato del Cantón Manta en el año 2024 para la inclusión laboral de los adultos mayores a través del emprendimiento. Indagando sobre como la intervención del trabajador social en el Patronato ha beneficiado a este grupo de personas vulnerables, debido a que por su estado físico tienen complicaciones al poder obtener una fuente de trabajo segura y bien remunerada; así mismo, describir los desafíos que se les han presentado durante su

trayectoria. Los descubrimientos de esta investigación ayudaran a plasmar una idea más clara para todo aquel que requiera de este conocimiento; y a su vez sirva como instrumento de guía para realizar cualquier investigación relacionada al tema, donde existirá información totalmente confiable.

Analizar las estrategias que aplica el trabajador/a social de Unidad de Patronato Municipal de Manta para a inclusión laboral de los Adultos Mayores, año 2024.

Describir los principales desafíos del trabajador social en el proceso de inclusión laboral de los adultos mayores, año 2024

Explorar las experiencias y percepciones de los adultos mayores respecto a su inclusión laboral en el patronato del cantón Manta, año 2024.

## **Capítulo II: Diseño Teórico**

### **Aspectos Teóricos**

El envejecimiento es una etapa que le sucede a todo ser vivo, se da de una forma natural y concisa. Canscante y Montenegro (2016, como se citó en Ramos et al, 2022)

La teoría de envejecimiento activo alega la importancia de entender el envejecimiento como un proceso totalmente natural y que se presenta de manera gradual durante toda la vida. El mismo conlleva cambios psicológicos, biológicos, físicos y es común que con el pasar de los años algunas funciones y capacidades empiecen a disminuir paulatinamente. (p. 40)

El cuerpo por naturaleza es tan sabio que no tiene un punto fin de cambiar, desde que un individuo está en el vientre de su gestante se puedan comenzar a dar este tipo de cambios biológicos, psicológicos y físicos, es completamente normal que el cuerpo se desarrolle hasta llegar a una etapa final (la vejez). Bajo la teoría que mencionan los autores, es común que las capacidades de una persona dejen de funcionar debido a que estas ya están llegando a su tope

máximo, donde el cuerpo de por sí solo ya está pidiendo descanso y que en cierta actividad su cuerpo ya no se lo permite realizar.

La idea central de que una persona labore es con el fin de poder obtener un cambio por lo que se está realizando, si un individuo ejerce su trabajo es tras la motivación que existe. Según Madero (2019):

La teoría de Herzberg o de la motivación e higiene sostiene que existen dos factores que deben ser considerados: Factores de higiene son aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción (párr. 14)

Esta teoría manifiesta que todo individuo que realice un trabajo que no solo se desplace en este sin ningún objetivo, sino que reciba un cambio para realizarlo de una manera más incentiva, un ejemplo puede ser: trabajar en el área que le gusta o una acorde a su capacidad; es decir, que la motivación vaya más allá de sólo una remuneración económica, si no que se le dé a conocer al empleador que él es un complemento para el crecimiento de una empresa y que su estado si importa. A menudo el adulto mayor no puede laborar como una persona con todas sus capacidades completas porque su estado no se lo permite, si se aplicara esta teoría, las empresas ofrecerían trabajo acorde al estado físico y mental del adulto mayor sin ser excluidos del área laboral.

Weber (1969, como se citó en Arzuaga, 2018) La teoría de Weber define la acción social en donde el sentido mentado por su sujeto o sujetos está referido a la conducta de otros, orientándose por ésta en su desarrollo. (p. 1)

Lo que el autor menciona es que el medio que nos rodea con relación a las personas con las que compartimos diariamente si influyen en como pensamos y en el cómo actuamos, es decir, las acciones de la otra persona son transmitidas hacia nuestro ser. El trabajador social es un individuo que constantemente está realizando acciones sociales, debido a que su área se ejecuta

en esta, este profesional se ve influenciado por estrategias de trabajo ya implementadas por otros autores, donde existen una serie de guías para poder proceder en la intervención.

El adulto mayor es conocido como un individuo sabio, conocedor, pero estos aspectos se dan tras la larga trayectoria de vida que este ha experimentado. Según Vera et al. (2019):

La teoría de transición de Schlossberg define que el interés en el desarrollo adulto se ha multiplicado, se ha reconocido que: el crecimiento psíquico no termina con la adolescencia; A medida que las personas siguen su curso de vida, experimentan cambios y transiciones continuamente; y estos cambios a menudo resultan en nuevas redes de relaciones, nuevos comportamientos y nuevas autopercepciones. (p. 102)

Es importante mencionar que el ser humano nunca deja de crecer ni de adquirir conocimientos, en el transcurso de su vida va desarrollando su aspecto físico y mental. El adulto mayor está en constante transición, donde su cuerpo evoluciona para dejar de funcionar, donde la naturaleza es tan sabia que para poder dar a conocer que cuando una persona llega a su punto tope de incapacidad es porque está cerca de que su cuerpo llegue a la etapa final.

Celats (1990, como se citó en Flores y Cruzado, 2019) indica "Trabajador Social se vincula con la promoción social, con una visión humanista, tomando al hombre como centro de su accionar considerándolo como sujeto de acción, persona de reivindicación de sus derechos" (p. 2). En este caso, el autor menciona que se puede llegar a la conclusión de que el trabajador social no es un individuo que trabaje solo, tiene que estar acompañado de un objeto. En este caso, es el individuo al cual se le presente alguna situación conflictiva, donde tiene que tener el conocimiento necesario para poder saber cómo proceder y qué medidas tiene que tomar; siendo una persona sensible ante las situaciones y empática, convirtiéndose en un sujeto de acción y que da las pautas para que no existan vulneración de derechos.

## **Aspectos Conceptuales**

### ***Trabajo Social***

El Trabajo Social es una profesión dedicada a la mejora de la calidad de vida de las personas y las comunidades, una labor que va más allá de la simple ayuda material. Estos profesionales no solo abordan las necesidades inmediatas de las personas, como el acceso a recursos básicos o la atención médica, sino que también se adentrarán en las razones de los problemas, buscando soluciones duraderas. Según Sarasola et al. (2019):

El Trabajo Social desde sus diferentes ámbitos (el trabajo social individual y familiar, trabajo social grupal y el trabajo social comunitario) trata de enmendar, en la medida de lo posible, los efectos que el sistema capitalista y la globalización van dejando en nuestra sociedad, como es la falta de atención integral a las personas sin hogar, el vaciamiento del trabajo comunitario apostando por un trabajo social individualizado. (p. 82)

El Trabajo Social es un puente entre los más vulnerables y las oportunidades que les permiten alcanzar una vida digna y plena. Los trabajadores sociales escuchan con empatía, comprenden sin juzgar y actúan con compasión, defendiendo los derechos de aquellos que no tienen voz.

### ***Estrategias del Trabajador Social que Inciden en la Inclusión Laboral***

El Trabajo Social desempeña un papel crucial en la inclusión laboral, ya que busca promover la igualdad de oportunidades y ayudar a las personas a superar barreras para acceder al empleo, algunas de estas:

**Empoderamiento.** El empoderamiento es un proceso mediante el cual se fortalece a individuos o comunidades, otorgándoles la capacidad de tomar control sobre sus propias vidas, tomar decisiones y actuar en su propio beneficio. Según Munieve et al. (2022)

El término empoderamiento tiene un elemento común y es conceder poder a alguien, con el fin de que actúe al inicio sólo, o acompañado una vez esté facultado para hacerlo, o bien se acuerde cómo hacerlo, para responder a situaciones problemáticas y necesidades manifiestas en un territorio u organización dada. (p. 142)

El empoderamiento no se trata simplemente de otorgar poder a las personas, sino de crear las condiciones y oportunidades para que ellas mismas desarrollen y ejerzan ese poder de manera significativa y sostenible. Es un proceso que involucra la transformación personal y social, y que puede tener un impacto positivo tanto a nivel individual como colectivo.

**Redes de Apoyo.** Las redes de apoyo son sistemas de relaciones sociales que pueden ser formales e informales que proporcionan ayuda, orientación, apoyo emocional, recursos y conexiones a las personas dentro de una comunidad o grupo. Estas redes pueden ser familiares, amistosas, comunitarias o profesionales, y su propósito es brindar un entorno de apoyo y solidaridad. Según Gonzáles (2020):

Las redes de apoyo social están conformadas por las personas con las que nos relacionamos y establecemos vínculos. Esto trae beneficios en muchos aspectos de nuestras vidas pues son un factor protector ante cualquier situación complicada. Por esta razón, tenerlas da la tranquilidad de saber que familiares, amigos y compañeros de trabajo estarán presentes cuando los necesites. Mantener activas estas redes de apoyo nos ayuda a prevenir y combatir los efectos del estrés, por lo que es recomendable crear y consolidar lazos con las personas que nos rodean, para mejorar nuestra calidad de vida. (párr. 1-2).

Las redes de apoyo son fundamentales para el bienestar emocional y social de las personas, ya que ofrecen un sistema de apoyo que puede ser vital en momentos de crisis, transición o dificultades.

Las redes permiten identificar el comportamiento variado y complejo de las organizaciones interesadas en la construcción de relaciones de cooperación, con base en planteamientos disímboles que se estructuran de acuerdo con elementos coincidentes.

### ***Estrategia***

Una estrategia es un plan de acción cuidadosamente diseñado para alcanzar un objetivo específico. En el ámbito personal o empresarial, una estrategia implica la identificación de metas claras y la elaboración de un conjunto de pasos o tácticas. “Una estrategia es un plan de acción cuidadosamente diseñado para alcanzar un objetivo específico. En el ámbito personal, empresarial o militar, una estrategia implica la identificación de metas claras y la elaboración de un conjunto de pasos o tácticas” (Santos, 2023, párr. 3).

Una buena estrategia no solo se centra en el destino final, sino también en el camino que se recorrerá para llegar allí, considerando los recursos disponibles, las fortalezas y debilidades, y el entorno en el que se dará a cabo.

### ***Tipos de estrategias***

Pueden aplicarse en diversos contextos, como negocios, marketing, desarrollo personal, educación, entre otros:

**Estrategia Corporativa.** Una estrategia corporativa es una persona que desempeña un papel crucial en una organización, enfocándose en el diseño, desarrollo e implementación de estrategias que guíen el crecimiento y el éxito de la institución a largo plazo. Su trabajo es mirar más allá del presente y planear el futuro, identificando oportunidades y riesgos que puedan afectar el rumbo de la misma. Luego, convertir estas percepciones en planes concretos que abarquen diferentes áreas, como la expansión de mercado, la innovación de productos, las alianzas estratégicas y la eficiencia operativa. Según Guzmán (2022), “(...) una estrategia corporativa consiste en trazar un plan que integre una visión completa de la empresa a mediano y

largo plazo, considerando el sector, las necesidades del mercado y los factores determinantes para los resultados de la organización.” (párr. 9)

Una buena estrategia corporativa debe tener habilidades interpersonales, incluyendo la capacidad de comunicar sus ideas de manera clara a diferentes partes dentro de la organización.

**Estrategia de Innovación:** Una estrategia de innovación es un plan diseñado que guía a una organización en la creación de nuevas ideas, productos, servicios o procesos que pueden transformar su manera de operar. Este tipo de estrategia no sólo se enfoca en mejorar lo que ya existe, sino también en descubrir formas completamente nuevas de hacer las cosas. “Una estrategia de innovación es un plan que organiza hitos de crecimiento futuros en un esfuerzo por satisfacer las necesidades no satisfechas de los clientes. Detallará el valor agregado al producto/servicio en los próximos meses y debería hacer evolucionar el negocio para apuntar a una mejor experiencia del cliente/paciente.” (Gasco, 2023, párr. 5)

En todo este proceso, la estrategia de innovación no solo está en crear el producto, sino también en cómo se desarrolla, se fabrica y se lleva al mercado.

**Estrategia Educativa.** Una estrategia educativa es un plan bien pensado que guía el proceso de enseñanza y aprendizaje para alcanzar objetivos educativos específicos. Esta estrategia se centra en cómo los educadores pueden facilitar el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva y creativa. Según Vargas (2020):

En consideración a diferentes concepciones y abordajes, para el investigador la estrategia educativa es un procedimiento (conjunto de acciones) dirigidos a cumplir un objetivo o resolver un problema, que permita articular, integrar, construir, adquirir conocimiento en docentes y estudiantes en el contexto académico. (p. 70).

Además, la estrategia educativa podría incluir el uso de tecnología para apoyar el aprendizaje. Esto podría significar el uso de tabletas y computadoras para acceder a recursos en

línea, participar en actividades interactivas y colaborar con compañeros de clase a través de plataformas digitales.

**Estrategia de Negocio.** Una estrategia de negocio es como un plan que guía a una empresa hacia sus metas y objetivos. Es como trazar un camino en un mapa, donde cada decisión y acción se toma con un propósito específico en mente

Esta estrategia no solo involucra cómo la empresa planea ganar dinero, sino también cómo planea crecer, competir en el mercado y mantenerse relevante a lo largo del tiempo.

“Las estrategias de negocios, en términos simples, es un plan documentado sobre cómo una organización se propone alcanzar sus objetivos. Por lo que es clave para el éxito de cualquier organización.” (García, 2023, párr. 1)

La empresa puede tomar decisiones informadas sobre qué productos o servicios ofrecer, cómo diferenciarse de la competencia, cómo fijar precios, cómo distribuir sus productos, y cómo comunicarse con sus clientes.

Una buena estrategia de negocio también tiene en cuenta la evolución del mercado y se adapta a los cambios que puedan surgir. Es como tener un sexto sentido que permite a la empresa detectar las tendencias emergentes y ajustar su curso en consecuencia.

### ***Definición del Adulto mayor***

El adulto mayor es una persona que llega a una de sus últimas etapas de vida. Según la INEC (2010). “El proceso de envejecimiento difiere de acuerdo a las condiciones sociales, educativas, culturales y económicas. Las personas adultas mayores son las ciudadanas y ciudadanos que tienen 65 años de edad o más” (párr. 1-2). El instituto Nacional de Estadísticas y Censos menciona que el envejecimiento de un individuo se puede dar por diferentes factores que viven cotidianamente, se certifica que un adulto mayor en la República del Ecuador es a partir de los 65 años de edad,

### ***Inclusión Laboral de los Adultos Mayores***

En primer lugar, es fundamental reconocer el valor y la experiencia que los adultos mayores aportan al lugar de trabajo. A lo largo de sus vidas, han acumulado conocimientos, habilidades y perspectivas únicas que pueden enriquecer cualquier entorno laboral. Su experiencia puede ser especialmente valiosa en roles que requieren opiniones, toma de decisiones y resolución de problemas, donde su sabiduría y calma pueden marcar la diferencia.

Sin embargo, a pesar de estas fortalezas, los adultos mayores a menudo enfrentan barreras significativas para acceder al empleo o mantenerse en el mercado laboral. La discriminación por edad, los estereotipos negativos y la falta de oportunidades de capacitación y actualización profesional son solo algunos de los obstáculos que enfrentan. Además, la tecnología en constante evolución y la rápida transformación de las industrias pueden hacer que algunos adultos mayores se sientan rezagados o poco preparados para competir en el mercado laboral actual. Según Morillo (2019):

Lamentablemente en la actualidad la edad de las personas es sujeto de discriminación laboral en el sector privado y aunque parezca paradójico, inclusive en ciertas instituciones del sector público, efectivamente, cuando se efectúa requerimientos laborales de persona, éstos no están dirigidos a personas adultas mayores, si no a personas jóvenes. Basta observar cómo en la mayoría de los anuncios publicitarios las ofertas de empleo colocan un mínimo y un máximo de años, sin que de ninguna forma rebase los 30 o los 35 años, según el caso. (p. 3).

Además, se deben desarrollar políticas y programas que fomenten la contratación y retención de adultos mayores en el mercado laboral. Esto puede incluir incentivos fiscales para los empleadores que contraten a trabajadores mayores, programas de mentoría intergeneracional

para facilitar la transferencia de conocimientos, y opciones de capacitación y desarrollo profesional adaptadas a las necesidades de este grupo demográfico.

### ***Inclusión***

En un mundo inclusivo, las diferencias no son barreras, sino aquellas que se conectan unos con otros, diverso de experiencias y perspectivas. Es un recordatorio constante de que la verdadera riqueza de la humanidad radica en su diversidad, y que solo podemos alcanzar nuestro máximo potencial como sociedad. Según Issa (2022) “la inclusión tiene por fin que todos los individuos o grupos sociales gocen de las mismas oportunidades y los mismos derechos, sin importar sus características, su origen, su género, su cultura y o sus necesidades.” (párr. 8).

La inclusión busca crear un entorno donde todas las personas sean respetadas, valoradas y puedan contribuir de manera significativa, promoviendo la diversidad y la equidad.

### ***Inclusión Laboral***

Meléndez (2016, como cito Sánchez y Vargas, 2020) La inclusión laboral se comprende como la inserción total e incondicional de un grupo de personas a una determinada área laboral sin importar cualquier condición adversa, esta busca beneficiar a todas las personas por igual, entendiendo que la sociedad debe contemplar también las necesidades de la población con discapacidad. (p. 3). La inclusión laboral se refiere a la práctica de asegurar que todas las personas, independientemente de sus características o circunstancias individuales, que tengan igualdad de oportunidades para participar en el mercado laboral y contribuir al mundo laboral en función de sus habilidades y capacidades; implica eliminar barreras y prejuicios que puedan limitar el acceso y la participación de personas de diferentes géneros, edades, etnias, orientaciones sexuales, discapacidades o cualquier otra característica que pueda generar discriminación.

Esto puede incluir desde programas de capacitación para sensibilizar a los empleados sobre la importancia de la diversidad hasta la adaptación de los lugares de trabajo y las políticas de contratación para garantizar que todas las personas tengan la oportunidad de desarrollar su potencial.

### ***Diversidad e Innovación en el Lugar de Trabajo***

Contar con un equipo diverso aporta diferentes perspectivas, habilidades y experiencias, lo cual fomenta la creatividad y la innovación en las empresas. Esto las vuelve más competitivas y les permite adaptarse mejor a un mercado en constante cambio.

Según Martin (2023):

La diversidad en los equipos de trabajo es una herramienta valiosa para impulsar la innovación y la creatividad. Aunque la diversidad puede ser un desafío en algunos aspectos, también puede ser una gran oportunidad para lograr resultados innovadores. Cuando los equipos de trabajo están compuestos por personas de diferentes orígenes, experiencias y perspectivas, se pueden generar nuevas ideas y soluciones que de otra manera no serían posibles. (párr. 1)

### ***Mejor Reputación e Imagen Corporativa***

Las empresas que abogan por la inclusión laboral y la diversidad suelen tener una imagen más positiva y son percibidas como más éticas y socialmente responsables por el público. Según Cajiga (2023), “la implementación de prácticas éticas, la promoción de la responsabilidad social empresarial y la mejora de la transparencia son algunas de las medidas que pueden ayudar a recuperar la confianza del público en las empresas y sus líderes.” (párr. 7). El autor menciona que aquellas empresas que crean un ambiente laboral que fomenta la ética y la responsabilidad generan un espacio de confianza para sus empleadores.

### ***Acceso a un Mayor Talento***

Al ampliar el grupo de personas elegibles para un puesto de trabajo, las empresas tienen la oportunidad de acceder a un conjunto más amplio de habilidades y talentos. “El talento humano se hace referencia a personas con habilidades y capacidades. Gestionar adecuadamente el talento humano permitirá a una organización crecer y consolidarse en el mercado” (Borrero, 2019, p. 2)

Incorporar a personas de diferentes contextos, habilidades y perspectivas crea un entorno laboral más dinámico y creativo. Esto no solo se refiere a la inclusión de personas con discapacidad, sino también a la aceptación de diferentes edades, géneros, etnias y orientaciones sexuales. La diversidad se convierte en una fortaleza cuando se valora y se aprovecha adecuadamente.

### ***Factores que Influyen para que no se dé una Correcta Inclusión Laboral***

**Edadismo.** El edadismo es un tipo de discriminación profundamente arraigada que surge de la percepción errónea de que la edad define el valor de una persona. Es una realidad que afecta a millones de individuos mayores en todo el mundo, llevándolos a sentirse marginados, incomprendidos y, en ocasiones, despreciados. Según Vargas (2024):

Esa actitud prejuiciosa hacia las personas mayores se denomina viejismo y edadismo. Un tipo de marginación que se ha ido instalando sigilosamente en nuestra sociedad provocando el sufrimiento y la exclusión de nuestros mayores. Las actitudes recadistas son un problema que no distingue entre géneros, culturas o estratos económicos y que afecta por igual a todos los miembros de una comunidad una vez que la sociedad pasa a considerarlos *viejos*. (párr. 4).

El edadismo no reconoce las contribuciones significativas que las personas mayores han hecho y continúan haciendo a lo largo de sus vidas. Ignora la riqueza de su experiencia, sabiduría

y perspectiva, subestimando su capacidad para seguir participando activamente en la sociedad y enriqueciendo nuestras comunidades.

**Cambios en el Mercado Laboral.** Los cambios en el mercado laboral juegan un papel significativo en la exclusión de los adultos mayores de la fuerza laboral. A medida que las economías evolucionan y se adaptan a nuevas tecnologías, demandas y tendencias, los adultos mayores pueden enfrentar desafíos particulares que dificultan su participación y equitativa en el mundo laboral.

Los cambios que el mundo laboral está viviendo por la irrupción de la tecnología, y los nuevos modelos de negocio que esta facilita, se han visto acelerados por el impacto de la pandemia, la escasez de talento y la alteración en las prioridades de los trabajadores. Esta situación obliga a las organizaciones a adaptarse a las nuevas demandas de sus empleados y prepararse para afrontar (...) un mercado laboral más vivo que nunca. (Barricat, 2022, párr. 2)

Los estereotipos negativos sobre la productividad, la adaptabilidad o la capacidad de aprender de los adultos mayores pueden influir en las decisiones de contratación y promoción, llevando a la exclusión involuntaria de este grupo demográfico.

**Flexibilidad Laboral.** La flexibilidad laboral, si no se implementa de manera equitativa y adecuada, puede tener un impacto significativo en la exclusión de los adultos mayores en el mercado laboral. “La flexibilidad laboral es el desdoblamiento de un conjunto de medidas que actúan sobre los derechos laborales, planteando un modelo de armonía entre empresarios y trabajadores.” (Fortún, 2020, párr. 1).

La falta de opciones de flexibilidad laboral puede dificultar que los adultos mayores continúen trabajando o se reincorporen al mercado laboral después de períodos de desempleo o jubilación. Por ejemplo, aquellos que enfrentan problemas de salud crónicos o que necesitan

cuidar a familiares dependientes pueden verse obligados a abandonar la fuerza laboral si no pueden encontrar trabajos que ofrezcan horarios flexibles o la posibilidad de trabajar desde casa.

**Seguridad Social.** Las políticas de pensiones y beneficios pueden influir en las decisiones de los empleadores. Las empresas, conscientes de las implicaciones económicas de contratar a trabajadores mayores, pueden optar por no hacerlo, prefiriendo a empleados más jóvenes que no generan costos adicionales en términos de contribuciones a la seguridad social. Esto puede resultar en menos oportunidades de empleo para los mayores, aumentando su exclusión del mercado laboral.

Una de las principales funciones del Estado es garantizar la protección y el bienestar social de los ciudadanos, pues en ello consiste un Estado Social. Para ello se crea la seguridad social, cuyo principal fin es velar y gestionar aquellos servicios sociales y económicos destinados a los ciudadanos. (Bravo y Galiano, 2019, párr. 2)

Si bien recibir una pensión puede proporcionar una red de seguridad, también puede llevar a que algunos adultos mayores internalicen la idea de que ya no son productivos o que su tiempo de contribución ha terminado. Esta autoexclusión puede tener repercusiones negativas en su bienestar emocional y mental, fomentando sentimientos de inutilidad y aislamiento.

**Falta de Políticas Laborales Inclusivas.** La falta de políticas de inclusividad laboral tiene un impacto profundo y negativo en la exclusión de los adultos mayores del mercado de trabajo. En una sociedad donde la juventud es a menudo glorificada y la experiencia es subestimada, la ausencia de políticas inclusivas prolonga y agrava la marginación de los trabajadores mayores, creando barreras significativas para su participación plena y activa en el ámbito laboral. Según Álvarez et al. (2023):

En torno a lo indicado la población de adultos mayores deben ser ciudadanos de atención prioritaria y de interés social, ya que estos seres han sido quienes han permitido

construir el presente y hacia ellos la conciencia social necesita ser fundamental, considerando importante contar con autoridades pertinentes, organismos institucionales y gobiernos dispuestos a garantizarles a esta población de adultos mayores oportunidades de salud, participación y seguridad, porque tienen derecho a envejecer con bienestar físico, psicológico y social. (p. 3).

La carencia de políticas inclusivas también afecta el bienestar emocional y psicológico de los adultos mayores. La exclusión del trabajo no solo impacta su independencia económica, sino que también erosiona su autoestima y sentido de propósito. Sentirse rechazado y subvalorado por la sociedad puede llevar a la ansiedad, la depresión y un deterioro general en la calidad de vida.

Para construir una fuerza laboral verdaderamente inclusiva y diversa, es imperativo implementar políticas que fomenten la igualdad de oportunidades, la capacitación continua, la flexibilidad laboral y el respeto hacia todas las edades.

### ***El Patronato***

El Patronato es una entidad que desempeña un papel fundamental en la gestión y supervisión de diversas organizaciones sin fines de lucro, como fundaciones, asociaciones y otras instituciones benéficas. Imagina un grupo de personas comprometidas que se unen con un objetivo común: guiar y asegurar que la organización cumpla con su misión de manera eficaz y ética.

El Patronato también juega un papel crucial en la sostenibilidad de la organización. Se encarga de la gestión financiera, buscando recursos y fondos para garantizar la continuidad de los programas y proyectos. Según Trujillo (2022), “El patronato es el órgano colegiado encargado de dirigir y administrar con diligencia los bienes que conforman una sociedad fundacional. (...) encargado de mantener la finalidad de los bienes que componen la misma de la forma más eficaz posible. (párr. 1).

La labor de un Patronato va más allá de la simple supervisión administrativa. Se trata de un compromiso genuino con el bienestar de la comunidad a la que sirve la organización. Los patronos son los guardianes de la visión y los valores de la entidad, asegurándose de que todas las actividades y decisiones estén alineadas con los principios fundacionales y el propósito altruista de la organización.

### **Antecedentes de la Investigación**

En el artículo El trabajo social en el contexto cubano actual, pautas para la formación del profesional, de los autores Dr. C. Maibel Rebollar Ferrer. Lugmila Lezziel Frómeta Díaz, esta investigación fue dada en el país de Cuba. El objetivo de este trabajo es exponer experiencias en la formación del Técnico Superior en Trabajo Social y las pautas o aristas que demandan nuevas miradas a partir de la práctica sistematizada de este profesional que se modifica y enriquece sistemáticamente con nuevos desafíos lo que requiere de la incorporación de materiales docentes y normas legales que aportan nuevos saberes y modos de hacer relacionados con la prevención, asistencia, seguridad, educación o salud, fundamentado en una profunda formación sociológica para explicar la realidad e implementar las políticas sociales y públicas en el país. En los resultados; El Trabajo Social en Cuba tiene su basamento legal y metodológico en un conjunto de documentos que actualizan los contextos en los que se desarrolla esta actividad profesional y que constituyen materiales docentes necesarios para la formación universitaria en los componentes académico, laboral e investigativo. Son de necesaria consulta para la comprensión y dominio de los fundamentos teóricos y prácticos del Trabajo Social en las condiciones que se modifican en la actualidad por la situación socioeconómica derivada de la pandemia por la COVID-19 y el recrudecimiento del bloqueo económico y financiero de Estados Unidos que agudiza las situaciones de vulnerabilidad en grupos de personas y comunidades. La formación del trabajador social precisa el manejo y dominio de documentos que definen la política social y que son

necesarios como contenidos que fundamentan su práctica en los diferentes escenarios y constituyen medios de permanente consulta e implementación. Se identifican entre los documentos esenciales a considerar en la formación los siguientes: 1. Constitución de la República de Cuba (2019). En su Título V: Derechos, deberes y garantías, los define de obligatorio cumplimiento para todos y entre los derechos de las personas se señalan la seguridad colectiva, el bienestar general y establece la protección que brinda el sistema de seguridad y de asistencia social (Artículos 68, 69, 70). 2. Estrategia de Desarrollo Económico y Social del País, 2030. El Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social del País hasta 2030 (2019) proyecta la elevación del bienestar y de la calidad de vida de las personas como objetivos prioritarios de la sociedad, lo que se expone en estos documentos programáticos que orientan las metas del país en esta etapa. En el Plan es esencial la política social que parte del concepto del desarrollo de la sociedad socialista desde una visión integral que comprende componentes del sistema político, económico y cohesión social que presupone mayor participación y bienestar de las personas en los diferentes escenarios en que interactúan. Establece el desarrollo humano, la equidad y justicia social como uno de los ejes estratégicos con una concepción integradora desde los objetivos generales y específicos que constituyen contenidos sobre los que actúa profesionalmente el trabajador social. 3. Código de las Familias. Es la norma legal que expresa los ideales colectivos desde la sociología jurídica que se basa en una concepción emancipadora de la familia en el proyecto social socialista que entrelaza intereses sociales y personales y es reflejo de la evolución de la sociedad cubana, las características de las familias y sus cambios, influidos por los factores sociodemográficos, el modelo económico y la visión de derechos de la infancia, los adultos mayores, personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad, así como los principios relacionados con la equidad, igualdad y discriminación en este contexto. El Código en su contenido se propone lograr mayor justicia para todas las personas y su mejoramiento humano, lo

que es estrictamente necesario en el objeto de la profesión del trabajador social. 4. Código de la Niñez y la Juventud. Regula la participación de los niños y jóvenes menores en la construcción de la nueva sociedad y establece las obligaciones de las personas, organismos e instituciones que intervienen en la educación conforme al objetivo de promover el desarrollo de su personalidad y posibilidad de participar activamente en todas las esferas de la vida social lo que es objeto de atención del Estado cubano. En esta ley (Ley 16) se reconocen el papel y autoridad de la familia, sus deberes y derechos y la atención a menores en situación de discapacidad, así como la exigencia de ofrecer a los jóvenes la oportunidad para demostrar cualidades, su vinculación al trabajo en su desarrollo creciente en todos los componentes de su formación integral. 5. Reglamento de la Ley de Seguridad Social (Ley 105/2009) en relación con las autoridades facultadas para conceder y garantizar a los trabajadores pensionados y familiares prestaciones monetarias, servicios sociales comunitarios e institucionales (Decreto 25/2020). 6. Manual de Procedimientos para el Trabajo de Prevención, Asistencia y Trabajo Social. Tiene el objetivo de establecer el funcionamiento de las áreas encargadas de desarrollar esta actividad desde la nación hasta los municipios; en su Capítulo V regula el desempeño del trabajador social, define los métodos, técnicas y procedimientos para caracterizar y diagnosticar las personas, núcleos familiares, grupos y comunidades. El Manual establece en los diferentes niveles de intervención del trabajador social los procesos que debe realizar: caracterizar, diagnosticar, desarrollar los sistemas de acciones, su evaluación y seguimiento, además muestra las etapas de una metodología. 7. Acuerdos del Consejo de Ministros 9040, 9151, 9152 y 9153 (2021) indican la constitución del grupo de atención a las personas en situación de discapacidad y su proceder; la atención, control y orientación de la actividad de Prevención Social; funcionamiento de los grupos de prevención; la definición y atención de la situación de vulnerabilidad social; así como el proceso de entrega de recursos para las personas en situación de vulnerabilidad. Un importante

reto en el perfeccionamiento de la formación de los trabajadores sociales lo constituye la preparación para desarrollar las acciones sociales frente al inevitable problema demográfico de envejecimiento de la población cubana, las políticas públicas que aseguran la atención y protección de este grupo etario, desde una visión interdisciplinaria e intersectorial, que integra la salud pública y las organizaciones sociales. La puesta en práctica de lo refrendado en el Código de las Familias en 2022, que regula un sistema de conocimientos, habilidades y valores que el trabajador social requiere, para poder diagnosticar el entorno familiar, económico y social, proponer las soluciones para la toma de decisiones en correspondencia con la situación de vulnerabilidad que pone en riesgo al adulto mayor. Esta Ley (156/2022) constituye un material de referencia obligada en la gestión social cuando se estudia la familia, su composición, condiciones económicas, situaciones de vulnerabilidad para cada uno de sus miembros, también cuando se trata de menores de edad, personas con discapacidad física o mental u otras manifestaciones de discriminación por concepto de género, raza, orientación sexual, entre otras. Otro reto lo ha constituido las nuevas experiencias del trabajador social en el contexto social y económico generado por la pandemia por COVID-19, con los métodos y metodologías aplicadas y en la etapa posterior a la pandemia y de recrudescimiento del bloqueo económico que ha impactado en una crisis económica que afecta significativamente a las personas y familias en situación de vulnerabilidad y que han conducido a la implementación de estrategias, metodologías y acciones sociales adecuadas al nuevo y complejo contexto para el que este profesional debe estar capacitado. En conclusión, el perfeccionamiento de la formación del profesional para el ejercicio del Trabajo Social como resultado de la vinculación de la Universidad con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene en su esencia la actualización de los componentes académico, laboral e investigativo, que tienen en cuenta los escenarios actuales de la sociedad cubana, las políticas sociales que se contextualizan y modifican y la necesidad de que los egresados sean

competentes para el diagnóstico e intervención social con personas, familias y comunidades, desde una visión interseccional, empleando los métodos y técnicas de investigación, sistematizar y generalizar experiencias que evidencien transformaciones a favor del bienestar y calidad de vida de la población, especialmente en atención a aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. El trabajo docente y científico metodológico es la vía para la gestión de las soluciones y avanzar en el perfeccionamiento de un modelo de formación que sea pertinente y sostenible para entregar a la sociedad un profesional competente, capaz de identificar y transformar los problemas presentes y futuros.

El artículo científico de Maltrato al adulto mayor, un problema silencioso, de los autores Maite Catalina Agudelo-Cifuentes, Doris Cardona-Arango, Ángela Segura-Cardona, Diego Alveiro Restrepo-Ochoa, el cual fue llevado a cabo bajo las investigaciones del país de Colombia, el objetivo principal del tema es presentar los principales conceptos y características del maltrato al adulto mayor y describir la magnitud de este fenómeno social en el mundo y en Colombia desde 1975 hasta 2018. La conclusión del trabajo realizado menciona que el envejecimiento poblacional trae consigo grandes retos, tanto para los gobiernos, como para las familias y la comunidad, entre los cuales se destaca superar la discriminación en razón de la edad, proporcionar calidad de vida a los adultos mayores, contrarrestar el maltrato contra esta población y brindar una adecuada atención y cuidado. El maltrato al adulto mayor es ejercido por una sociedad en la que prevalece una imagen negativa y estereotipada de la vejez. Este problema refleja la necesidad de concientizar a la población acerca del respeto por el envejecimiento y de generar redes de apoyo para garantizar bienestar en esta etapa. Dada la carga cultural que tiene este problema, la definición de maltrato puede variar en cada sociedad, y un primer paso para la adecuada evaluación y disminución de estos hechos violentos es partir de una definición consensuada, que sea reflejo de las características culturales, sociales y familiares. A partir de una

conceptualización en contexto del problema, se pueden desarrollar y poner en práctica actividades en las que se incluya la familia, para la reducción del maltrato y la minimización del impacto negativo que tiene este sobre las víctimas. La alta magnitud de subestimación que hay de este problema no solo se apoya en la falta de herramientas adecuadas, sino también en la falta de educación para realizar una oportuna y adecuada identificación. En Colombia, es poco lo que se conoce acerca de la magnitud y las características que facilitan o desencadenan este tipo de actos violentos al interior de las familias. Hace falta la realización de investigación que permita orientar planes y programas que busquen la visibilización de este problema en la sociedad, pero también la disminución de casos y la atención oportuna para evitar las repercusiones negativas que trae sobre la víctima. Es necesario profundizar en conocer el papel protector que puede desempeñar la cohesión y el buen funcionamiento familiar, además del fortalecimiento de las redes sociales de los adultos mayores en el país.

En el artículo de Estrategia de intervención para mejorar la calidad de vida del adulto mayor, fue llevado a cabo por los autores; Daisy Mesa ,Beatriz María Valdés Abreu<sup>2</sup>, Yairelys Espinosa Ferro<sup>3</sup> ,Ana Iris Verona Izquierdo<sup>1</sup> Israel García Mesa<sup>5</sup>, investigación que se llevó a cabo en Cuba, donde el objetivo es diseñar una estrategia de intervención para mejorar la calidad de vida de los adultos mayores, se especifica que la problemática social que origina el envejecimiento dentro de su entorno y se trazan planes comunitarios, socioculturales y de prevención orientados a la solución, como resultados de la investigación; predominó el sexo femenino, la calidad de vida fue más alta en las personas con pareja, no existió correlación con el nivel de escolaridad ni se encontró polifarmacia en los adultos mayores; la autoestima, los estilos de vida saludables y la calidad de vida se elevaron considerablemente después de la intervención y como conclusión de la investigación exponen que la Estrategia de intervención diseñada contribuyó a elevar la calidad de vida en los adultos mayores.

El artículo Percepción de la calidad de vida del adulto mayor en México, fue llevado a cabalidad por los autores; Mario Alberto Villarreal Angeles, José Moncada Jiménez, Paulina Yesica Ochoa Martínez; Javier Arturo Hall López, esta investigación fue realizada en el país de México; el objetivo del estudio fue evaluar la percepción de la calidad de vida en personas adultas mayores (AM) de dos centros de atención a esta población, se menciona que el resultado fue de los que Participaron 100 AM entre 60 a 98 años ( $M = 70.90 \pm 9.19$  años) distribuidos en dos grupos: a) Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE,  $n=50$ ), y b) Ciudad del Anciano ( $n=50$ ). Para el análisis de los datos se realizó un análisis multivariado de varianza (MANOVA), debido a las 6 dimensiones del instrumento WHOQOL-OLD para la calidad de vida. Dos dimensiones mostraron significancia estadística ( $p < 0.05$ ), capacidades sensoriales (CS) y participación social (PAIS). En conclusión, los adultos mayores del ISSSTE tuvieron una percepción más alta en el puntaje de la dimensión CS; en contraste con los AM de la Ciudad del Anciano. Al analizar la dimensión de PAIS, sucede lo contrario, los adultos mayores de la Ciudad del Anciano reportaron una percepción más alta que los AM del ISSSTE y como conclusión de la investigación manifestaron que el propósito de la presente investigación fue evaluar la percepción de la calidad de vida en personas AM de dos centros de atención en Durango, México. La hipótesis general del estudio era que los adultos mayores que asisten a la ciudad del anciano expresaran una mejor calidad de vida, pues es en esta institución donde los atienden con programas de atención integral. En conclusión, los adultos mayores del ISSSTE en relación con el puntaje de la dimensión CS, mostraron una percepción más alta en contraste con los AM de la Ciudad del Anciano. Al analizar la dimensión PAIS, sucede lo contrario, los AM de la Ciudad del Anciano tiene una percepción más alta que los AM del ISSSTE. Los datos obtenidos son relevantes al lograr identificar que los AM de la Ciudad del Anciano obtuvieron mayores puntajes en la dimensión de PAIS, ya que mediante actividades

colectivas es como estas personas mejoran y/o trabajan el logro de la buena salud reflejándose en un mejoramiento de su calidad de vida. Por su parte, los AM del ISSSTE presentaron mejores CS en comparación con los de la Ciudad del Anciano, lo que podría indicar que mejoran su calidad de vida mediante los tratamientos de tipo farmacológicos. De esta manera, se concluye que en la Ciudad del Anciano mediante un tratamiento no farmacológico se obtiene un mayor impacto en la calidad de vida mediante diversas actividades colectivas, como lo son el gimnasio, tejido, manualidades, lecturas y campamentos, entre otras. Por otra parte, en el ISSSTE se refleja una mejora - 484 - Retos, número 41, 2021 (3º trimestre) de la calidad de vida en las CS mediante el tratamiento farmacológico otorgado por la misma institución.

En el artículo Estrés laboral, trabajo emocional y salud en profesionales del área de la rehabilitación, se llevó a cabo por la autora Gisela Blanco Gómez en Venezuela, como objetivo determinar la influencia del estrés laboral (bajo el modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa ERI) y el trabajo emocional sobre la salud auto percibida en un grupo laboral muy poco estudiado en Venezuela como son los terapeutas ocupacionales y fisioterapeutas. Como Resultados: El grupo estudiado presentó altos niveles de recompensa en su trabajo y niveles promedio de esfuerzo e implicación. A través del modelo de regresión lineal, se observó que la dimensión recompensa contribuye de forma significativa a explicar algunas dimensiones de la salud auto-percibida y la autoestima. En cuanto al trabajo emocional, variable de la cual no se han encontrado reportadas experiencias en el país, casi todas sus dimensiones logran predecir la salud; evidenciándose que las exigencias emocionales del trabajo tienen un impacto negativo sobre la salud de este grupo de trabajadores.

El proyecto de titulación Diseño de ambientes interiores para el desarrollo de actividades del adulto mayor para centros gerontológicos en Tungurahua, se realizó por Núñez Gancino, David Patricio, quien tiene como objetivo: diseñar los ambientes interiores para el desarrollo de

actividades del adulto mayor para centros gerontológicos en Tungurahua, en resumen este estudio de investigación estará enfocado en el paradigma crítico que posibilitará el análisis e interpretación de las realidades sociales existentes entre las personas mayores y los centros gerontológicos especializados en su atención. Asimismo, por medio del análisis de la infraestructura del Centro Gerontológico se buscará las posibles soluciones que solventará a las falencias, las necesidades y requerimientos identificadas en cada espacio que conforma el Centro Gerontológico y tiene palabras claves como: Adultos Mayores, vulnerabilidad, extrema pobreza, calidad de vida, accesibilidad, antropometría, ergonomía.

### **Fundamentos Legales**

*Constitución de la República del Ecuador (2008). Última Reforma el 2021, Registro Oficial 2*

**Sección primera Adultas y adultos mayores. Art. 36.-** Las personas adultas mayores recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, en especial en los campos de inclusión social y económica, y protección contra la violencia. Se considerarán personas adultas mayores aquellas personas que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad.

**Art. 37.-** El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

1. La atención gratuita y especializada de salud, así como el acceso gratuito a medicinas.
2. El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones.
3. La jubilación universal.
4. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
5. Exenciones en el régimen tributario.
6. Exoneración del pago por costos notariales y registrales, de acuerdo con la ley.

7. El acceso a una vivienda que asegure una vida digna, con respeto a su opinión y consentimiento.

**Art. 38.-** El Estado establecerá políticas públicas y programas de atención a las personas adultas mayores, que tendrán en cuenta las diferencias específicas entre áreas urbanas y rurales, las inequidades de género, la étnia, la cultura y las diferencias propias de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades; asimismo, fomentará el mayor grado posible de autonomía personal y participación en la definición y ejecución de estas políticas.

En particular, el Estado tomará medidas de:

1. Atención en centros especializados que garanticen su nutrición, salud, educación y cuidado diario, en un marco de protección integral de derechos. Se crearán centros de acogida para albergar a quienes no puedan ser atendidos por sus familiares o quienes carezcan de un lugar donde residir de forma permanente.

2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones.

3. Desarrollo de programas y políticas destinadas a fomentar su autonomía personal, disminuir su dependencia y conseguir su plena integración social.

4. Protección y atención contra todo tipo de violencia, maltrato, explotación sexual o de cualquier otra índole, o negligencia que provoque tales situaciones.

5. Desarrollo de programas destinados a fomentar la realización de actividades recreativas y espirituales.

6. Atención preferente en casos de desastres, conflictos armados y todo tipo de emergencias.

7. Creación de regímenes especiales para el cumplimiento de medidas privativas de libertad. En caso de condena a pena privativa de libertad, siempre que no se apliquen otras medidas alternativas, cumplirán su sentencia en centros adecuados para el efecto, y en caso de prisión preventiva se someterán a arresto domiciliario.

8. Protección, cuidado y asistencia especial cuando sufran enfermedades crónicas o degenerativas.

9. Adecuada asistencia económica y psicológica que garantice su estabilidad física y mental. La ley sancionará el abandono de las personas adultas mayores por parte de sus familiares o las instituciones establecidas para su protección. (Constitución de la República del Ecuador, 2011)

### ***Sección V***

**Del derecho al Trabajo. Art. 21.-** Derecho al trabajo. Las personas adultas mayores tienen derecho a acceder de forma voluntaria a un trabajo digno y remunerado en igualdad de condiciones y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, garantizando la equidad de género e interculturalidad.

Las personas adultas mayores contarán con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, remuneración aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades. El trabajo que se asigne a una persona adulta mayor deberá ser acorde a sus capacidades, limitaciones, potencialidades y talentos, garantizando su integridad, en el desempeño de labores y accesibilidad; proporcionando además los implementos técnicos y tecnológicos para su realización y adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo, en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades.

**Art. 22.-** Capacitación para personas adultas mayores. Los servicios y entidades responsables de servicios de capacitación incorporarán a las personas adultas mayores a sus

programas regulares de formación, desarrollarán planes con criterios andragógicos para su efectiva inclusión, con el fin de instruir a las personas adultas mayores, en actividades laborales y a su vez lograr su inclusión en el mercado de trabajo constituyéndose como un sujeto proactivo para el desarrollo de proyectos, mejorando su situación laboral, impulsando o ampliando sus conocimientos.

**Art. 23.-** Emprendimiento y financiación. El Estado fomentará el acceso a fuentes blandas de financiamiento y créditos a favor de las personas adultas mayores o grupos de ellas.

Se dará preferencia a la cooperación financiera con líneas de crédito y tasas preferenciales, dirigidas a las personas adultas mayores, para acceder de manera oportuna al financiamiento que requieran para cubrir sus gastos.

La autoridad nacional de economía popular y solidaria y la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera, velarán en el ámbito de sus competencias para que estos créditos sean otorgados. La autoridad nacional encargada de la producción e industrias y la de la economía popular y solidaria desarrollará y fomentará la creación de programas de capacitación, para que las personas adultas mayores adquieran conocimientos y destrezas en el campo de la formulación y ejecución de proyectos productivos y de emprendimiento de negocios. (Ley Orgánica de las personas adultas mayores, 2019)

### ***Código de Trabajo***

**Art. 3.-** Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

**Art. 5.-** Protección judicial y administrativa. - Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos

**Art. 9.-** Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

**Art. 195.3.-** Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades. (Código del Trabajo, 2005)

### **Fundamentos Teóricos del Trabajo Social**

La inclusión laboral por parte de un adulto mayor es compleja, debido a su falta de capacidades físicas y en ocasiones psicológicas; el cuerpo se vuelve vulnerable al no poder usar sus destrezas normalmente, convirtiéndose en una problemática que sucede al nivel de muchos países. Como menciona Llanos y Del Pilar (2020):

En Perú, el incremento de la proporción de adultos mayores es notable, pasa de constituir el 5,7% de nuestra población en el año 1950, al 12,7% en el año 2020. Como resultado de los grandes cambios demográficos experimentados en las últimas décadas, la estructura por edad y sexo de la población peruana está variando. (p.10)

Estos datos indican que el porcentaje de la comunidad de adultos mayores está aumentando significativamente en Perú, a nivel sociodemográfico está bien porque es notorio un crecimiento, pero hay que recordar que el adulto mayor necesita de cuidados paulatinos, y si este no dispone de un familiar cercano tendrá que atenerse a una vida laboral, porque su vida dependerá únicamente de él.

Desde el modelo de gestión de casos se pudo evaluar las diferentes opciones que un trabajador social recurre hacer, con la finalidad de poder diagnosticar la situación mediante el problema recordando que la gestión de casos se centra en la evaluación, planificación, facilitación, coordinación, monitoreo y evaluación de las opciones y servicios necesarios para satisfacer las necesidades del individuo. Según los autores (Arellano, et al.,2018) mencionan:

Modelo de gestión de caso. Aparece en Trabajo Social como un resultado de la preocupación por ofrecer una intervención más eficiente y eficaz y al mismo tiempo más

económica y este modelo se basa en teorías de la economía, la empresa y el comercio. La idea de este enfoque es que los Trabajadores Sociales en cualquier momento de su intervención profesional realizan gestión, ya sea de uno mismo, de los demás o de recursos. Para la aplicación de este modelo se encuentran inmersos diferentes factores, tales como el entorno geopolítico, el tipo de servicio, de la agencia donde se lleve a cabo la intervención y del usuario con el que se está interviniendo. (p.189)

Los autores mencionan que este modelo es definido con la ideología de que el trabajador social sea partícipe de una acción para crear un cambio, donde se gestiona para obtener una respuesta a los recursos necesarios, es un modelo que se aplicó sobre la problemática de la inclusión laboral, ya que se pudo observar las diversas gestiones por parte del trabajador social en el patronato de la ciudad de Manta, año 2024. Tomando en cuenta, que estos datos servirán para fuente de información a la investigación, para futuros indagadores que deseen adquirir la información de una manera confiable y segura.

### **Capítulo III: Diseño Metodológico**

#### **Fundamentos Epistemológicos**

Los fundamentos epistemológicos son considerados como aquel conocimiento científico que puede partir desde una teoría hasta la práctica, donde únicamente se pueden compartir conocimientos verídicos que parten desde una base teórica hasta como se adquiere y como se valida aquella información. Tomando en cuenta, que hoy en día existe mucha información con falsedad que nos dificultan adquirir el conocimiento requerido, pero los fundamentos epistemológicos brindan herramientas para erradicar ese tipo de investigaciones.

El planteamiento epistemológico que se llevó a cabo para realizar este proyecto estuvo compuesto por la fenomenología y la etnometodología.

### ***La Fenomenología***

Según la autora Fuster (2019):

El enfoque fenomenológico de investigación surge como una respuesta al radicalismo de lo objetivable. Se fundamenta en el estudio de las experiencias de vida, respecto de un suceso, desde la perspectiva del sujeto. Este enfoque asume el análisis de los aspectos más complejos de la vida humana, de aquello que se encuentra más allá de lo cuantificable. (párr. 3).

Este planteamiento epistemológico va muy de la mano con el usuario principal de la investigación; El adulto mayor, donde se evaluó su problemática de Inclusión laboral en que se estudiaron otros derivados como los que ofrece la fenomenología; las experiencias de vida, donde se escuchó detalladamente cómo ha sido el entorno que ha vivido, donde se basó únicamente de lo que manifieste el entrevistador, teniendo su versión y así ser una fuente confiable y objetiva.

### ***La Etnometodología***

Según los autores Benvenga y Molongo (2021), “Tanto el interaccionismo como la etnometodología basan sus investigaciones en el enfoque etnográfico que parte del actor social, de los mecanismos a través de los cuales da sentido a la realidad que vive cotidianamente” (p. 4). La Etnometodología es un enfoque etnográfico que se llevó a cabo con la investigación, ya que según los autores tiene que existir principalmente un actor social en este caso fue el adulto mayor, donde se dio paso a realidad cotidiana que este atraviesa diariamente.

### **Elección de Informantes Claves**

Los informantes claves escogidos para sustentar esta investigación sobre la Estrategia de Trabajo Social y su Incidencia en la Inclusión Laboral de los Adultos Mayores, del Patronato del Cantón Manta, Año 2024 fueron: 1 trabajadora social del Patronato del cantón Manta a quien se le aplicó una entrevista para determinar si la estrategia del trabajador social influye en la

inclusión laboral, y 10 adultos mayores a los cuales se les realizó la entrevista para poder conocer como la intervención que el trabajador social realiza en el patronato del cantón Manta les ayuda a acceder a un mundo laboral mediante los programas que este les expone como; emprendimientos.

### **Técnica de Recolección de Información**

#### ***Entrevista***

La técnica que se llevó a cabo es la entrevista la cual según la Universidad Europea (2023):

La entrevista es un método de recolección de datos y tiene un carácter cualitativo, ya que se centra en la experiencia personal de la parte entrevistada, se pueden diferenciar dos roles: el entrevistador y el entrevistado. El primero es el encargado de dirigir la entrevista y hacer preguntas. el entrevistado es quien se expone, normalmente de manera voluntaria, al interrogatorio del entrevistador. (párr. 5)

Tras lo que se mencionó se puede determinar que la entrevista se dio a través de dos individuos el cual se puede definir como el sujeto y el objeto, en que se realizaron preguntas desde el estudiante de trabajo social, hacia quienes dieron las respectivas respuestas por parte de los adultos mayores.

La entrevista se realizó de forma presencial, el objetivo de utilizar esta técnica es con el fin de poder obtener información sobre la problemática “inclusión laboral del adulto mayor”, donde se expuso la actuación principal del entrevistador (estudiante de trabajo social) y los entrevistados (adultos mayores), teniendo en cuenta que es un medio verídico y confiable al hacerlo con la población que se está estudió, cada entrevista fue tomada de forma individual.

#### ***Observación Participante***

La investigación fue refutada con diversas técnicas, según Díaz (2023):

La observación es una herramienta fundamental para recopilar información de manera objetiva. Esta técnica se utiliza para generar un conocimiento amplio sobre un tema en

particular. Puede ser utilizada para realizar estudios de campo, investigar comportamientos, entender mejor los problemas y sus causas, conocer las condiciones y necesidades específicas de un grupo, entre otros. (párr. 1)

Se mencionó anteriormente que la observación va muy de la mano de toda tipo técnica que se desee implementar, en este suceso se accedió a usar la observación participante ya que, se interactuó directamente con los adultos mayores, donde se pueden evaluar sus comportamientos, condiciones, forma de responder, entre otras cosas, tomando como referencia que la observación es parte del diario vivir de un trabajador social, es una destreza que debe de implementar y desarrollar de una manera innata en cada episodio que suceda. Tras realizar la investigación se pudo aportar información. El trabajador social, al participar activamente y sumergirse en la comunidad, logra entender a fondo las experiencias y necesidades de las personas. Esto le ayuda a detectar problemas, recursos y cómo interactúan las personas en su entorno, detalles que no siempre son claros desde afuera. Con esta comprensión detallada, puede crear intervenciones más útiles y personalizadas que realmente beneficien a la comunidad, mejorando cómo se ofrecen los servicios y el apoyo.

### **Técnicas de Registro y Transcripción de la Información**

Con el fin de continuar con el proceso de recolección de información, es necesario registrar la información, por lo tanto, se aplicó la siguiente técnica;

#### ***Cuestionario***

Esta técnica se la denomina una técnica que se usan en diferentes investigaciones, según Fernández (2023):

Un cuestionario es una técnica de recolección de datos de estudios de mercado. Se compone de un conjunto de preguntas organizadas de forma más o menos estructurada.

Las preguntas de los cuestionarios se usan para entrevistar a la muestra de un estudio de mercado.

En los estudios cualitativos los cuestionarios son semiestructurados. El cuestionario recoge todos los temas sobre los que se desea preguntar, y en función de las respuestas, el entrevistador puede adaptar la entrevista. Eso le permite profundizar más o menos en algunos temas y cambiarlos de orden según evolucione la conversación. (párr. 2-3).

El autor menciona que esta técnica se puede utilizar en diferentes ámbitos, en el área cualitativo suelen ser semiestructurada, ya que el autor la adapta según como se dé la conversación y los datos que estos exponen.

Para la investigación se usó un cuestionario de 10 preguntas con preguntas abiertas a los participantes, mediante una entrevista semi estructurada.

En referente al proceso de transcripción, este hizo relación a transcribir todo aquello que mencionó el entrevistador, bajo su consentimiento previo, aquí se conectó con la observación participante donde el autor no solo observó el cómo respondió sino también participar de esta entrevista como si fuera una conversa fluida, de esta forma tuvo una mejor confianza con adulto mayor y así poder obtener una información más adecuada.

### ***Fotografías***

Según García (2019), "La libertad en la que se desarrolla la fotografía artística o conceptual, por ejemplo, permite una amplia gama de posibilidades para crear un mensaje determinado y además, deja la interpretación del mismo a la subjetividad del espectador" (p. 9). La fotografía en investigación cualitativa se usó para captar y documentar visualmente los entornos y situaciones. Ayudó a complementar el análisis de datos y contar historias que añaden una perspectiva emocional y contextual. Además, reforzó la validez de los resultados al permitir

comparar diferentes tipos de datos, empoderó a los participantes al poder expresar sus experiencias visualmente, y mejoró la presentación y comprensión de los resultados, generando nuevas preguntas y reflexiones.

### **Método para la Interpretación de la Información**

El método que se utilizó para la interpretación de la información será el deductivo:

#### ***Método Deductivo***

El método deductivo es aquel que se usa en diversas investigaciones con la finalidad de partir desde un punto de inicio para llegar a una conclusión, en este caso se abordó toda la investigación desde un enfoque general para así llegar a un resultado conciso. Es un proceso donde exponen las diversas ideas y argumentos de los usuarios y se unen, para poder obtener un resultado verídico. Según Herrera y Palmero (2021):

El método deductivo es aquel en el que el proceso de aprendizaje se mueve de lo más general a lo más específico, es decir, parte de las reglas que articulan la lengua meta a la aplicación de dichas reglas en la producción de textos en la nueva lengua. (p. 14)

Se utilizó este método durante el proceso investigativo, ya que, creó una noción más clara sobre el tema que se llevó a cabo, donde se puede estudiar variable tras variable para poder responder a la problemática de: Estrategia de Trabajo Social y su Incidencia en la Inclusión Laboral de los Adultos Mayores, del Patronato del Cantón Manta, Año 2024.

## Descripción del Proceso de Categorización

*Tabla 1*

Descripción del proceso de categorización

*Desarrollado por: Leopoldina Beatriz Vélez García*

*“Estrategia de Trabajo Social y su Incidencia en la Inclusión Laboral de los Adultos Mayores, del Patronato del Cantón*

*Manta, año 2024”*

| CATEGORIAS                          | CONCEPTUALIZACIÓN   | AUTORES                              | SUBCATEGORÍAS  | TÉCNICAS   | INSTRUMENTOS                              |
|-------------------------------------|---|--------------------------------------|--|------------|---|
| <b>ESTRATEGIA DE TRABAJO SOCIAL</b> | La intervención en trabajo social es un término muy exclusivo para la profesión, por cuanto es entendida como una acción organizada y formulada para los trabajadores sociales, pudiendo intervenir desde tres ámbitos como lo es desde lo individual, familiar- grupos y comunidad, su objetivo es mejorar el obstáculo para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. | (Intriago y Loor, 2021, p. 221-222). | Intervención Social<br>Orientación<br>Desarrollo Comunitario | Entrevista | Cuestionario de entrevista<br>Fotografías |

---

|                              |  |  |   |            |  |
|------------------------------|--|--|---|------------|--|
| <b>INCLUSIÓN<br/>LABORAL</b> | La inclusión laboral se comprende como la inserción total e incondicional de un grupo de personas a una determinada área laboral sin importar cualquier condición adversa, esta busca beneficiar a todas las personas por igual, entendiendo que la sociedad debe contemplar también las necesidades de la población con discapacidad. | (Meléndez (2016, como cito Sánchez y Vargas, 2020), p. 3). | Ingreso económico<br>Empoderamiento<br>Profesional<br>Participación | Entrevista | Cuestionario de<br>entrevista<br>Fotografías |
|------------------------------|--|--|---|------------|--|

---

## **Descripción del Proceso de Triangulación**

La triangulación es un proceso que busca aumentar la validez de los resultados utilizando diversas fuentes, enfoques o marcos teóricos. Se trata de comparar y analizar los datos recogidos desde distintas perspectivas (entrevistas, observaciones, documentos, etc.) para identificar patrones comunes o diferencias. Esta técnica puede involucrar datos, métodos, investigadores o teorías. Es una herramienta fundamental para asegurar que los hallazgos sean sólidos y representativos. Según Forni, De Grande (2020) afirman lo siguiente:

El concepto de triangulación es fundacional en el desarrollo de los proyectos de investigación que combinan metodologías cuantitativas y cualitativas. Surge y se despliega en forma contemporánea al resurgimiento de los métodos cualitativos y es crecientemente utilizado a medida que lo cualitativo gana espacio y legitimidad dentro de las ciencias sociales. (párr. 42)

Lo que los autores mencionan es que el concepto de triangulación es fundamental en investigaciones que integran métodos cuantitativos y cualitativos. Aparece y se desarrolla al mismo tiempo que los métodos cualitativos experimentan un resurgimiento y, con el tiempo, gana mayor relevancia y aceptación dentro de las ciencias sociales. En este sentido, la triangulación se utiliza cada vez más a medida que las metodologías cualitativas se consolidan; ya que permite validar los resultados utilizando diferentes enfoques y fuentes de datos. Así, se obtiene una visión más completa y precisa del tema de investigación.

La triangulación de datos se llevó a cabo a partir de las técnicas aplicadas en el Patronato del catón Manta donde se pudo corroborar las estrategias del trabajador social y su incidencia con la inclusión del adulto mayor, año 2024; se aplicó la triangulación de datos utilizando diferentes técnicas, como la fotografía, la observación participante y las entrevistas. Las

entrevistas se llevaron a cabo tanto con la trabajadora social como con los adultos mayores, lo que permitió obtener diversas perspectivas sobre el tema de estudio. Al combinar estos tres métodos, pude contrastar y validar la información recopilada, lo que contribuyó a aumentar la fiabilidad y profundidad de los resultados obtenidos.

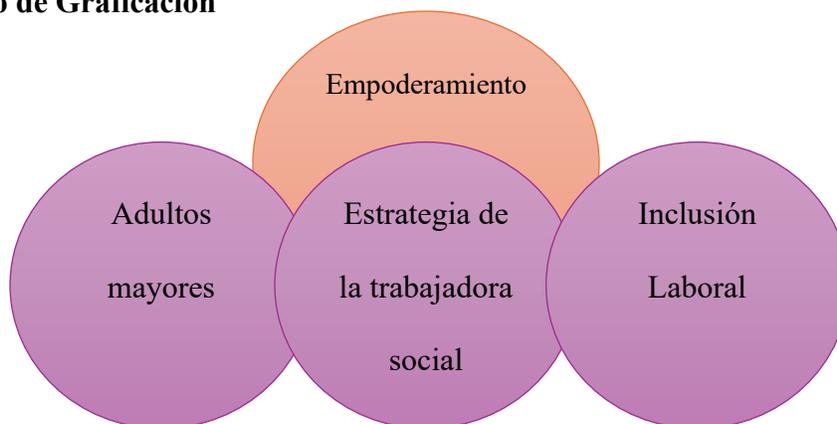
### **Descripción del Proceso de Graficación**

Según (americanismo, 2010) estipula que la graficación es la “Representación de algo con figuras o símbolos” (párr. 1), por lo tanto, mediante la graficación se pudo visualizar la representación sobre el tema de una manera resumida y organizada.

En este proyecto de investigación, se utilizó la técnica de la entrevista a la trabajadora social del Patronato (área geriátrica) y a los adultos mayores que forman parte de los programas que se han realizado con la finalidad de poder escuchar sus capacidades y talentos y así poder ser guiados y aprender nuevas técnicas para ejercer un emprendimiento con el propósito de incorporarse en el mundo laboral. El objetivo es poder obtener información de una manera verídica, donde se pueda evidenciar sistematizadamente los datos sobre la estrategia de la trabajadora social y la inclusión laboral del adulto mayor del Patronato de Manta; también se analizaron los obstáculos que se le presentan al adulto mayor para poder ejercer una vida laboral y como las estrategias del trabajador social puede potenciar estas falencias.

#### **Gráfico 1**

##### **Proceso de Graficación**



## **Características de los Investigadores**

El proyecto de investigación fue realizado por Leopoldina Beatriz Vélez García, estudiante del octavo semestre paralelo “b” de la carrera de Trabajo Social en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. En el contexto de mi proyecto final, titulado “Estrategia de Trabajo Social y su Incidencia en la Inclusión Laboral de los Adultos Mayores, del Patronato del Cantón Manta, año 2024”, mis cualidades personales juegan un papel fundamental en la forma en que desarrollé las estrategias de intervención y me conecté con los beneficiarios.

Como futura profesional de trabajo social, considero que el saber escuchar es una herramienta clave en la construcción de relaciones de confianza y empatía. Esta habilidad me permite entender de manera profunda las necesidades, preocupaciones y expectativas de los adultos mayores, lo que es esencial para diseñar estrategias efectivas de inclusión laboral.

Mi cariño y empatía son igualmente esenciales para crear un entorno de apoyo emocional y afectivo, donde principalmente se creó un espacio de confianza donde los adultos mayores se puedan desenvolver libremente se sientan valorados, comprendidos y motivados a participar de las preguntas que se realizaron.

La honestidad en mi proyecto de la carrera de Trabajo Social me permitió ser crítica conmigo misma, ser una persona donde solo se transcriba todo aquello que se mencionó durante la entrevista, ya sea, por la trabajadora social o por los adultos mayores, donde reflejaba mis principios sin que exista una alteración en los resultados.

Finalmente, mi humildad me permitió reconocer que cada adulto mayor tiene una historia y una trayectoria única. No impongo soluciones, sino que trabajo de manera colaborativa, aprendiendo de las experiencias y perspectivas de cada uno.

## **Consideraciones Éticas**

Como futura profesional de Trabajo Social se tomaron las medidas éticas acorde a la investigación que se realizó para garantizar los derechos, y confidencialidad de cada uno de los usuarios que fueron partícipes de este proyecto, donde datos como sus nombres no fueron expuestos, se inició por extender un documento de permiso para solicitar el ingreso a la Directora de la Institución del Patronato, luego para realizar la entrevista a cada individuo se optó por dar un documento de consentimiento informado donde cada persona da el acceso a poder responder las preguntas, a grabar y a tomar fotografías.

Durante la realización de las entrevistas a la trabajadora social y a los adultos mayores del Patronato de Manta, se utilizó un dispositivo de grabación con el objetivo de poder obtener la información de una manera más objetiva, donde una vez terminada la transcripción se eliminaron para cuidar la confidencialidad de los usuarios, también se tomaron fotografías para evidencia y transparencia del trabajo, con el permiso previo de cada individuo.

Como próxima trabajadora social se señala que estos datos fueron utilizados únicamente para la realización del proyecto, donde mediante el consentimiento informado cada usuario dio el permiso con su propia firma para dar el permiso necesario a realizar estas entrevistas. Es primordial señalar que esta investigación se fundamenta en los principios éticos del Código Deontológico de Trabajo Social, de esta manera Lima (2012, pág.4) en dónde se manifiesta que:

### **Capítulo IV. – La Confidencialidad y Secreto Profesional**

Artículo 48.- La confidencialidad constituye una obligación en la actuación del/la trabajador/a social y un derecho de la persona usuaria, y abarca a todas las informaciones que el/la profesional reciba en su intervención social por cualquier medio.

Artículo 50.- El secreto profesional de los/las trabajadores/as sociales se extiende a toda información confidencial cualquiera que sea la manera en la que se haya recabado. Se entiende por información confidencial aquella que es de carácter personal y que la persona usuaria no quiere que se revele. En caso de duda sobre la naturaleza de la información, el/la profesional podrá solicitar la confirmación de tal extremo a la persona usuaria, preferentemente por escrito, o pedir asesoramiento a la Comisión Deontológica del órgano competente o de la estructura colegial.

## **Capítulo IV: Resultados, Análisis y Discusión De Resultados**

### **Análisis Descriptivo**

El proyecto de investigación denominado como Estrategia de Trabajo Social y su Incidencia en la Inclusión Laboral de los Adultos Mayores, del Patronato del Cantón Manta, año 2024, es definido como un proyecto cualitativo, donde el Patronato del Cantón Manta se consolida como una institución comprometida con la promoción de la inclusión laboral y el fortalecimiento económico de los adultos mayores, implementando estrategias de trabajo social cuidadosamente diseñadas. Estas estrategias se ven reflejadas tras el análisis de la trabajadora social como por ejemplo observar las capacidades que tiene cada adulto mayor y potenciarlas, en caso de no tenerlas crear una habilidad como; talleres prácticos y actividades enfocadas en el desarrollo de habilidades útiles, adaptadas a las capacidades físicas y cognitivas de este grupo. Entre las áreas promovidas se encuentran artesanías, costura, repostería, manualidades, tejidos y demás opciones.

Según lo expuesto por la Trabajadora Social del Patronato, una de las principales estrategias implementadas es el fomento de actividades orientadas a aprovechar y potenciar los conocimientos previos de los adultos mayores. Por ejemplo, aquellos que tienen experiencia en

la elaboración de bocaditos pueden perfeccionar sus habilidades mediante capacitaciones brindadas por especialistas, como una nutricionista, lo que les permite mejorar la calidad y el valor de sus productos. Otra estrategia clave es la creación de espacios en exposiciones organizadas por el Patronato, donde los adultos mayores pueden exhibir y vender sus productos. Estas iniciativas no solo les proporcionan una plataforma para generar ingresos, sino que también promueven su independencia laboral y económica. De esta manera, se contribuye al empoderamiento de esta población, fomentando su integración activa y productiva en la comunidad.

En el Patronato se aplican actividades o talleres a los adultos mayores para que puedan aprender habilidades que les permitan generar ingresos como brindar una atención integral orientada a fortalecer el desarrollo emocional y psicosocial de los adultos mayores. Como parte de estas estrategias, se promueven actividades manuales que estimulan tanto la creatividad como la autonomía económica. Un ejemplo notable ocurre durante la temporada navideña, cuando se fomenta el emprendimiento mediante la creación de adornos y productos temáticos. Estos artículos, elaborados con esmero, son vendidos a familiares, amigos y miembros de la comunidad, lo que les permite a los participantes obtener ingresos adicionales mientras refuerzan su autoestima y sentido de propósito. Este tipo de iniciativas contribuye a equilibrar el bienestar emocional con la autosuficiencia económica, generando un impacto positivo en su calidad de vida.

El Patronato cuenta con un presupuesto específico para materiales, financiado tanto por el Ministerio de Inclusión como por el Patronato principal. Estos fondos se destinan principalmente a la adquisición de insumos necesarios para que los adultos mayores desarrollen actividades de emprendimiento, particularmente en la elaboración de productos como el patrón visual. Cabe

mencionar que los materiales proporcionados por el Patronato se utilizan exclusivamente para la confección de este patrón visual. Sin embargo, los insumos necesarios para producir otros artículos destinados a la venta deben ser adquiridos por los propios participantes. Este esquema ofrece un apoyo inicial que les permite desarrollar habilidades específicas, pero también demanda una inversión independiente en sus demás proyectos. Esto refleja el respaldo institucional combinado con la importancia de fortalecer los recursos personales para fomentar la autosuficiencia económica de los beneficiarios.

Los beneficios que se han observado en los adultos mayores, al aprender habilidades laborales, les permite lucrarse pues son un notable aumento en su confianza y autoestima. Este empoderamiento no solo mejora su auto - imagen, sino que también favorece su capacidad para interactuar de manera más efectiva con su entorno social; incluidos sus compañeros, familiares y la comunidad en general. La seguridad que adquieren les proporciona la motivación necesaria para explorar nuevas oportunidades, buscando alternativas para desarrollar sus emprendimientos o establecer vínculos significativos. Este proceso fortalece su integración social y les permite asumir un rol más activo y productivo en su comunidad, lo cual tiene un impacto positivo en su calidad de vida.

El acompañamiento proporcionado por la Trabajadora Social al adulto mayor consiste en un seguimiento continuo de sus emprendimientos. De manera regular, se organiza una charla privada con cada participante, en la que se registra su avance y se revisa el apoyo que reciben de sus familiares, tanto en términos de acompañamiento como de ayuda práctica. Además, la trabajadora social crea tarjetas con la información de contacto del adulto mayor, como su nombre, apellido y número telefónico, junto con una descripción de su emprendimiento. Esto

permite tener un registro claro y facilitar el seguimiento de cada proyecto para brindar el apoyo necesario.

Uno de los desafíos más grandes que enfrentan los adultos mayores al comercializar sus productos es que las personas del alrededor tienden a pensar que como son una persona adulta mayor quizás el trabajo no está bien hecho, generando una barrera.

La autoestima positiva en el adulto mayor es clave, pues le ayudará a sentirse más seguro; así, su confianza se realza, teniendo como resultado que muchos adultos mayores que ya emprenden se convierten en motivación de los que no tienen ningún emprendimiento.

Uno de los factores que dificultan la inclusión laboral del adulto mayor es la edad, poniendo como ejemplo que si hasta a un joven (con sus capacidades intactas) se le complica tener una fuente de trabajo, mucho más difícil es para un adulto mayor que físicamente ya sus capacidades no le dan al 100% como: dificultad visual, auditiva, para caminar, entre otras; convirtiéndose en un panorama más complejo para ingresar al mundo laboral.

La forma en la cual el Patronato utiliza estrategias para conectar con la venta de los productos de los adultos mayores es que al momento de realizar ferias siempre los están incluyendo, guiándoles en la creación de sus stands para ofrecer sus productos, ferias de salud, días conmerativos entre otros con la finalidad de vender y ser conocidos.

Una de las mejoras que se solicita es con relación a “las cuidadoras”, personas que se encargan de impartir los cursos de manualidades a los adultos mayores; sin embargo, menciona que son mujeres que solo han realizado cursos más no son docentes de artes plásticas motivo por el cual ella refiere que no están totalmente capacitadas para brindar mejores actividades o más innovación.

Los adultos mayores mencionan que han sido experiencias grandes el aprender nuevas habilidades, donde definen al Patronato como alegría, entusiasmo y bienestar, con un personal muy capacitado; en el cual practican cursos de pintura, bailoterapia y manualidades donde algunos ni se imaginaban ser parte de este programa por las incógnitas de cómo sería si les gustara o no, pero por las derivaciones fueron incorporados en el proyecto del Patronato, donde ingresaban con un representante. Hubo adultos mayores que expresaron poder pagar hasta sus servicios básicos con sus emprendimientos aprendidos.

Se destaca haber adquirido diversas habilidades para desarrollar sus emprendimientos. Algunos mencionaron que ya contaban con conocimientos previos en ciertas áreas, mientras que otros valoraron las nuevas técnicas aprendidas en el Patronato, las cuales les permitieron perfeccionar sus trabajos. Entre las actividades aprendidas se incluyen cursos de pintura, manualidades, tejido, costura, jardinería y cocina, entre otros. Además, señalaron que a lo largo del año se ofrecían diferentes cursos, lo que les brindaba la oportunidad de explorar diversas áreas de interés.

Expresaron sentirse bien al aprender nuevas habilidades en el Patronato, lo que les permitió generar ingresos económicos. Manifestaron que esta experiencia les ayudó a sentirse más realizados como personas emprendedoras, aumentando su empoderamiento, seguridad y felicidad. A pesar de reconocer que sus capacidades físicas no están al 100%, destacaron con orgullo que aún son capaces de demostrar su valía y superar desafíos.

Los adultos mayores señalaron que el Trabajo Social en el Patronato ha sido un factor clave para el desarrollo de sus emprendimientos. Destacaron que siempre se sienten acompañados y escuchados, ya que el personal se mantiene pendiente de su progreso, mostrando interés por sus trabajos. Además, valoraron el apoyo brindado en estrategias de venta, como la

creación de tarjetas informativas personalizadas, que les ayudan a promocionar sus productos de manera más efectiva.

Mencionaron haber aprendido diversas actividades que les han sido de gran ayuda para iniciar sus emprendimientos y, en algunos casos, incluso para mejorarlos y optimizarlos.

Señalaron que las oportunidades de acceso laboral son limitadas, ya que, en ocasiones, las personas de su entorno dudan de su capacidad para realizar ciertos trabajos.

El apoyo que el Patronato brinda a los adultos mayores para comercializar sus productos incluye abrir sus instalaciones para que puedan venderlos a compañeros, docentes y demás miembros de la comunidad. Además, destacaron la oportunidad que les brindan de participar en eventos como las casas abiertas, donde pueden exhibir y vender sus productos a través de stands especialmente preparados para ellos.

Una de las dificultades que enfrentan los adultos mayores es la venta de productos de manualidades, ya que no siempre se comercializan rápidamente, lo que les exige tener paciencia y perseverancia para encontrar compradores.

Existen dos perspectivas sobre cómo las personas del entorno perciben el trabajo de los adultos mayores. Por un lado, hay una comunidad que cree en ellos, los admiran y les brindan su apoyo. Por otro lado, existe un grupo de personas que, al dudar de sus capacidades, asume que su trabajo no está bien realizado.

Una de las sugerencias de los adultos mayores hacia el Patronato es la expansión de recursos, con el objetivo de generar mayores ingresos y permitirles realizar más trabajos. También mencionaron la importancia de contar con docentes que puedan ofrecerles conocimientos más avanzados y especializados.

## **Análisis Concluyente**

Al iniciar la investigación se plantearon los propósitos del proyecto de investigación, donde estos fueron la guía para poder observar qué se quería alcanzar desde un principio, y para llevar el tema en base a estos, a continuación, se establecen las conclusiones:

La Unidad de Patronato Municipal de Manta ha logrado avances importantes en la inclusión laboral de los adultos mayores, a través de diversas estrategias impulsadas por los trabajadores sociales. Un elemento clave ha sido la capacitación enfocada en el emprendimiento, con el objetivo de fortalecer las habilidades y conocimientos previos de los adultos mayores. A través de talleres y programas especializados, en un gran porcentaje de los adultos mayores han podido desarrollar sus propios negocios, lo que les ha proporcionado independencia económica, así como un renovado sentido de autonomía y autoestima. Los trabajadores sociales han desempeñado un papel crucial en este proceso, guiando a los adultos mayores en la identificación de sus capacidades, ayudándolos a mejorar sus habilidades y brindándoles el acompañamiento necesario para lanzar sus proyectos, lo cual ha tenido un impacto positivo en su calidad de vida.

No obstante, a pesar de los avances, los trabajadores sociales enfrentan varios desafíos en su labor de inclusión laboral. Uno de los obstáculos más frecuentes es la falta de apoyo de la comunidad y la familia en los emprendimientos de los adultos mayores. Con frecuencia, se subestima su capacidad para administrar un negocio debido a prejuicios o la creencia de que, por su edad, son más propensos a cometer errores. Esta falta de apoyo crea inseguridad en los adultos mayores y complica el desarrollo exitoso de sus proyectos. Además, la calidad de los cursos de capacitación ha sido motivo de preocupación, ya que algunos adultos mayores han señalado que los instructores no siempre cuentan con las herramientas o métodos adecuados para enseñarles de forma efectiva, lo que limita su aprendizaje y las posibilidades de éxito en sus emprendimientos.

Desde la perspectiva de los adultos mayores, las percepciones sobre su inclusión laboral son variadas. Aquellos que han logrado emprender destacan los beneficios de generar ingresos de manera independiente, lo que les permite mantener su autonomía y mejorar su bienestar económico. Sin embargo, otros enfrentan dificultades para iniciar o sostener sus proyectos, debido a la falta de confianza en sus propias capacidades, lo que genera frustración. Algunos adultos mayores expresan que, a pesar de su deseo de emprender, sienten que sus habilidades ya no son suficientes o que la falta de apoyo y recursos les impide llevar adelante sus ideas con éxito. Este sentimiento de incapacidad está relacionado en parte con la percepción de que la sociedad no valora el potencial de los adultos mayores en el ámbito laboral y empresarial.

### **Limitaciones**

Durante el desarrollo de la investigación, una de las limitantes fue el tiempo limitado para realizar las entrevistas a los adultos mayores, ya que estos solo estaban disponibles por las mañanas. Este horario restringido redujo las horas de interacción, lo que hizo difícil llevar a cabo entrevistas con un número adecuado de personas.

Los adultos mayores, en su deseo de compartir sus experiencias y vivencias personales, tendían a desviarse del tema principal, lo que provocaba la extensión de las entrevistas en ciertas ocasiones.

Otra limitación importante fue la ausencia de la Trabajadora social del Patronato, quien estuvo con permiso por varios días. Esta situación retrasó la posibilidad de realizar la entrevista de forma oportuna, lo que afectó el avance programado de la investigación.

A pesar de estos inconvenientes, se logró completar el proceso de recolección de información, lo que permitió obtener los datos necesarios para el análisis y la elaboración de conclusiones significativas para el estudio.

## **Recomendaciones**

Para seguir avanzando en la inclusión laboral de los adultos mayores en el Patronato Municipal de Manta, es importante fortalecer las estrategias de apoyo integral, tanto en lo que respecta a la capacitación como a la creación de redes de apoyo familiares y comunitarias.

Se debe trabajar en sensibilizar a la comunidad sobre las habilidades y el potencial de los adultos mayores, con el fin de reducir los prejuicios y estigmas relacionados con su edad, es fundamental educar a la comunidad sobre el valor del trabajo de los adultos mayores, promoviendo campañas de concienciación que reduzcan los estereotipos negativos.

Se recomienda fortalecer los programas de capacitación y asistencia técnica dirigidos a los adultos mayores, con un enfoque personalizado que considere sus capacidades individuales, es esencial mejorar la calidad de los programas de capacitación, garantizando que los instructores tengan los recursos y métodos adecuados para enseñar de manera efectiva, considerando las características y necesidades de este grupo. También se debe fomentar una mayor colaboración entre las familias y los trabajadores sociales, creando espacios de confianza para que los adultos mayores se sientan respaldados en sus proyectos.

Finalmente, se sugiere incrementar la participación de instituciones públicas y privadas para crear más espacios de comercialización y generar oportunidades de empleo inclusivo para esta población.

## Referencias

- Agudelo-Cifuentes, M. C., Cardona-Arango, D., Segura-Cardona, Á., Restrepo-Ochoa, D. A., Agudelo-Cifuentes, M. C., Cardona-Arango, D., Segura-Cardona, Á., & Restrepo-Ochoa, D. A. (2020). Maltrato al adulto mayor, un problema silencioso. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 38(2). <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.e331289>
- Alcaldía, Manta. (2020, octubre 20). *Más de 10 servicios médicos brinda el Centro de Atención del Patronato Municipal – manta.gob.ec*. <https://manta.gob.ec/mas-de-10-servicios-medicos-brinda-el-centro-de-atencion-del-patronato-municipal/>
- Álvarez, M., Niño, Y., & Juárez, A. (2023). Conciencia Social sobre Políticas de Protección del Adulto Mayor en el Cantón 24 de mayo – Provincia Manabí: Social Awareness on Policies for the Protection of the Elderly in Canton may 24 – Province Manabí. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.1041>
- ASALE. (2024, diciembre 3). *Graficación | Diccionario de americanismos*. «Diccionario de americanismos». <https://www.asale.org/damer/graficación>
- Barricat, I. (2022). *Los cambios en el mercado laboral: ¿han venido para quedarse?* | Harvard Deusto. <https://www.harvard-deusto.com/los-cambios-en-el-mercado-laboral-han-venido-para-quequedarse>
- Bravo, I. Galiano, G (2019). *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación* ISSN 1390-9150/ Vol. 6 / Nro. 4 / octubre-diciembre
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293-307.
- Cajiga, F. (2023). (21) *La Responsabilidad Social y la pérdida de confianza en la empresa*. | LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/la-responsabilidad-social-y-p%C3%A9rdida-de-confianza-en-j-felipe/>

- Castro, Martín, Chávez, J., & Arellano, A. (2018). *Modelos de Intervención en Trabajo Social. Una propuesta metodológica para su construcción*. Librería UADY.  
<https://libreria.uady.mx/products/modelos-de-intervencion-en-trabajo-social-una-propuesta-metodologica-para-su-construccion>
- Congreso Nacional. (2005). *CODIGO DEL TRABAJO*.
- Consejo de Igualdad Intergeneracional. (2010). *Estado de situación de las personas adultas mayores*.  
 Consejo de Igualdad Intergeneracional. <https://www.igualdad.gob.ec/estado-de-situacion-de-las-personas-adultas-mayores/>
- Corte Constitucional. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008*.
- Deps, V. L., & Bernardo de Cara, G. R. (2019). Desarrollo de la teoría de la transición de Schollossberg y su aplicabilidad en el contexto de los estudiantes universitarios. *Cumbres*, 5(2), 99-109.
- Díaz Llanos, M. D. P. (2020). Propuesta de medidas jurídicas para la reinserción y permanencia laboral del adulto mayor en las políticas públicas peruanas. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 9(2), 18-39. <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i2.449>
- Díaz, M. (2023). *Coding | ¿Para qué sirve la observación?*  
<https://www.coding.com/education/blog/es/para-que-sirve-la-observacion>
- Fernández, I. (2023, julio 23). ¿Qué es un cuestionario? *We are testers*.  
<https://www.wearetesters.com/investigacion-de-mercados/que-es-un-cuestionario-consejos/>
- Ferrer, M. R., & Díaz, L. L. F. (2023). El trabajo social en el contexto cubano actual, pautas para la formación del profesional. *Maestro y Sociedad*, 20(4), Article 4.
- Flores, Y., & Cruzado, L. (2019). Professional strategies of social workers in the promotion of health with elderly adults. *Conocimiento para el Desarrollo*, 10(1), 1-8.  
<https://doi.org/10.17268/CpD.2019.01.01>

- Forni, P., Grande, P. D., Forni, P., & Grande, P. D. (2020). Triangulación y métodos mixtos en las ciencias sociales contemporáneas. *Revista mexicana de sociología*, 82(1), 159-189.  
<https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2020.1.58064>
- Fortún, M. (2020, marzo 6). *Flexibilidad laboral*. Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/flexibilidad-laboral.html>
- García, F. (2023, diciembre 11). Estrategias de Negocios: ¿Qué son y cómo crear una para tu Proyecto? *Cliengo Blog*. <https://blog.cliengo.com/estrategias-de-negocios/>
- García, G. M. (2019). Manipulación fotográfica y credibilidad del medio periodístico a través de la fotografía. *Correspondencias & análisis*, 9, Article 9. <https://doi.org/10.24265/cian.2019.n9.06>
- Gasco, M. (2023). *¿Qué significa una estrategia de innovación?*  
<https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-significa-una-estrategia-de-innovaci%C3%B3n-miguel-andr%C3%A9s-gasco-ibh2e>
- Gómez, G. B. (2024). Estrés laboral, trabajo emocional y salud en profesionales del área de la rehabilitación. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 12(2), Article 2.
- González, C., María. (2020). *Crea, usa y fortalece tus redes de apoyo social*. Universidad Central.  
<https://www.ucentral.edu.co/noticentral/crea-usa-fortalece-tus-redes-apoyo-social>
- Guillen, F., & Elida, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Guzman, A. (2022). *Qué es y cómo desarrollar la estrategia corporativa*.  
<https://welcome.atlasgov.com/es/blog/gestion/estrategia-corporativa-que-es-y-como-desarrollarla-para-tu-empresa/>
- Herrera, D. A. B. (2020). *TRABAJO PARA ADULTOS MAYORES EN ECUADOR: ¿POR QUÉ LO HACEN Y QUÉ PROBLEMÁTICAS ENFRENTAN?*

- Intriago, G., & Loor, L. (2021). *Intervención del trabajador social en el bienestar socioemocional de los adultos mayores* | *Socialium*. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/924>
- Issa, V. (2022, noviembre 15). La inclusión laboral: ¿Qué es y por qué tiene que importarnos? *Factor Trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>
- Jiménez-Munive, J. M., Luna-Nemecio, J., & Jiménez-Munive, C. (2022). Empoderamiento social y organizacional como un modelo de investigación para alcanzar la sustentabilidad. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 34(1), 138-145.
- Lima, A. (2012). *Código deontológico de trabajo social*. Consejo electoral del trabajo social.
- Longo, M., & Benvenga, L. (2021). Dos enfoques para el análisis sociológico de la vida cotidiana: Interaccionismo simbólico y etnometodología. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1(2 (febrero)), 4.
- López, ría. (2022). *¿Qué significa inclusión laboral?* | *Fundación ConTrabajo*. <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/que-es-inclusion-laboral/>
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Magnoni, J. A. (2018). EL CONCEPTO DE ACCION SOCIAL EN MAX WEBER. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 6, Article 6. <https://convergencia.uaemex.mx/article/view/9935>
- Martín, G. (2023). *¿Cómo la diversidad puede hacer que los equipos de trabajo sean más innovadores?* | *Medium*. <https://gussmartin.medium.com/c%C3%B3mo-la-diversidad-puede-hacer-que-los-equipos-de-trabajo-sean-m%C3%A1s-innovadores-ef29633a31ed>

Mesa Trujillo, D., Valdés Abreu, B. M., Espinosa Ferro, Y., Verona Izquierdo, A. I., García Mesa, I.,

Mesa Trujillo, D., Valdés Abreu, B. M., Espinosa Ferro, Y., Verona Izquierdo, A. I., & García

Mesa, I. (2020). Estrategia de intervención para mejorar la calidad de vida del adulto mayor.

*Revista Cubana de Medicina General Integral*, 36(4).

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-)

[21252020000400010&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21252020000400010&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Ministerio de Inclusión. (2024). *MIES SUSCRIBE CONVENIOS EN MANABÍ PARA LA ATENCIÓN AL*

*ADULTO MAYOR – Ministerio de Inclusión Económica y Social.*

<https://www.inclusion.gob.ec/mies-suscribe-convenios-en-manabi-para-la-atencion-al-adulto->

[mayor/](https://www.inclusion.gob.ec/mies-suscribe-convenios-en-manabi-para-la-atencion-al-adulto-)

Morillo Cárdenas, C. L. (2020). *La inserción del adulto mayor en la legislación Ecuatoriana*

[bachelorThesis]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3493>

Murillo. (2020). *ESTRATEGIAS EDUCATIVAS Y TECNOLOGÍA DIGITAL EN EL PROCESO*

*ENSEÑANZA APRENDIZAJE.*

Núñez Gancino, D. P. (2022). *Diseño de ambientes interiores para el desarrollo de actividades del*

*adulto mayor para centros gerontológicos en Tungurahua* (Bachelor's thesis, Universidad

Técnica de Ambato. Facultad de Diseño y Arquitectura. Carrera de Diseño de Espacios

Arquitectónicos.).

Palma-Palma, M. B., & Mendoza-Muñoz, B. (2018). Calidad de vida en los adultos mayores:

Intervención del trabajo social: Artículo de revisión bibliográfica. *Revista Científica y Arbitrada*

*de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*. ISSN: 2697-3626, 1(2), Article 2.

Palmero, S. (2021). *La enseñanza del componente gramatical: El método deductivo e inductivo.*

<https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/23240>

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2019). *LEY ORGÁNICA DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES*.

Sánchez-Serrano, J. L. S., González, J. M. G., & Vázquez, A. R. (2019). *La importancia del trabajo social comunitario The importance of the community social work*.

Santos, D. (2023). *Qué es una estrategia y cómo crearla*. Hubspot.

<https://blog.hubspot.es/marketing/estrategia>

Universidad Europea. (2023, septiembre 21). *¿Qué es una entrevista y que la caracteriza? | Blog UE*.

Universidad Europea. <https://universidadeuropea.com/blog/que-es-una-entrevista/>

Vargas Merino, J. A., & Sánchez Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3), 2.

Vargas, V. (2024, marzo 28). Edadismo significado: Discriminación por edad | Cuidum. *Cuidum - Cuidado de mayores a domicilio*. <https://www.cuidum.com/blog/edadismo-discriminacion-por-edad/>

Villar, J. P., Dios, M. D. M. de, & Lorenzo, Y. de la C. S. (2020). El rol del profesional de trabajo social en el envejecimiento. *Novedades en Población*, 16(Especial), Article Especial. <https://revistas.uh.cu/novpob/article/view/499>

Villarreal Ángeles, M. A., Moncada Jiménez, J., Ochoa Martínez, P. Y., & Hall López, J. A. (2021). Percepción de la calidad de vida del adulto mayor en México. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 41, 480-484.

Zamora, J. C., & Castillo, D. M. (2022). *ENVEJECIMIENTO ACTIVO-PERSONA ADULTA MAYOR ACTIVA ACTIVE AGING-ACTIVE ELDERLY PERSON*.

## **Anexos**

### **Anexo 1**

#### **CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE ESTRATEGIA DE TRABAJO SOCIAL Y SU INCIDENCIA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES, DEL PATRONATO DEL CANTÓN MANTA, AÑO 2024**

El presente cuestionario tiene por objeto evaluar y comprender las políticas y programas de trabajo social en mejorar las oportunidades de empleo para los adultos mayores, y cómo estas estrategias influyen en su integración en el mercado laboral del cantón Manta, año 2024.

#### ***Formato de entrevista a la trabajadora social***

1. ¿Cómo describiría las estrategias de Trabajo Social implementadas en el Patronato para fomentar la inclusión laboral de los adultos mayores?
2. ¿Qué tipo de actividades o talleres se ofrecen a los adultos mayores para que puedan aprender habilidades que les permitan generar ingresos?
3. ¿Cómo asegura el Patronato que las actividades que enseñan sean accesibles y apropiadas para los adultos mayores, tanto en términos de habilidades como de recursos disponibles?
4. ¿Cuáles son los mayores beneficios que ha observado en los adultos mayores al aprender habilidades laborales que les permitan lucrarse?
5. ¿Qué tipo de apoyo o acompañamiento reciben los adultos mayores del equipo de trabajo social para poder poner en práctica lo que aprenden y generar ingresos?

6. ¿Qué desafíos enfrentan los adultos mayores al intentar comercializar o monetizar las habilidades que adquieren en los talleres?
7. ¿Cómo considera que las actividades ofrecidas en el Patronato impactan la autoestima y el sentido de pertenencia de los adultos mayores dentro de la comunidad?
8. ¿En su opinión, cuáles son los factores que facilitan o dificultan la inclusión laboral de los adultos mayores en el mercado laboral actual?
9. ¿Cuáles son los mecanismos o estrategias que utiliza el Patronato para conectar a los adultos mayores con oportunidades de venta o comercialización de los productos o servicios que producen?
10. ¿Qué cambios o mejoras sugeriría para optimizar la estrategia de trabajo social en relación con la inclusión laboral de los adultos mayores y la generación de ingresos a través de las actividades que enseñan?

***Formato de entrevista a adulto mayor***

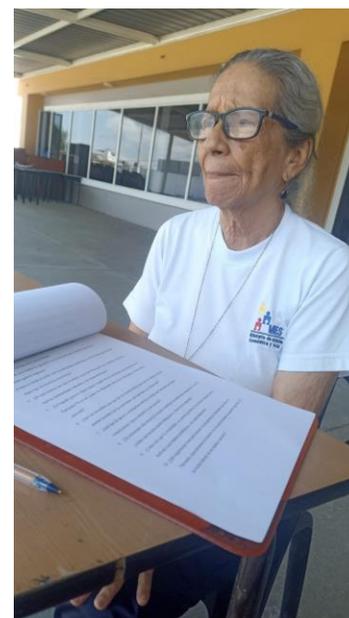
1. ¿Cómo ha sido su experiencia al aprender nuevas habilidades a través de las actividades del Patronato del Cantón Manta?
2. ¿Qué tipo de actividades ha aprendido en el Patronato que considera que le han permitido generar ingresos?
3. ¿Cómo se siente al poder usar las habilidades adquiridas en el Patronato para obtener algún tipo de beneficio económico?

4. ¿De qué manera cree que el trabajo social del Patronato le ha ayudado a acceder a nuevas oportunidades laborales o de emprendimiento?
5. ¿Ha logrado generar algún ingreso a partir de las actividades que aprendió en el Patronato? Si es así, ¿cómo ha impactado esto en su vida diaria y su economía personal?
6. ¿Qué tan accesibles cree que son las oportunidades para que los adultos mayores puedan lucrarse con las actividades que aprenden en el Patronato?
7. ¿Qué tipo de apoyo o acompañamiento ha recibido del Patronato para poder comercializar o hacer rentable lo que aprende?
8. ¿Ha enfrentado dificultades al intentar monetizar las habilidades adquiridas? Si es así, ¿cuáles son los principales obstáculos y cómo los ha superado?
9. ¿Cómo cree que la comunidad y su entorno perciben a los adultos mayores que se dedican a actividades productivas o de emprendimiento?
10. ¿Qué sugerencias tiene para mejorar los programas de formación que ofrece el Patronato, especialmente en relación con las oportunidades de generar ingresos y la inclusión laboral de los adultos mayores

## **Anexo 2**

### ***Evidencia Fotográfica de Entrevistas***

*Adultos Mayores*





*Trabajadora Social del Patronato (Programa de Adulto Mayor)*

