

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN – LEÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y EMPRESARIALES**



**MONOGRAFÍA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA

**EVALUACIÓN DEL PLAN DE JUBILACIÓN PARA
LOS TRABAJADORES DE LA UNAN – LEÓN DESDE SU APROBACIÓN
HASTA EL 31 DE MARZO DEL 2008**

AUTORES:

Br. Abel Antonio López Rojas
Br. Mariel de la Concepción Herrera Salinas
Br. Patricia Danelia Prado Salmerón

TUTOR

MSC. Efraín Corrales Munguía

ASESOR

Lic. Juan Diego Solís

LEÓN, OCTUBRE DEL 2008.

Agradecimiento

A Dios por darnos el don de la vida, la sabiduría para conducirnos por el buen camino, por fortalecernos en los momentos difíciles y por estar presente siempre en nuestras vidas.

A nuestros padres porque con su esfuerzo y sacrificio han velado por nuestra preparación, por apoyarnos incondicionalmente y por sus valiosos consejos.

A nuestros familiares por el apoyo que nos brindaron de alguna u otra manera a seguir adelante con nuestros estudios y por alentarnos a ser profesionales.

A nuestros profesores por ser fuente de conocimiento y de inspiración para alcanzar nuestras metas.

A nuestro tutor Msc. Efraín Corrales Munguía por guiarnos en la realización de nuestra tesis y por facilitarnos algunos medios para el desarrollo de este trabajo.

A nuestro asesor Lic. Juan Diego Solís por su generosa paciencia y colaboración en la elaboración de nuestra tesis.

Dedicatoria

Dedico esta tesis:

A Dios nuestro padre celestial, por regalarme el don de la vida, la sabiduría y la perseverancia para poder terminar este trabajo y por ser mi fortaleza en los momentos más difíciles.

A la memoria de mi padre que siempre está conmigo, a quien recuerdo con mucho cariño por sus enseñanzas y sacrificio.

A mi madre por su amor, porque con su esfuerzo y dedicación me dio la oportunidad de prepararme, por sus consejos y por apoyarme en toda circunstancia.

A mis hermanos por su amor, por acompañarme siempre y por darme sus consejos.

A mis amistades, por apoyarme siempre durante toda mi carrera universitaria.

Patricia Danelia Prado Salmerón

Dedicatoria

Dedico esta tesis:

A Dios, por darme la sabiduría y fortaleza en los momentos más difíciles de mi vida, sobre todo por cada una de sus bendiciones.

A mi madre y mi abuelita, Ismelda Salinas y Olivia Crespín. Por que han sabido guiarme, cuidarme e inculcarme buenos principios y valores, por cada palabra de aliento y espíritu de superación para que llegase a ser una profesional de éxito.

A mis tíos, Marcio Salvador y Eduardo Javier Trujillo. Quienes estuvieron conmigo en cada instante de mi vida dándome su apoyo, comprensión y su amor incondicional para ser una persona de bien.

A mis hermanos, por haberme apoyado en los momentos que más los necesitaba y por brindarme su comprensión.

A mis amistades, porque siempre estuvieron conmigo apoyándome de la mejor manera posible para que siguiera adelante con mis metas.

Mariel de la Concepción Herrera Salinas.

Dedicatoria

Dedico esta tesis:

A Dios, mi protector y guía, porque sé que está presente en cada paso que doy y me alienta a seguir.

A mis padres, por ser apoyo incondicional y por brindarme amor y cariño.

A mis profesores, que con paciencia y esmero me brindaron sus conocimientos para mi desarrollo profesional.

A mi hermana Nahara, por su paciencia, cariño y comprensión y por brindarme momentos de alegría.

Abel Antonio López Rojas.

INDICE

I. Introducción	1
1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. Antecedentes.....	3
1.3. Justificación	4
II. Objetivos.....	5
III. Marco Teórico.....	6
3.1. Jubilación.....	6
3.1.1. Jubilación temprana.....	7
3.2. Planes de jubilación.....	8
3.2.1. Desarrollo de un plan de jubilación.....	8
3.2.2. Planeación para la jubilación	9
3.3. Asesoría sobre la jubilación	10
3.4. Futuro de los jubilados.....	10
3.5. Determinación de los beneficios de la jubilación	11
3.5.1. Beneficios por jubilación	12
3.6. Financiamiento de la jubilación.....	12
3.7. Programas de jubilación	12
3.8. Problemas relacionados con los programas de jubilación	13
3.9. Ley de Seguridad Social en Nicaragua.....	14
3.10. Reglamento General de la Ley de Seguridad Social de Nicaragua.....	16
3.11. Reglamento de jubilación para trabajadores de la UNAN-León	18
IV. Diseño Metodológico.....	25
V. Análisis de resultados	30
VI. Conclusiones.....	69
VII. Recomendaciones	71
VIII. Bibliografía	72
IX. Anexos	73



I. INTRODUCCIÓN

Recientemente, las autoridades gubernamentales y las organizaciones han adoptado una actitud positiva en cuanto a retribuir a los trabajadores que salen de la población activa y que han dedicado parte de su vida a las mismas, por medio de la emisión de leyes por parte del gobierno y adopción de planes de jubilación por las empresas.

Como parte de su compromiso social y humanista ante sus trabajadores, la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León, asumió el plan de jubilación impulsado desde hace ocho años por las autoridades gremiales para lo cual emitió el Reglamento de jubilación para trabajadores de la UNAN-León, el 13 de Septiembre del 2006, en el que se establece los requisitos y procedimientos para acogerse al plan y los beneficios que como Institución le da a sus trabajadores.

En el presente trabajo realizamos una evaluación del plan de jubilación de la UNAN-León, tomando en cuenta a los trabajadores que se jubilaron desde la aprobación del Reglamento hasta el 31 de marzo del 2008 y a los trabajadores que están en edad de jubilarse y que no se han jubilado, tanto docentes como administrativos.

En este estudio abordamos, los beneficios que están recibiendo los jubilados, su nivel de satisfacción con respecto a éstos, la aplicación y opinión de los jubilados acerca del programa de retiro para docentes contemplado en el Reglamento, así como de los procedimientos para jubilarse y acogerse al plan. Con respecto a los no jubilados se señalan las razones fundamentales por las cuales no se han jubilado, y además su opinión acerca del programa de retiro.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua–León, es una institución rica y fecunda en historia, se ha caracterizado por una filosofía humanista y de justicia social. El personal docente y administrativo de la universidad son y han sido partes activas de la misma, por lo que los trabajadores que se encuentran en periodo de jubilación y los que ya han sido jubilados merecen tener un trato digno. Lo anterior es lo que llevó al Consejo Universitario a aprobar un Plan de Jubilación, orientado a facilitar un conjunto de beneficios como complemento de los definidos por ley de la República de Nicaragua.

Todo plan debe ser evaluado, y con ello identificar las condiciones que están permitiendo su buen desarrollo, por tanto cabe averiguar principalmente: *¿Cuál es el nivel de cumplimiento alcanzado por el Plan de Jubilación de la UNAN – León al 31 de marzo del 2008?*

Además:

- ¿Qué cantidad de trabajadores docentes y administrativos de la Universidad están haciendo uso del plan de jubilación, cuántos se jubilaron por edad o por enfermedad y el número de trabajadores que cumpliendo los requisitos no se han jubilado?
- ¿Cómo valoran los jubilados y no jubilados el programa de retiro para docentes, se han integrado al programa los jubilados?
- ¿Qué valoración tienen los jubilados acerca de los procedimientos para jubilarse y acogerse al plan de jubilación?
- ¿Qué beneficios han recibido los jubilados acogidos al plan de jubilación?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los jubilados de acuerdo a los beneficios recibidos?
- ¿Cuáles son las razones por las que algunos trabajadores en edad de jubilarse no lo han hecho?



1.2. ANTECEDENTES

Tradicionalmente, los planes de jubilación se habían considerado como algo de interés y responsabilidad privada de cada empleado. El costo de proporcionar beneficios de pensión a los empleados, también había sido un factor que originó que muchas empresas evitaran verse envueltas en estos programas, particularmente porque éstos constituían obligaciones a largo plazo.

En los años recientes las compañías han tomado seriamente en consideración la implantación de planes de retiro, como resultado de las actitudes públicas, el creciente interés de los administradores sensibilizados por la problemática y preocupados por el bienestar de los empleados y la creciente demanda por parte de éstos y de sus sindicatos por una mayor seguridad económica durante y después de la vida de trabajo normal.

La teoría señala que en el pasado, hubieron demasiados casos de fracaso de los planes de jubilación. Muchos trabajadores que se habían acogido a estos planes, creyendo que recibirían pensión durante toda su vida, quedaron desilusionados al darse cuenta que estos programas no cuentan con suficientes fondos.

En la actualidad, en Nicaragua, la mayoría de Centros de Educación Superior, miembros del Consejo Nacional de Universidades (CNU), han diseñado planes de jubilación para sus trabajadores en general; y para garantizar su éxito lo hacen con fondos complementarios a lo aportado, para tal fin, por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), para que el jubilado pueda retirarse con el 100% de su último salario.

En la fase exploratoria de ésta investigación no encontramos ningún estudio con respecto a los planes de jubilación, por lo tanto cabe mencionar que éste es el primer estudio que se ha realizado acerca de los planes de jubilación.



1.3. JUSTIFICACIÓN

La implementación de los planes de jubilación ha cobrado una importancia relativa en los últimos años, debido a una mayor demanda de los trabajadores en edad de jubilarse y la adquisición de los empleadores de un mayor compromiso con sus empleados por los aportes realizados durante los años a su servicio.

Las investigaciones con respecto a estos planes ayudan tanto a los trabajadores como a las autoridades de la UNAN-León a determinar algunos aspectos de gran importancia que tal vez no habían sido considerados anteriormente o que en realidad su aplicación no se está dando acabo según lo estipulado, y de esta manera mejorar la calidad de vida de los jubilados y los trabajadores que están próximo a hacerlo.

Muchos trabajadores, Docentes y Administrativos se han dedicado a laborar por varios años en la Universidad, la que por primera vez cuenta con un plan de jubilación en la que reconocen el esfuerzo y dedicación de sus trabajadores.

Por tal razón con esta investigación se pretende contribuir a un mejor cumplimiento del plan de jubilación, así mismo promover la jubilación para darle la oportunidad a las nuevas generaciones, ya que, en nuestro país la situación económica ha disminuido por la alta tasa de desempleo que existe, por lo que es necesario se realice relevo de cargos en la Institución.



II. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Evaluar el nivel de cumplimiento alcanzado por el Plan de Jubilación de la UNAN – León, partiendo del nivel de percepción que tienen al respecto los trabajadores en edad de jubilarse y los que ya lo han hecho desde la aprobación del Plan hasta el 31 de marzo del 2008.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Conocer la cantidad de trabajadores docentes y administrativos de la UNAN - León que están cubiertos por el plan, la cantidad de jubilados por edad o por enfermedad y el número de trabajadores que cumpliendo con los requisitos no se han jubilado.
- Evaluar el programa de retiro y su aplicación a trabajadores docentes, tanto a jubilados como a personas no jubiladas pero que cumplen con los requisitos.
- Evaluar el procedimiento para jubilarse y acogerse al plan de jubilación de los trabajadores docentes y administrativos.
- Identificar los beneficios que han recibido los jubilados acogidos al plan de jubilación de la UNAN – León.
- Identificar el nivel de satisfacción de los jubilados de acuerdo a los beneficios recibidos.
- Determinar las razones fundamentales por las que los trabajadores en edad de jubilarse no lo han realizado.



III. MARCO TEÓRICO

3.1. JUBILACIÓN

La **jubilación** es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral; luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.

Los empleados en edad avanzada dejan la organización donde han laborado, mediante la jubilación. Los planes de jubilación se basan en el hecho de que una empresa cuente con una cantidad de trabajadores en edad de someterse a este proceso, que han laborado mucho tiempo para la empresa y esta desea brindarles seguridad en su retiro. Cuando se jubilan los empleados suelen recibir una pensión cada mes durante toda su vida.¹

Por lo general, la edad en la que la mayoría de los empleados se pueden jubilar y recibir beneficios totales de pensión es de 65 años, aunque algunas empresas proporcionan jubilación opcional antes.

La edad real de jubilación a menudo es distinta a la edad normal de jubilación establecida en los manuales de las compañías, teniéndose que algunos empleados trabajan más allá de la edad de los 65 años, la mayoría de las empresas tienen alguna edad obligatoria de jubilación, aunque se permite que los empleados trabajen más allá de la edad normal de jubilación. Cuanto mayor es la empresa más probable es que la edad normal de jubilación a los 65 años sea también una edad obligatoria de jubilación.²

¹ <http://wikipedia.com>

² French Wendell. Administración de Personal: Desarrollo de Recursos humanos. Editorial Limusa. 1989 Pág. 326-327.



El establecimiento de los planes de jubilación, tenía originalmente la intención de compensar a los empleados que habían laborado durante muchos años en determinada empresa. Puesto que la movilidad de personal se ha incrementado mucho en los últimos años y con frecuencia los programas instituidos por las autoridades oficiales latinoamericanas no logran cubrir la totalidad de las necesidades de los gastos que enfrentarán las personas que se retiran, muchas empresas cuentan con programas de ayuda que posibilitan a los empleados de más de 55 años a disfrutar un panorama económico relativamente estable.³

3.1.1. JUBILACIÓN TEMPRANA

En ocasiones, los empleados se jubilan antes de llenar el requisito de tiempo de servicio en las organizaciones, a esto se le llama jubilación temprana. En estos casos, con frecuencia, se reduce el pago de la jubilación por cada año en que se adelanta la fecha de retirarse.

Debido al gran número de reducciones en las plantilla de personal que sufren muchas compañías, por problemas económicos, con frecuencia se ve la jubilación temprana como una solución atractiva a los mismos, otros la utilizan como una solución responsable para el problema de exceso de empleados.

Desde un punto de vista negativo, empleados valiosos pueden aprovecharse de la opción de jubilación temprana y dejar la organización. Además la jubilación temprana es más costosa para la compañía que la jubilación normal.⁴

³ Werther William, Keith Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. Mc GrawHill. 5^{ta} ed. 2003. Pág. 392.

⁴ Mondy, R. Wayne. Administración de Recursos Humanos. Prendice Hall. Sexta edición. 1997. Pág. 583.



3.2. PLANES DE JUBILACIÓN

Los planes privados de jubilación proporcionan ingresos para los empleados que lo hacen después de llegar a cierta edad o haber servido en la compañía durante un periodo específico de tiempo. Los planes de pensión son de vital importancia para los empleados, porque la seguridad social no está diseñada para proporcionar un ingreso completo en la jubilación.

Los planes de jubilación son habitualmente planes de prestaciones definidas o planes de beneficios definidos. En un plan de prestaciones definidas el patrón está de acuerdo en proporcionar un nivel específico de ingreso por jubilación que es una cantidad fija de dinero o porcentaje de los ingresos. La antigüedad de un empleado en la compañía puede determinar la cantidad específica. Los planes que se suelen considerar generosos proporcionan pensiones equivalentes a un porcentaje de los ingresos últimos de los empleados que se ubican entre el 50% y el 80%.

Un plan de contribuciones definidas es un plan de jubilación que exige contribuciones específicas de parte del patrón. Sin embargo la prestación final depende del éxito en la inversión del fondo de pensiones.⁵

3.2.1. DESARROLLO DE UN PLAN DE JUBILACIÓN

El diseño de un plan de jubilación que suplemente los planes oficiales determinados por la legislación oficial siempre tiene que dar respuesta a diversas interrogantes, siendo una de las más importantes la siguiente: ¿Cómo se va a pagar el plan?

En un plan sólo financiado por el empleado, la empresa no hace aportaciones, pero la práctica común es que tanto la organización como el empleado efectúen contribuciones a determinado fondo de inversiones, en las proporciones que la empresa determine.

⁵ Mondy, R. Wayne. Administración de Recursos Humanos. Prentice Hall. Sexta edición. 1997. Pág. 402-403.



Una segunda pregunta frecuente es: ¿Cómo se definen los derechos a que se hace acreedor el empleado? La pregunta no es tan sencilla de responder como podría parecer a primera vista, porque si el futuro jubilado decide abandonar la empresa, por ejemplo, después de prestar su servicio durante 10 años en situación de encontrarse a 5 años de la edad legal para su jubilación, el plan debe señalar con exactitud si puede empezar a disfrutar de sus beneficios, si debe esperar hasta llegar a la edad fijada por la ley, si puede disfrutar el total de los beneficios o sólo de un porcentaje, etc.

Un tercer punto de gran importancia consiste en determinar el impacto financiero que el programa tendrá en el paquete de compensaciones de la empresa a nivel global. ¿Se añade una suma a la compensación original del empleado? ¿Se difiere su compensación? Como el programa se prolonga en el tiempo, ¿Está adecuadamente protegido contra la inflación y las devaluaciones?⁶

3.2.2. PLANEACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

Un programa de planeación de jubilación patrocinada por la compañía facilita a los empleados la transición de su trabajo al tiempo libre.

Con frecuencia, una compañía dedica tiempo, personal y dinero para proporcionar información útil a los trabajadores que se acercan a la jubilación.

Esta información suele relacionarse con las finanzas, vivienda, reubicación, relaciones familiares, ajuste de actividades y asuntos legales. Algunas empresas han llevado la planeación de la jubilación un paso más adelante. En ocasiones, las compañías toman en cuenta tanto las implicaciones sociales como las psicológicas que genera el proceso

⁶ Werther William, Keith Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. Mc GrawHill. 5^{ta} ed. 2003. Pág. 392-393.



de jubilación. La adaptación a la vida de jubilado es el enfoque de esta forma de planeación.⁷

3.3. ASESORÍA SOBRE JUBILACIÓN

Cerca del 50% de las empresas del mundo desarrollado cuentan con diversos programas de asesoría sobre jubilación. Esto se debe en gran medida a que las ventajas de que los empleados de la organización tomen las decisiones adecuadas para protegerse cuando cesen de laborar, tales decisiones son muy importantes, tanto para ellos en lo personal como para quienes siguen empleados, cuya moral y productividad se ven influidos por lo que ocurre a sus compañeros.

Los principales puntos a considerar en la asesoría respecto a la jubilación incluyen la asesoría financiera, al cónyuge y a los posibles beneficiarios de los pagos por la jubilación.

Las difíciles decisiones sobre inversiones, que conllevan complicadas operaciones matemáticas y conocimientos especializados, con frecuencia escapan del ámbito de las personas que no se especializan en el área y que pueden beneficiarse mucho de las opiniones de un experto en la materia. La asesoría a la esposa (o) del empleado garantiza un nivel mínimo de protección y continuidad en caso de que el jubilado no pueda continuar ejerciendo sus funciones normales o fallezca.

3.4. FUTURO DE LOS JUBILADOS

En el futuro próximo habrá menos trabajadores jóvenes para mantener a más jubilados, lo cual implica cargas financieras que los sistemas tradicionales del seguro social no

⁷ Mondy, R. Wayne. Administración de Recursos Humanos. Prentice Hall. Sexta edición. 1997. Pág. 583-584.



estaban preparados para asumir. Por estas razones, las autoridades de los países latinoamericanos se enfrentan a difíciles disyuntivas.

Una opción puede ser elevar el nivel de las contribuciones y las presiones tributarias de la población para obtener los recursos que permitan seguir operando los sistemas de seguros sociales con sus características actuales, pero los incrementos en el campo de los impuestos no suelen ser bien recibidos en la mayoría de los casos y su aceptación requiere difíciles procesos políticos. La opción de reducir los servicios que se prestan a la población es igualmente difícil de poner en práctica, porque son muchas las personas que verían disminuir su nivel de seguridad social.

Tal vez sean cada vez más numerosos los países que, como Chile, opten por dirigir los recursos captados a través de la contribución al sistema de seguridad social, hacia cuentas bajo el control financiero directo de las personas que disfrutarán de la protección que les permiten sus aportaciones. También otros países han incursionado en el campo de las alternativas al sistema tradicional del seguro social. En México, por ejemplo: el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) es una respuesta creativa a las presiones que ha ido creando el cambio demográfico que afecta al país. Similares esfuerzos y respuestas se han dado en otras naciones del área, así como en España.⁸

3.5. DETERMINACIÓN DE LOS BENEFICIOS DE LA JUBILACIÓN

Existe cierto número de factores que afectan la cantidad de la pensión que recibe un empleado. Estos factores incluyen el valor, en su caso, que se le deba dar a los años de servicio, el nivel de ingresos logrado por el empleado, sus necesidades de ingresos para el retiro así como el ingreso que tenga derecho a recibir de los pagos de Seguro Social. El monto de jubilación también estará afectado por su costo para el empleador y de que el empleado contribuya o no a él. El efecto de una inflación continuada sobre el

⁸ Werther William, Keith Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. Mc GrawHill. 5^a ed. 2003 Pág. 393 y 417.



poder de compra de los pagos proporcionados bajo cada uno de los diferentes tipos de planes estipulados, también es un factor que debe tomarse en cuenta.

3.5.1. BENEFICIOS POR JUBILACIÓN

Para tener derecho a recibir los beneficios de jubilación, una persona deberá haber alcanzado la edad necesaria, debe de estar retirada y plenamente asegurada. Puesto que los beneficios de retiro se calculan sobre la base de los ingresos promedio, los beneficios de una persona se reducen por cada año en el cual no trabaja en un empleo cubierto. Al determinar su promedio, sin embargo, un individuo tiene derecho a descartar los cinco años en los cuales haya tenido los ingresos mínimos o ningún ingreso.

3.6. FINANCIAMIENTO DE LA JUBILACIÓN

El éxito de cualquier sistema de jubilación dependerá de un financiamiento sólido en términos de proporcionar y proteger los fondos necesarios para cumplir con las obligaciones de jubilación y en términos de la posibilidad de la compañía para soportar los costos.

3.7. PROGRAMAS DE PREJUBILACIÓN

En un esfuerzo para ayudar a sus empleados a adaptarse con más facilidad a la jubilación, hay mucho que un empleador puede hacer para ayudar a sus empleados a prepararse para el retiro y para minimizar los problemas de ajuste que siguen a éste.

Una de las principales contribuciones de tales programas es hacer a los empleados que se acercan a la edad de jubilación más conscientes de este hecho, en algunos casos obligarlos a que piensen y hagan algo acerca de ello. Aún cuando algunas compañías principian su asesoría a los empleados desde 5 años antes de su jubilación, por lo



menos la mitad de las compañías no la proporcionan sino hasta un año o menos antes del tiempo de retiro. Sin embargo, el periodo más corto no es probable que dé a los individuos tiempo suficiente para cambiar sus esquemas de hábitos.

Los programas de prejubilación pueden incluir provisiones para determinados ajustes en las asignaciones de trabajo de los empleados. La reducción gradual de sus obligaciones y de la carga de trabajo. Existen varias formas en las cuales puede aligerarse la carga de trabajo de un empleado y extinguir gradualmente su carrera activa con su compañía. Una de ellas es extender su periodo de vacaciones y otro reducir su semana de trabajo durante los últimos años de su empleo. Si se está preparando un reemplazo para el puesto, esa persona puede asumir poco a poco más de las responsabilidades relacionadas con el puesto. Sin embargo, sin consideración a las medidas que tomen, un plan sistemático para reducir gradualmente la carga de trabajo del empleado que se retira, esto ayudará a que la transición sea más fácil tanto para él, como para la organización.

El ajuste a una reducción en el ingreso como consecuencia de la jubilación es otro paso crítico de los que el empleado puede dar. En consecuencia, mediante la asesoría de prejubilación, debe de animarse a los empleados a que hagan ajustes hacia abajo en sus hábitos de gastar y que eliminen deudas con mucha anticipación a su jubilación. La ayuda en la planeación financiera y presupuestaria, mediante reuniones arregladas por el departamento de personal, puede ayudar a los empleados a evitar equivocaciones financieras con las penalidades que lo acompañan. Cierta número de compañías han preparado folletos y otras literaturas para uso en sus programas de prejubilación.

3.8. PROBLEMAS RELACIONADOS CON LOS PROGRAMAS DE PREJUBILACIÓN

Si bien hay quienes sostengan que los programas de pre-retiro representan una intrusión en la vida privada de los empleados, el hecho de que un número creciente de organizaciones estén ahora proporcionando ayuda en esta área parecería indicar su



valor. Sin embargo, ciertos puntos débiles que se han encontrado en estos programas de prejubilación, pueden servir para ayuda a que los empleadores mejoren los suyos. Algunos de estos puntos de vista son los siguientes:

1. En algunos casos, los programas de pre-retiro han dado a los empleados la impresión de que se llevan a cabo con el propósito de “*echarlos de la organización*”, animándolos a buscar una jubilación prematura.
2. Muchos empleados de grupo de edades de 55-60 que pueden aprovechar al máximo los programas, están renuentes a asistir por que desean evitar cualquier impresión de que los “*echan a la calle*”.
3. Gran parte del material del programa, aunque interesante, llega demasiado tarde en la vida para ser usado provechosamente.
4. Muchos programas hacen poco para comprometer a la esposa del empleado en su preparación para el retiro o para prepararla para los cambios que la vida de jubilación creará a ambos.⁹

3.9. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA

Capítulo II. Vejez

Artículo 47. Las prestaciones de vejez tienen por objeto subvenir a las necesidades básicas del asegurado y de las personas a su cargo, cuando su aptitud de trabajo se encuentra disminuida por la senectud.

Artículo 48. Las prestaciones del Seguro de Vejez son:

- a) Pensión mensual vitalicia;
- b) Asignaciones familiares;
- c) Prótesis y ortopedia;
- d) Servicio de readaptación;

⁹ Chruden y Sherman. Administración de Personal. CECSA. 1991. Pág. 528-529,533-536-537.



e) Ayuda asistencial al pensionado que necesite de la asistencia constante de otra persona.

Artículo 49. La edad mínima para acceder a la pensión no podrá exceder de 60 años, pudiendo ser disminuida en casos de haber desempeñado el trabajador, labores que signifiquen un acentuado desgaste físico o mental, siempre que esté determinado por Ley.

Artículo 50. Para tener derecho a la pensión de vejez se requiere cumplir 60 años de edad y acreditar un período no menor de setecientas cincuenta semanas como asegurado activo o cesante. Sin embargo, podrán concederse pensiones reducidas del 40% del promedio salarial de los últimos 5 años cotizados para los asegurados que ingresen a cotizar siendo mayores de 45 años de edad y tengan 60 años de edad y 500 semanas pero menos de 750; de acuerdo a las normativas que se establezca para el caso.

En el caso de las maestras o maestros de educación de cualquier nivel, al cumplir 55 años de edad siempre que acrediten haber cumplido 25 años de servicio y al menos 750 semanas cotizadas.

Artículo 51. Los factores para la determinación de la cuantía de la pensión de vejez serán los mismos señalados para el cálculo de las pensiones de invalidez. La cuantía de la pensión no podrá ser menor del 50% de los salarios o ingresos de otro tipo del asegurado, que sirvan de referencia para las contribuciones al Instituto.

Artículo 52. La normativa del seguro de vejez fijará las demás condiciones y requisitos para la concesión y cálculo de las pensiones de vejez.

Artículo 53. El Instituto coordinará su acción con el Ministerio de la Familia para desarrollar programas que ayuden a los pensionados de vejez a una plena adaptación a



las condiciones de vida que se les crean a raíz de los problemas derivados del paso a la inactividad.

Artículo 54. La pensión de vejez se otorgará previa solicitud y a partir de la fecha de la cesantía, siempre que haya cumplido los requisitos establecidos para tener derecho a ella.

Artículo 55. Los asegurados que actualmente tengan u obtengan su pensión de vejez, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, cuya pensión sea igual o inferior a cuatro veces el salario mínimo, podrán continuar o reincorporarse a la actividad laboral remunerada sin perder el disfrute de su pensión. Los que tengan u obtengan pensiones con cuantías mayores a cuatro veces el salario mínimo; también podrán continuar o reincorporarse a la actividad laboral hasta que cumplan los 65 años de edad, sin perder el disfrute de su pensión; el Consejo Directivo regulará estos aspectos. En estos casos, el pensionado seguirá cotizando en el régimen correspondiente y en ningún caso, a excepción de aquellos que al momento de la aprobación de esta Ley estén trabajando y tengan suspendida su pensión, se generará una re liquidación de la pensión original. El pensionado en estas condiciones gozará de los beneficios establecidos en la legislación nacional.¹⁰

3.10. REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA

CAPITULO II. De la Vejez

Arto. 55º.- Tendrá derecho a una pensión de vejez:

- a) El asegurado que ha cumplido 60 años de edad y acredite 750 cotizaciones semanales.
- b) Las maestras de educación de cualquier nivel al cumplir 55 años de edad, siempre que acrediten haber cumplido con las cotizaciones exigidas en el acápite anterior. Los

¹⁰ Ley N° 539 “Ley de Seguridad Social”. La Gaceta-diario oficial N° 225. 20-11-06. Pág. 8842.



maestros varones podrán jubilarse a partir de los 55 años, si acreditan 1,500 cotizaciones semanales.

c) Los trabajadores que acrediten haber cotizado 15 o más años, en labores mineras, al cumplir 55 años de edad.

d) El asegurado que se incorpora en el Seguro Social habiendo cumplido 45 años de edad. En este caso deberá haber cotizado la mitad del tiempo comprendido entre la fecha de su incorporación y la fecha del cumplimiento de la edad correspondiente o de la última semana cotizada con posterioridad con un mínimo absoluto de 250 cotizaciones semanales. Si éste hubiera sido trasladado para prestar servicios fuera de las zonas de aplicación del Seguro Social, no se tomarán en cuenta los períodos no cotizados respectivos, para los efectos del cálculo del periodo de calificación.

Arto. 56º.- Se suprime por Decreto N° 38-94 del 12-9-94 publicado en la Gaceta N° 175 del 21-9-94.

Arto. 57º.- Al asegurado que ha prestado sus servicios por quince o más años en forma continua en labores que signifiquen un desgaste físico o mental a juicio de su médico tratante, ratificado por la Comisión de Invalidez, podrá rebajársele la edad para el disfrute de la pensión de vejez hasta los 55 años.

Arto 58º.- Para el cálculo de la pensión de vejez, la remuneración base mensual de un asegurado será el promedio que resulte de dividir entre 250 la suma de los promedios de las 250 últimas semanas cotizadas o de las 250 anteriores a aquellas, según resulte mejor al asegurado, y multiplicar el cociente por el factor $4 \frac{1}{13}$. Para estos efectos las semanas subsidiadas se considerarán cotizadas. Sin embargo, los asegurados que acrediten más de 1,000 cotizaciones semanales y menos de 1,250, la remuneración base mensual será el promedio de las 200 últimas semanas cotizadas y si ha cotizado 1250 o más semanas será el promedio de las 150 últimas semanas. Lo establecido en este párrafo se aplicará siempre que beneficie al asegurado.



Arto. 59º.- La pensión de vejez se calculará de conformidad con los factores señalados en el Arto. 85.

Arto. 60º.- El derecho al disfrute de la pensión de vejez se reconocerá previa su solicitud a partir de la fecha de su cesantía, sin que pueda retrotraerse la fecha de su cesantía, sin que pueda retrotraerse la fecha del disfrute más de doce meses.¹¹

3.11. REGLAMENTO DE JUBILACIÓN PARA PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

1. Los trabajadores Docentes y Administrativos que cumplan (25) años o más de trabajo efectivo en la UNAN – León y que se encuentren en edad de jubilación, serán jubilados con el cien por ciento (100%) de su salario bruto (básico, antigüedad, título, horas extras, e incentivo de riesgo). El cien por ciento (100%) estará constituido por: la pensión otorgada por el INSS (Instituto Nicaragüense de Seguridad Social), más el complemento que aportará la Institución de acuerdo a la categoría docente o administrativa correspondiente.

2. El aporte institucional para los trabajadores Académicos o Administrativos en edad de jubilación y que tengan de cinco (5) a veinte cuatro (24) años de trabajo efectivo en la institución; se calculará de acuerdo a la tabla (ver anexo el cual forma parte integrante de este Reglamento).

3. El aporte institucional en concepto de complemento a la pensión otorgada por el INSS será revalorizada cada vez que se realice un aumento o reajuste salarial o se apliquen nuevas políticas salariales y que signifique beneficio a los jubilados,

¹¹ www.inss.gob.ni. Decreto N° 975 “Reglamento General de la Ley de Seguridad Social”.



tomándose siempre como referencia el salario correspondiente de la categoría docente o administrativa correspondiente y el porcentaje de antigüedad a la fecha de jubilación.

4. En caso de revalorización de la pensión por el INSS y para el caso de los trabajadores Docentes y Administrativo jubilados con el 100% de su salario bruto (con 25 o más años), la UNAN – León ajustará el complemento de la pensión en la medida que se revaloricen los salarios bruto de acuerdo a la categoría docente o administrativo correspondiente.

5. Los trabajadores docentes o administrativos no mayores de 60 años que hayan sido jubilados por el INSS debido a que se encuentran incapacitados total y permanente a consecuencia de enfermedad común o profesional o accidente común o profesional, serán cubiertos por el presente plan de jubilación.

6. En todos los casos, la Comisión al momento de la propuesta de la Resolución de la acogida del Plan de Jubilación, tratará de mantener la ecuación máxima (65% INSS – 35% UNAN) cuando corresponda, según los años laborados, de conformidad con la tabla ya relacionada. El aporte de la UNAN – León no deberá ser superior al 35% sobre el salario bruto aportado por el INSS al inicio de la aprobación de la pensión por jubilación, a excepción de aquellos casos particulares a los cuales la comisión después de un análisis propondrá al Consejo Universitario un aporte atractivo para que sea efectivo el plan de jubilación.

7. En caso de que el trabajador Docente o Administrativo falleciera, la UNAN – León entregará en córdobas el equivalente a la suma de ochocientos Dólares (U\$800.00) al tipo de cambio oficial del dólar respecto a la moneda nacional, regida por el Banco Central de este país, para gastos fúnebres; además la Institución garantizará el transporte para el desarrollo de las gestiones y las honras fúnebres.



8. A los jubilados se les otorgará un aporte de su equivalente en córdobas de cincuenta dólares (U\$50.00) al tipo oficial del dólar con respecto a la moneda nacional, regida por el Banco Central de este país, para gastos de lentes cada dos (2) años, previa solicitud por parte del interesado.

9. La Dirección Superior, los trabajadores Docentes y Administrativos que al momento de su jubilación el INSS les otorgare una pensión superior al salario máximo de la categoría Docente, la UNAN – León no aportará complemento a su pensión, pero éstos gozarán de los otros beneficios del presente Reglamento.

CAPITULO II

DEL PROCESO Y DE LA COMISIÓN DE JUBILACIÓN

10. Para acogerse al plan de jubilación, el trabajador Docente o Administrativo interesado, deberá presentar ante la Comisión de Jubilación un escrito de solicitud, acompañado de la Resolución de Jubilación emitida por el INSS y la Constancia de Servicio Institucional elaborado por la Dirección de Recursos Humanos.

11. La Comisión de Jubilación estará conformada por: un miembro de la Dirección Superior, uno de la Dirección de Recursos Humanos, un Representante de los Gremios de Trabajadores Docentes, y un Representante de los Gremios de Trabajadores Administrativos.

12. Una vez presentada la solicitud ante la Comisión de Jubilación, ésta analizará la misma y procederá a la elaboración de propuesta de Resolución de aprobación.

13. Dicha propuesta de Resolución será sometida y aprobada por el Consejo Universitario.



CAPITULO III

ASPECTO SOCIAL

14. La UNAN – León y los gremios: SIPROES (Sindicato de profesionales de educación superior) y Sindicato Alí Abarca Meléndez adquieren el compromiso de invitar a los trabajadores Docentes y Administrativos jubilados para que participen en aquellos eventos científicos, académicos y culturales que se realicen en sus recintos (o fuera de ellos) propios de ambas instituciones. También, harán extensiva estas invitaciones a su esposo(a) o acompañante.

15. La UNAN – León y los gremios: SIPROES y Sindicato Ali Abarca Meléndez fomentarán la solidez humana en los trabajadores Docentes y Administrativos activos a fin de que organicen comisiones voluntarias de visitas a los jubilados que viven solos, enfermos o de duelo. Estas comisiones contarán con el transporte Institucional.

16. La UNAN – León facilitará al trabajador Docente y Administrativo jubilado que desee y esté en buenas condiciones mentales y físicas, contratos temporales por servicios profesionales o la contratación como profesor horario en la Facultad, Escuela o Departamento respectivo que así lo amerite.

17. La UNAN – León garantizará a todos los trabajadores Docentes y Administrativos jubilados, el seguro de vida colectivo a través de la compañía aseguradora a que estén adscritos, y de conformidad con los términos establecidos en la Póliza de Seguro.



CAPITULO IV

PROGRAMA DE RETIRO PARA TRABAJADORES DOCENTES

18. Con el propósito de adecuar o preparar psicológica y laboralmente al candidato a jubilarse por vejez, la comisión de Jubilación, elaborará un plan que conduzca a lo siguiente:

18.1. Área Docente – Laboral: Durante los tres semestres previos a la jubilación, al Docente se le reducirá la carga académica de la siguiente manera:

18.1.1. Desempeñará su trabajo en el primer semestre antes de iniciar su proceso de jubilación con la asignación de dos grupos de clases y asesorías. (20 horas)

18.1.2. Desempeñará su trabajo en el segundo semestre con la asignación de un grupo de clases y asesoría. (10 horas)

18.1.3. Desempeñará su trabajo en el último semestre antes de jubilarse con la asignación de asesorías y transmisión de experiencias a las generaciones de relevo.

CAPITULO V

MARCO CONCEPTUAL

19. Trabajo efectivo: años trabajados en la UNAN – León y el tiempo trabajado fuera de la Institución con autorización expresa de los órganos de gobierno competentes de la UNAN – León.

20. Categoría Docente: son todos los contemplados en la Ley 89 y Estatutos de la Universidad.



21. Categoría Administrativa: son las contempladas en el escalafón a excepción de los cargos de dirección.

22. Casos particulares: aquellos cuyo promedio de salario a tomarse como base por el INSS resultare bastante inferior al último salario devengado en la UNAN – León, y por tanto, el aporte institucional del 35% es insuficiente para ser atractivo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

23. Los trabajadores Docentes y Administrativos que por razones de edad tengan derecho a su jubilación o que deben acogerse a ella por incapacidad, y que hayan realizado los tramites en el dos mil cinco (2005) serán cubiertos por el presente plan de jubilación.

24. Al iniciar el Plan de Jubilación se hace necesario congelar el nombramiento (Contratación) del personal por cuatro (4) años, excepto aquellas facultades, carreras nuevas que necesiten de recursos humanos calificados siempre y cuando no estén disponibles en la Institución. Respecto a los Docentes se favorecerá la contratación de Profesores Horarios. En todo caso se tomarán en cuenta los Convenios Colectivos Vigentes.

25. La Comisión de Jubilación será responsable de garantizar la aplicación de este Plan de Jubilación y toda propuesta de modificación debe ser analizada por ella.



DISPOSICIONES FINALES

26. El presente Reglamento de Jubilación entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Consejo Universitario. Comuníquese y publíquese.

Aprobado por el consejo Universitario Sesión N° 302 del día trece del mes de Septiembre del año dos mil seis.

ANEXO.

TABLA DE JUBILACIONES PARA TRABAJADORES DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS CON MENOS DE 25 AÑOS DE TRABAJO EFECTIVO EN LA UNAN – LEÓN¹²

Años de trabajo	Porcentaje Aplicar Sobre la diferencia entre salario bruto (básico, antigüedad, título, horas extras, incentivo de riesgo) y el aporte del INSS
5	7%
6	8%
7	10%
8	12%
9	14%
10	16%
11	19%
12	22%
13	26%
14	30%
15	34%
16	39%
17	44%
18	49%
19	55%
20	61%
21	68%
22	75%
23	82%
24	90%
25 ó más	100%

¹² Reglamento de jubilación para trabajadores de la UNAN-León.(2006)



IV. DISEÑO METODOLÓGICO

TIPO DE ESTUDIO

Se realizó un estudio de tipo descriptivo, de corte transversal y no experimental. Descriptivo, porque se evaluó el nivel de cumplimiento que han experimentado los jubilados y no jubilados con el plan de jubilación de la UNAN –León, de corte transversal, porque se realizó la valoración del plan en el período que comprende, desde su aprobación, el 13 de septiembre 2006 hasta el 31 de marzo del 2008. No experimental, porque las variables se estudian en su entorno, sin intervenir en ellas.

POBLACIÓN:

La población de estudio estuvo constituida por 135 personas, que corresponde a 34 personas jubiladas y 101 no jubilados correspondientes al período de estudio.

Marco Muestral:

Listado de jubilados y no jubilados en el período de estudio proporcionado por Registros de Recursos Humanos de la UNAN – León.

Confiabilidad:

Se utilizó un cuestionario en una escala que va de (1) muy en desacuerdo a (5) muy de acuerdo y de (1) muy insatisfecho a (5) muy satisfecho, la cual se piloteo mostrando un coeficiente de confiabilidad de 0.901.



Tamaño de la muestra

Muestreo aleatorio simple con distribución proporcional al número de jubilados y no jubilados. La fórmula usada para estimar el tamaño muestral fue:

$$n = \dots \frac{N_i \sigma_i^2}{(N - 1)D + \sigma_i^2}, \text{ donde } \sigma_i^2 \text{ es la...varianza}$$

Donde:

$D=B^2/4$ y B es el límite del error de muestreo.

Para los elementos del plan de jubilación se fijo un límite de error del 5% y un nivel de confianza del 95%. Para cada elemento se encontró el tamaño de la muestra eligiéndose el mayor valor de la muestra. La varianza se estimó del pilotaje.

CONDICION	N	N _i /N	n
Jubilados	34	0,25185	17
No jubilados	101	0,74815	51
Total	135	1	68

FUENTES DE INFORMACIÓN:

- Fuentes Primarias: aplicamos encuestas a los trabajadores docentes y administrativos de la UNAN – León jubilados y no jubilados en el periodo de estudio.
- Fuentes Secundarias: Reglamento de jubilación de la UNAN – León, e información recopiladas de libros de Administración de Recursos Humanos e internet.



INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN:

Para recopilar la información se hizo uso de la técnica encuesta a través de un cuestionario aplicada a trabajadores jubilados y no jubilados en el periodo estudiado.

Para la aplicación del instrumento se realizó un plan de visitas a los jubilados y no jubilados de quienes se recogieron las incidencias, en el período comprendido entre el mes de junio y julio del 2008.

El plan de visitas consistió, primeramente en dividir el número de encuestas de manera proporcional en 3 grupos, tomando en cuenta la ubicación de jubilados y no jubilados a encuestar.

En el caso de los jubilados se visitaron en su casa de habitación y a los no jubilados en su lugar de trabajo, se procedió a dar una pequeña presentación personal y explicación de los objetivos de estudio para aplicar la encuesta, si el encuestado no podía llenarla, lo hacía el investigador.

PLAN DE ANÁLISIS:

Con los datos obtenidos a través de la encuesta, se procedió a la elaboración de la base de datos, tablas y gráficos en Excel.

Para procesar los datos obtenidos de las encuesta, se utilizó el programa estadístico SPSS 14.0, y el análisis de datos se realizó a través estimaciones porcentuales y para la edición del informe se utilizó Word.



OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	VALORES
Categoría laboral	Categoría de trabajo a la que pertenecía en el caso del jubilado, y la que pertenece el trabajador	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Docente ➤ Administrativo 	Nivel de categoría 1. Docente 2. administrativo
Conocimiento de los beneficios del Plan	Grado de conocimiento por parte del jubilado y no jubilado acerca de los beneficios	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aporte complementario a la pensión. ➤ Revalorización del aporte complementario ➤ Aporte de \$50 para gastos de lentes ➤ Invitación a eventos ➤ Comisiones de visitas a jubilados ➤ Contratos temporales ➤ Garantía del seguro de vida colectivo 	1. Nada 2. Poco 3. Bastante
Programa de retiro o prejubilación	Valoración del plan actual y la inclusión de otros aspectos importantes	Elementos del programa de retiro	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo
Procedimientos para jubilarse y acogerse al plan	Valoración de la aplicación de los procedimientos para jubilarse y acogerse al plan	Requisitos y procedimientos para jubilarse y acogerse al plan	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo



VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	VALORES
Beneficios Económicos	Beneficios monetarios establecidos en el Reglamento para trabajadores y que están recibiendo los jubilados	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aporte complementario a la pensión ➤ Revalorización del aporte complementario ➤ Aporte de \$50 para gastos de lentes 	Si No
Beneficios Sociales	Beneficios Sociales recibido por los jubilados	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Invitación a eventos ➤ Comisiones de visitas a jubilados ➤ Contratos temporales ➤ Garantía del seguro de vida colectivo 	Si No
Satisfacción de beneficios	Nivel de satisfacción que tienen los jubilados por cada beneficio recibido	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aporte complementario a la pensión ➤ Revalorización del aporte complementario ➤ Aporte de \$50 para gastos ➤ Invitación a eventos ➤ Comisiones de visitas a jubilados ➤ Contratos temporales ➤ Garantía del seguro de vida colectivo 	(1) Muy insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (4) Satisfecho (5) Muy satisfecho
Razones para no jubilarse	Motivo por el cual los trabajadores en edad de jubilarse no se han jubilado	Cantidad de razones asociadas	Lista de razones



V. ANÁLISIS DE RESULTADOS

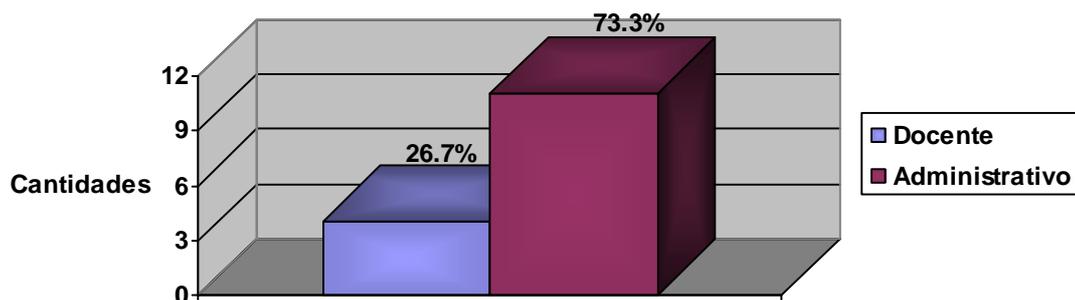
ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA A JUBILADOS

Después de procesar la información recopilada a través de la encuesta, obtuvimos los siguientes resultados:

El 100% de jubilados al que se hace referencia en los siguientes análisis corresponden a 15 personas que contestaron la encuesta de las 17 que correspondían a la muestra. De las 2 personas restantes que no contestaron, una había cambiado de domicilio y la otra estuvo renuente a llenar la encuesta.

- En el gráfico N° 1, se refleja que del 100% de los jubilados encuestados, 26.7% eran docentes y 73.3% eran Administrativos. Por lo que se puede decir que la mayor parte de la población que ha decidido jubilarse corresponde a los administrativos y una menor parte a docentes.

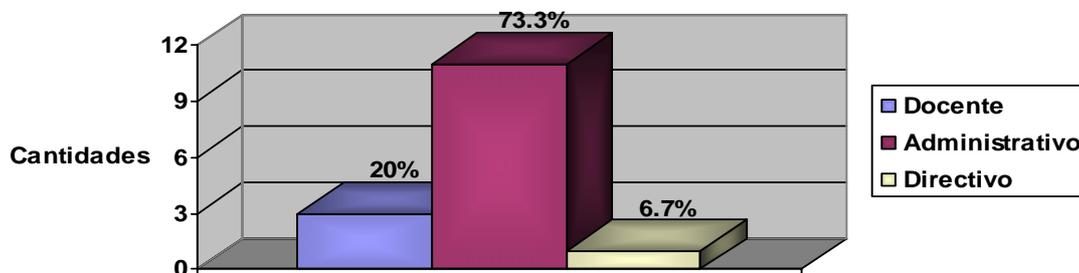
Gráfico N° 1
Distribución de la población en estudio según el tipo de trabajador





- En el gráfico N° 2, se observa que del 100% de los jubilados encuestados, 73.3% se jubilaron por edad y 26.7% se jubilaron por enfermedad, lo que quiere decir que es mayor la cantidad de personas que deciden jubilarse por edad, a voluntad propia, que debido al padecimiento de una enfermedad que les dificulte trabajar; tomando en cuenta que la mayoría se jubilaron sobrepasando la edad de retiro, que según la ley de Seguridad Social de Nicaragua es a los 60 años.

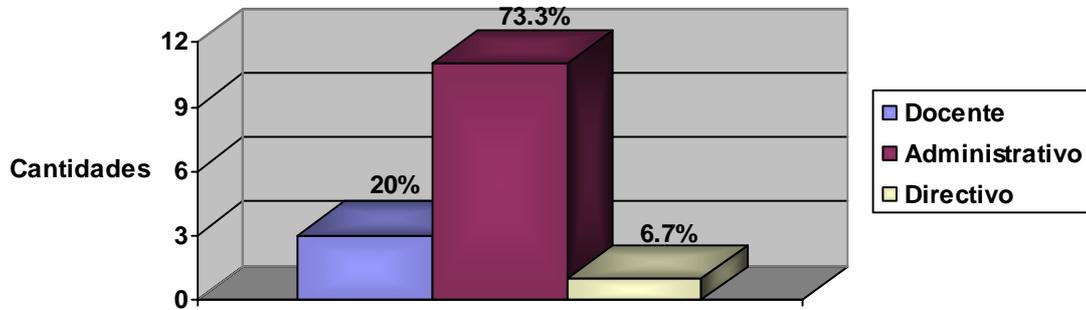
Gráfico N° 2
Distribución de la población en estudio según el cargo que desempeñaba al momento de su jubilación



- En el gráfico N° 3, se refleja que del 100% de los jubilados encuestados, 20% se jubilaron como docente al momento de su jubilación, 73.3% se desempeñaban como administrativos y solo 6.7% se jubilo con cargo directivo, que a la vez se desempeñaba como docente. Los jubilados han sido acogido al plan de jubilación independientemente del cargo desempeñado y según lo estipulado en el reglamento.



Gráfico N° 3
Distribución de la población en estudio según el cargo que desempeñaba al momento de su jubilación

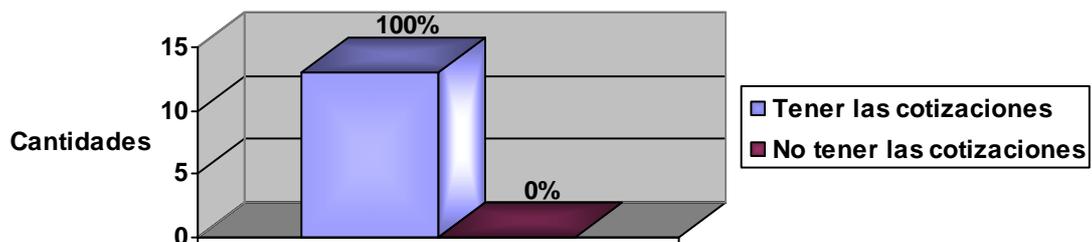


Razones para no jubilarse, para los que se jubilaron después de los 60 años de edad.

El 100% de los jubilados al que se hace referencia corresponden a las 13 personas que se jubilaron después de los 60 años de edad, de las 15 personas que contestaron la encuesta.

- En el gráfico N° 4, se refleja que el 100% de los jubilados encuestados tenían las cotizaciones reglamentarias por el INSS, por lo tanto no era una razón para no jubilarse. Se puede decir que todos los jubilados encuestados mayores de 60 tenían otras razones para no jubilarse puesto que todas contaban con las cotizaciones reglamentarias por el INSS.

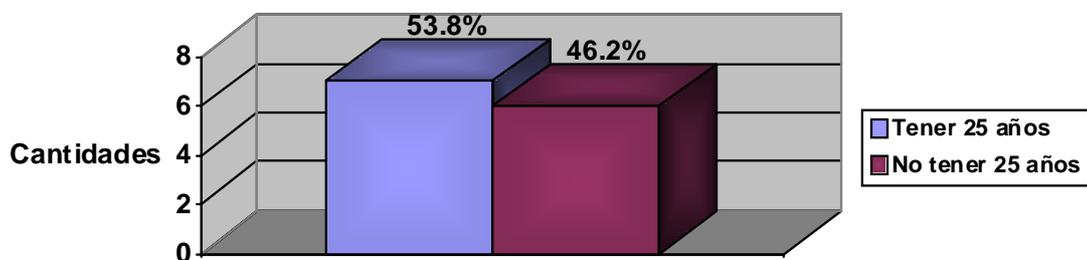
Gráfico N° 4
Distribución de la población en estudio respecto a “No tener las cotizaciones reglamentarias por el INSS”





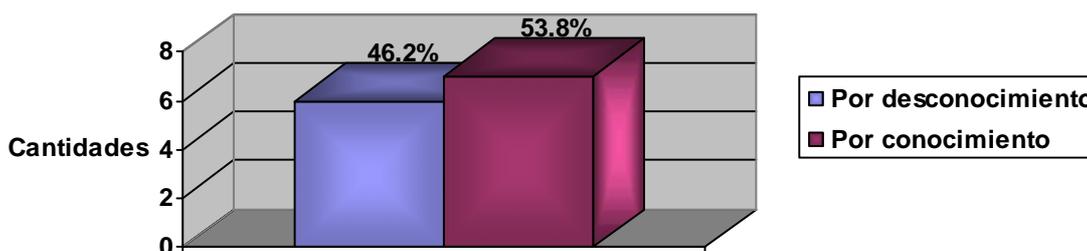
- En el gráfico N° 5, se observa que del 100% de los jubilados encuestados, 46.2% no tenían más de 25 años de trabajar para la Universidad por lo que era una razón para no jubilarse y 53.8% tenían más de 25 años de trabajar para la Universidad y por lo tanto no era un razón para no jubilarse. Casi la mitad esperó cumplir 25 años de trabajo para jubilarse y poder recibir el 100% de su salario bruto según el Reglamento.

Gráfico N° 5
Distribución de la población en estudio respecto a “No tener 25 años de trabajar en la UNAN- León”



- En el gráfico N° 6, se observa que del 100% de los jubilados, solamente 46.2% consideraban que el desconocimiento de los beneficios del plan era una razón para no jubilarse, a la edad reglamentaria por el INSS y 53.8% no consideraban que era una razón para no jubilarse. Casi la mitad desconocían los beneficios por lo que no se jubilaron a la edad de retiro, y para los demás esto no representaba una razón para no jubilarse.

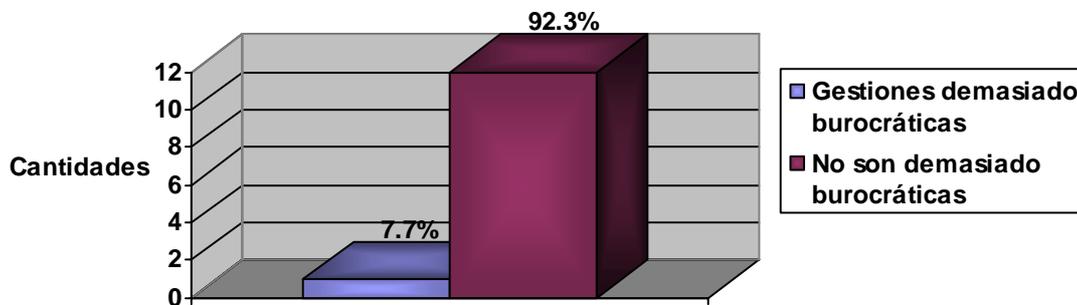
Gráfico N° 6
Distribución de la población en estudio respecto a “ Por desconocimiento de los beneficios del plan”





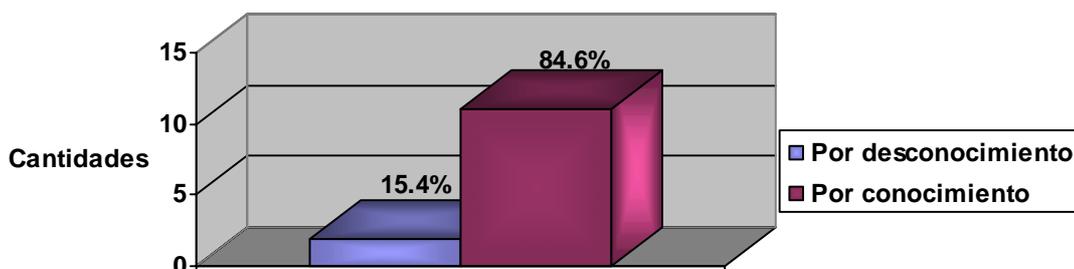
- En el gráfico N° 7, se refleja que del 100% de los jubilados, 7.7% opinaba que debido a que las gestiones son demasiado burocráticas no se jubilo a los 60 años y 92.3% opinaron que las gestiones no eran demasiadas burocráticas y por lo tanto no era una razón para no jubilarse. La mayoría no consideran que las gestiones para jubilarse requerían de muchos procedimientos y papeleos, por tanto no era una razón para retirarse.

Gráfico N° 7
Distribución de la población en estudio respecto a “Por ser las gestiones demasiado burocráticas”



- En el gráfico N° 8, se observa que del 100% de los jubilados encuestados, 15.4% opinaban que el desconocimiento de los requisitos de jubilación era una razón para no jubilarse mientras que el 84.6% conocían los requisitos de jubilación, por lo cual no era una razón para no jubilarse a la edad reglamentaria por el INNS. Pocos desconocían los requisitos, por lo que no se jubilaron a los 60 años y para los demás esto no representaba una razón puesto que ya los conocían.

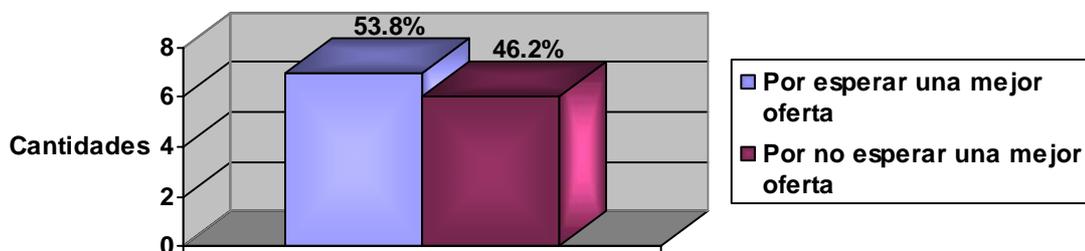
Gráfico N° 8
Distribución de la población en estudio respecto a “Por desconocimiento de los requisitos de jubilación”





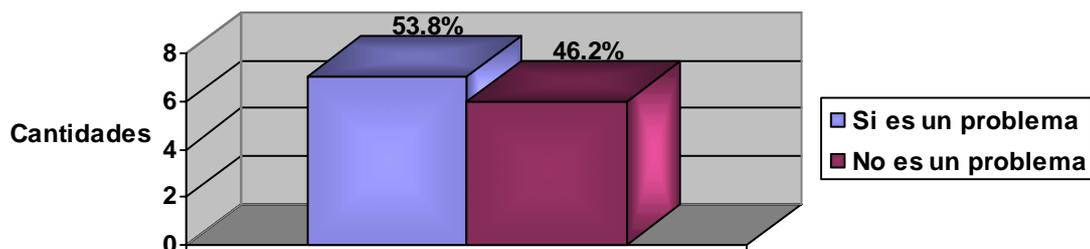
- En el gráfico N° 9, se refleja que del 100% de jubilados encuestados, 53.8% no se jubilaban porque esperaban de una mejor oferta para jubilarse y el 46.2% no esperaban una mejor oferta, por lo que no lo consideraban como una razón para no jubilarse. Poco más de la mitad si esperaban de una mejor oferta para retirarse, mientras que para los demás no se consideraba como una razón, puesto que, pensaban que la oferta de jubilación presentada en el reglamento es suficiente.

Gráfico N° 9
Distribución de la población en estudio respecto a “ Por esperar de una mejor oferta de jubilación”



- En el gráfico N° 10, se observa que del 100% de los jubilados, 53.8% opinaban que, el problema de pasar de una vida activa a una vida pasiva era una razón para no jubilarse y el 46.2% consideraban que no era una razón para no jubilarse a los 60 años de edad. Poco más de la mitad no estaban preparados para pasar a la vida de jubilado, mientras que los demás no consideraban esto como una razón para no retirarse.

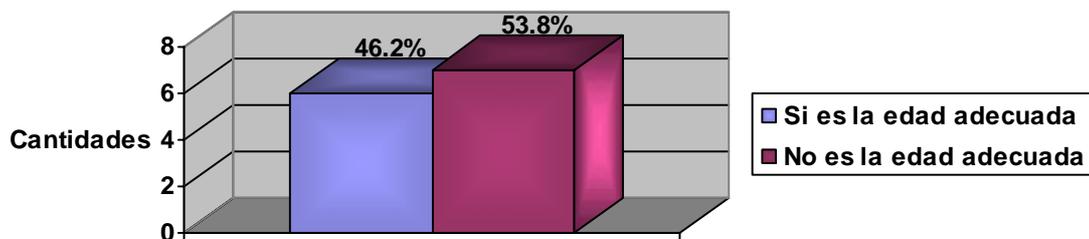
Gráfico N° 10
Distribución de la población en estudio respecto a “El problema de pasar de una vida activa a una vida pasiva”





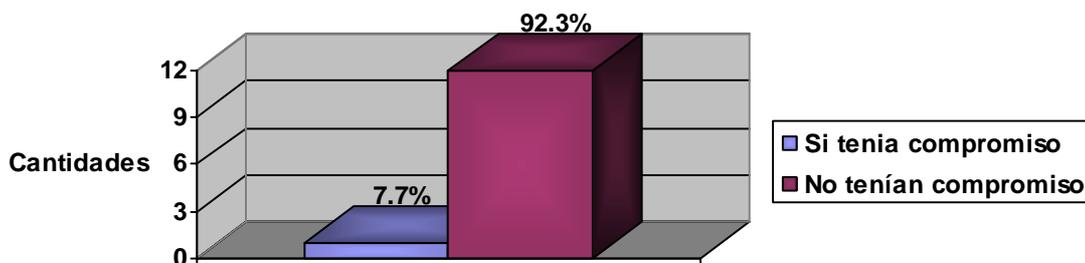
- En el gráfico N° 11, se refleja que del 100% de los jubilados, 46.2% opinaban que los 60 años de edad no era la edad adecuada para jubilarse y por lo tanto era una razón para no jubilarse y el 53.8% consideraban que la edad de 60 años era la edad adecuada para jubilarse y por lo tanto no era una razón para no jubilarse. Casi la mitad no se jubilaron a los 60 años por considerar que esta edad no era la adecuada, mientras que para los demás esta edad es la adecuada pero no se jubilaron a los 60 años por tener otras razones.

Gráfico N° 11
Distribución de la población en estudio respecto a “La edad de 60 años no es la edad adecuada”



- En el gráfico N° 12, se observa que del 100% de los jubilados, 7.7% consideraba que debido a compromisos con la Universidad no se jubilo a los 60 años y el 92.3% no tenían compromisos con la Universidad. Pues casi todos no tenían compromisos con la UNAN- León, pero no se jubilaron por tener otras razones.

Gráfico N° 12
Distribución de la población en estudio respecto a “Compromisos con la Universidad”





- En la tabla N° 14, de los 13 jubilados encuestados, 3 tenían otras razones, además de las señaladas anteriormente, por la que no se jubilaron cumpliendo los 60 años, las cuales son: asuntos familiares, por motivo de salud, y mucho cariño a la institución y todo su personal.

Tabla N° 14
Distribución de la población en estudio respecto a “Otras razones por las que no se jubilo al cumplir los 60 años”

Otras razones por las que no se jubilo al cumplir los 60 años	Cantidades
1. Asuntos familiares	1
2. Por conveniencia desde el punto de vista de salud	1
3. Mucho cariño a la institución y todo su personal	1
Total	3

Integración al programa de retiro para el personal docente

Se entenderá que el 100% son los que se jubilaron con cargo docente, debido a que el programa solo está estipulado para docentes lo que corresponde a 3 encuestados.

- En el gráfico N° 13 y la tabla N° 16, refleja que del 100% de los encuestados ninguno de ellos fueron integrados al programa de retiro para trabajadores docentes antes de su jubilación. En la tabla se enlista las razones por las cuales no pidieron integrarse a este programa, sus razones fueron que no lo consideraba necesario, por motivo de salud y porque no lo solicito.



Gráfico N° 13
Distribución de la población en estudio según trabajadores docentes integrados al programa de retiro”

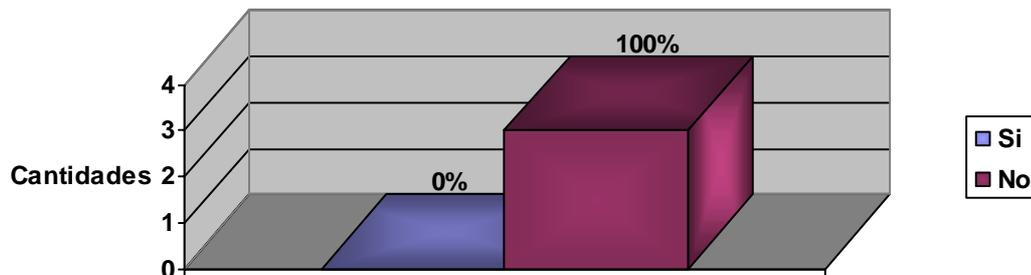


Tabla N° 16
Distribución de la población en estudio respecto a ¿Por qué no fue integrado al programa de retiro?

¿Por qué no fue integrado al programa de retiro?	Cantidades
1. No lo creo necesario	2
2. Salud	1
3. No lo solicite	1

Valoración de los programas de prejubilación

En el gráfico N° 14, se refleja la valoración que los jubilados tienen acerca del programa de prejubilación y de los cuales se presentan los siguientes resultados:

- En relación a “El programa de retiro que contempla la UNAN – León en su reglamento de jubilación es idóneo”, del 100% de los que contestaron en la escala, 9.1% está en desacuerdo en que el programa de retiro que contempla la UNAN-León en su reglamento de jubilación es idóneo, 9.1% no está de acuerdo ni en desacuerdo y 81.8% están de acuerdo. Según estos datos podemos decir que los



jubilados tienen una buena opinión acerca del programa de retiro para docentes contemplado en el reglamento de jubilación.

- En relación a “El Programa de prejubilación es con el propósito de *echarlos al suave de la Universidad*”, del 100% que contestaron, 22.2% están muy en desacuerdo, 22.2% están en desacuerdo, 22.2% no están de acuerdo ni en desacuerdo, 22.2% están de acuerdo y 11.1% está muy de acuerdo. De acuerdo a estos datos, son muy pocos los que consideran que el programa de prejubilación es con la intención de echarlos al suave de la Institución.
- En relación a “El tiempo establecido en el programa de prejubilación es suficiente para adaptarse a la jubilación”, del 100% que contestaron, 11.1% está muy en desacuerdo, 11.1% está en desacuerdo, 22.2% no están de acuerdo ni en desacuerdo y 55.6% están de acuerdo. La mayor parte de los jubilados está muy de acuerdo con el tiempo establecido en el programa de prejubilación, es decir que es adecuado para adaptarse a la vida de jubilado.
- En relación a “El programa de prejubilación debe de incluir al cónyuge en la preparación para el retiro o para los cambios que la vida de jubilación creara en ambos”, del 100% que contestaron, 22.2% están muy en desacuerdo, 22.2% no están de acuerdo ni en desacuerdo, 33.3% están de acuerdo y 22.2% están muy de acuerdo. Referente a estos datos, los jubilados están de acuerdo, en que se debe incluir a los conyugues en el programa de prejubilación, en la preparación para retirarse de la Institución y la vida del jubilado.
- En relación a “El programa de prejubilación debería de contemplar asesoría financiera y presupuestaria para animar a los empleados a que hagan ajustes en sus hábitos”, del 100% que contestaron, 8.3% está muy en desacuerdo, 16.7% están en desacuerdo, 8.3% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 50% están de acuerdo y 16.7% están muy de acuerdo. Los datos nos muestran que los jubilados están de acuerdo en que la Universidad debería de incluir en el programa de retiro, asesoría

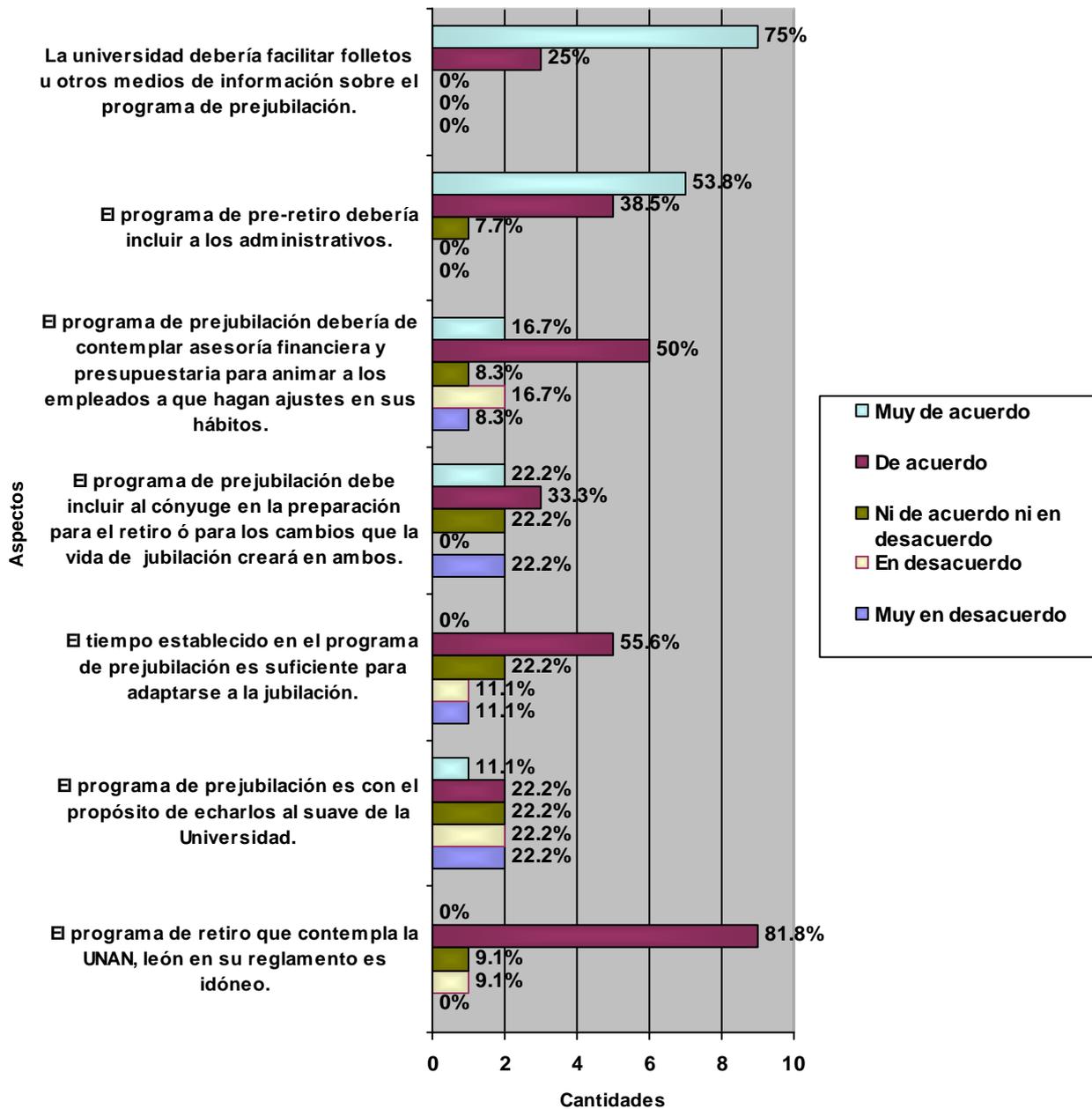


financiera y presupuestaria para animarlos a realizar antes de su jubilación ajustes en sus gastos y así prepararse para la vida de jubilado.

- En relación a “El programa de pre-retiro debería de incluir a los administrativos”, del 100% que contestaron, 7.7% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 38.5% están de acuerdo y 53.8% están muy de acuerdo. Según estos datos la mayor parte de los jubilados consideran que los administrativos deberían tener un plan de retiro.
- En relación a “La Universidad debería facilitar folletos u otros medios de información sobre el programa de prejubilación”, del 100% que contestaron, 25% están de acuerdo y 75% están muy de acuerdo. Según estos datos se puede decir que la universidad debería de facilitar folletos u otros medios para informar a los que están próximos a jubilarse acerca del programa de prejubilación contemplado en su reglamento.

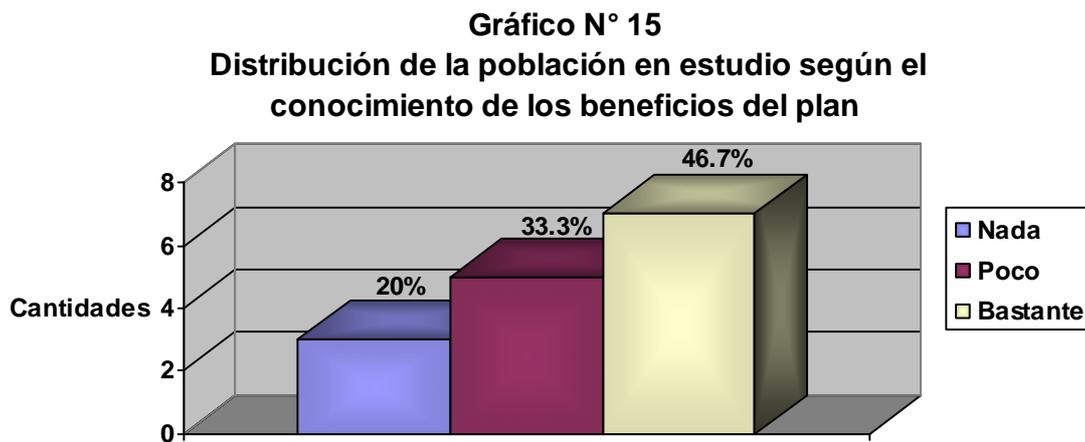


Gráfico N° 14
Distribución de la población en estudio según la valoración del programa de prejubilación

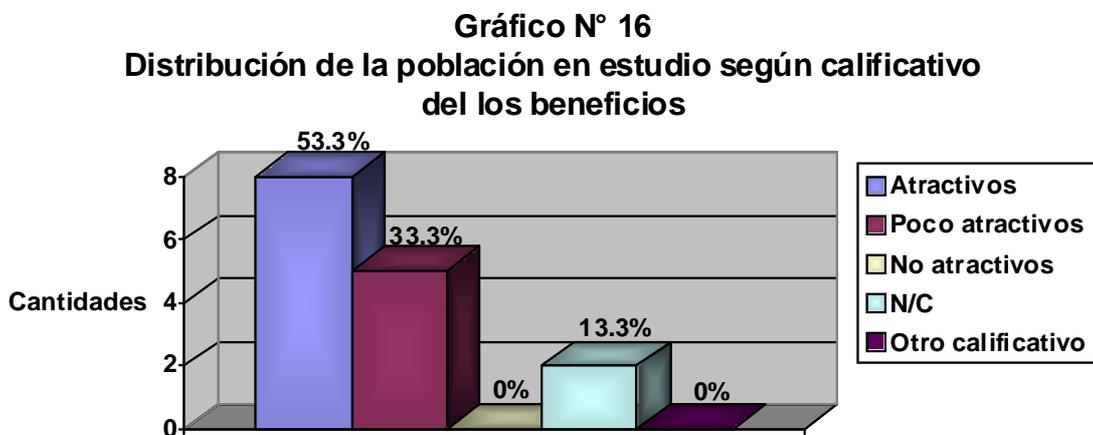




- En el gráfico N° 15, se observa que del 100% de los jubilados, 20% no conocen nada acerca de los beneficios contemplados en el plan de jubilación, 33.3% conocen poco los beneficios del plan y 46.7% lo conocen bastante. Se puede decir que la mayor parte de los jubilados tiene un alto grado de conocimiento de los beneficios contemplados en el plan de jubilación.



- En el gráfico N° 16, se refleja que del 100% de los jubilados, 53.3% consideran atractivos los beneficios del plan de jubilación, 33.3% los consideran poco atractivos y 13.3% no contestaron al respecto. Estos datos nos muestran que la mayor parte de los jubilados consideran que este plan de jubilación es atractivo.





- En el gráfico N° 17, 21 y tabla N° 22 del 100% de los jubilados, 73.3% no han solicitado el aporte de \$50.00 para gastos de lentes y el 26.7% lo han solicitado, lo cual es un requisito establecido en el reglamento para recibir dicho beneficio. Del 73.3%(11) de las personas que no han solicitado el aporte, 4 no lo han hecho porque no lo han necesitado, 4 porque se han vencido y las 3 personas restantes cada una respectivamente opinó que recién adquirió su jubilación, por falta de tiempo, porque no ha querido pero lo solicitara próximamente. Se puede decir que la mayor parte de los jubilados aún no han recibido este beneficio, esto es debido a las razones antes mencionadas.

Gráfico N° 17
Distribución de la población en estudio según la solicitud de aporte para lentes

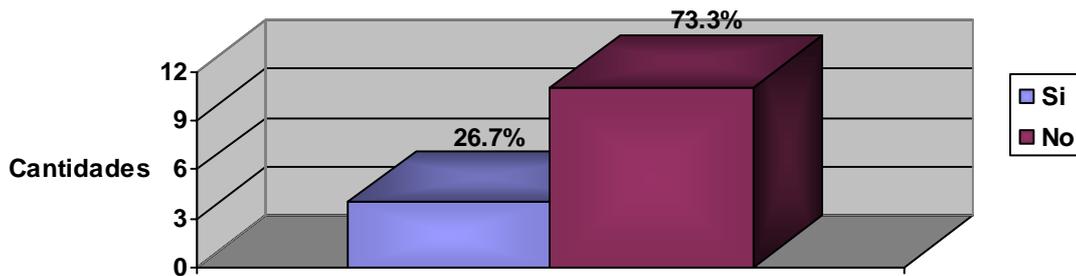


Gráfico N° 21
Distribución de la población en estudio según el aporte de \$50 para gastos de lentes

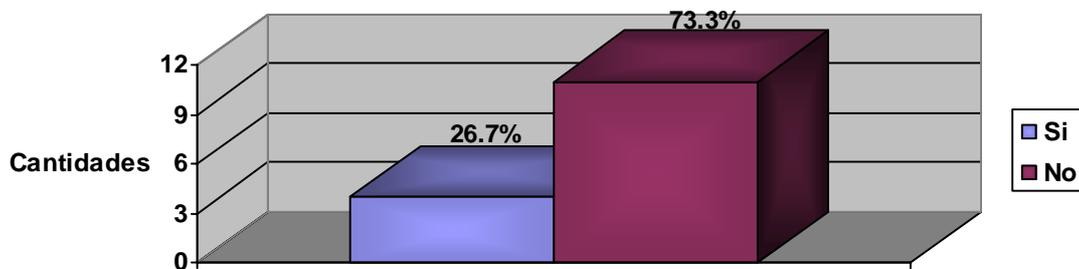




Tabla N° 22

Distribución de la población en estudio respecto a ¿Por qué no han solicitado los lentes?

¿Por qué no han solicitado los lentes?	Cantidades
1. No lo he necesitado	4
2. No lo he hecho porque recién adquiriré mi jubilación	1
3. No estoy en tiempo(No se han vencido)	4
4. Por falta de tiempo	1
5. No he querido, pero lo solicitaré próximamente	1
Total	11

- En el gráfico N° 18, 24 y tabla N° 23, del 100% de los jubilados, ninguno ha solicitado contratos temporales o contratación como profesor horario. De ellos solo 9 personas opinaron del porque no lo han solicitado, 3 por motivo de salud, 3 por no haber plazas libres, 2 no lo creen conveniente y 1 porque es muy poco el salario. Las razones antes mencionadas son los motivos por lo cual no están recibiendo dicho beneficio, cabe mencionar que este beneficio debe ser solicitado por el jubilado.

Gráfico N° 18

Distribución de la población en estudio según solicitud para contratos temporales o contratación como profesor horario

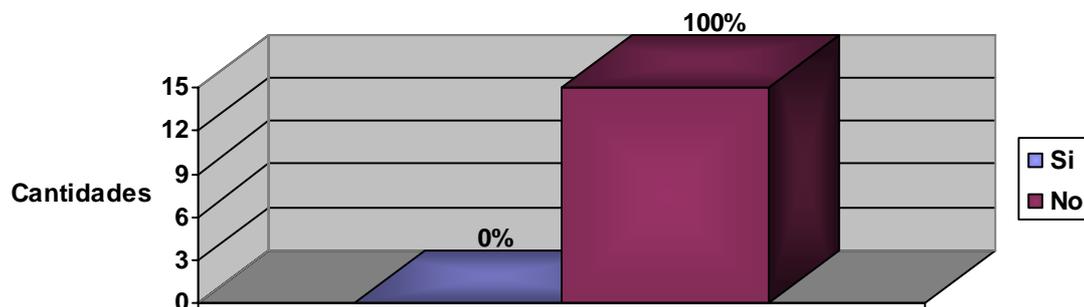




Gráfico N° 24
Distribución de la población en estudio según los contratos temporales por servicios profesionales o contratación como profesor horario

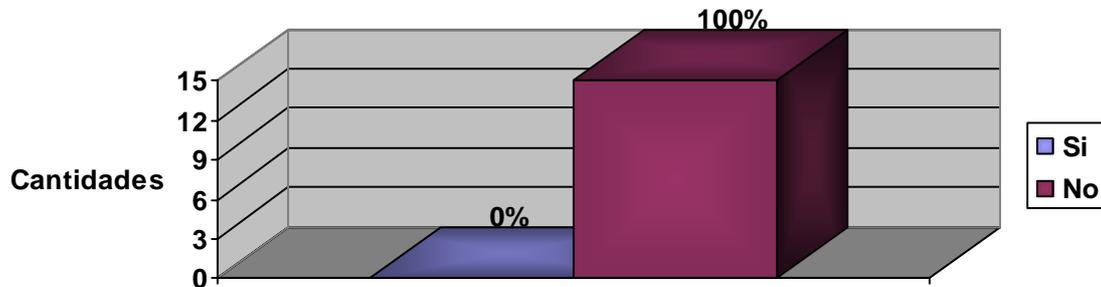


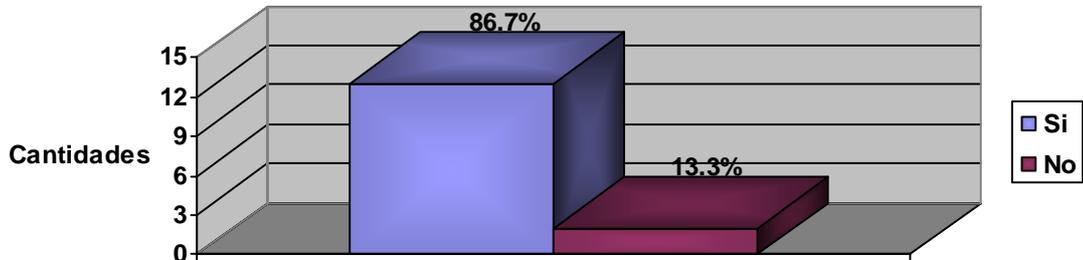
Tabla N° 23
Distribución de la población en estudio respecto a ¿Por qué no han solicitado contratos temporales o contratación como profesor horario?

¿Por qué no han solicitado contratos temporales o contratación como profesor horario?	Cantidades
1. Es muy poco el salario	1
2. No lo creo conveniente	2
3. Por no haber plazas libres	3
4. Por motivo de salud	3
Total	9

- En el gráfico N° 19, se observa que del 100% de los jubilados, 13.3% no ha recibido el aporte complementario a la pensión, porque según los datos presentados anteriormente se jubilo con cargo directivo y según el Reglamento estas personas se acogen al plan, pero debido a que se jubilan con un mayor salario y por lo tanto una mayor pensión por el INSS no recibe complemento a la pensión por parte de la Universidad y los 86.7% restantes han recibido el aporte complementario a la pensión. Según estos datos, los jubilados están recibiendo el complemento a la pensión que aporta la universidad a los trabajadores de acuerdo a lo que establece el reglamento de jubilación.

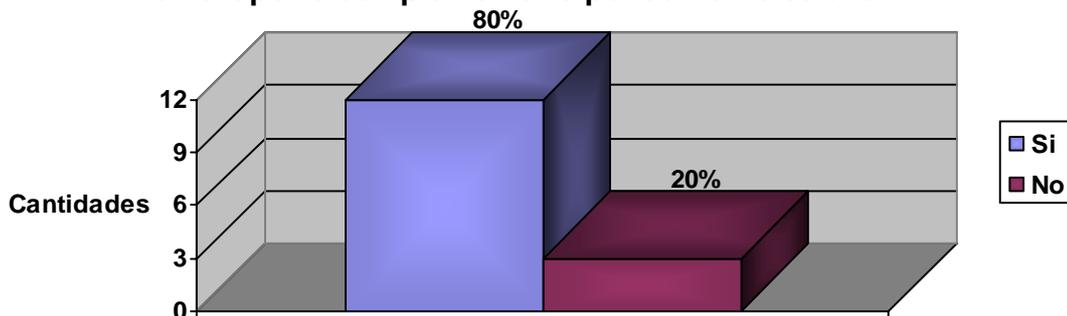


Gráfico N° 19
Distribución de la población en estudio según el aporte complementario a la pensión



- En el gráfico N° 20, se refleja que del 100% de los jubilados, 20% no han recibido ajustes en el aporte complementario por aumento salarial, una de ellas como se mencionó anteriormente se jubiló con cargo directivo, por tanto no recibe ningún ajuste y las 2 restantes porque recientemente se han jubilado y no ha habido aumento salarial; 80% han percibido ajustes en el aporte complementario por aumento salarial. De la misma manera que el complemento a la pensión, los jubilados están recibiendo el ajuste del mismo, que da la Institución en caso de aumento salarial.

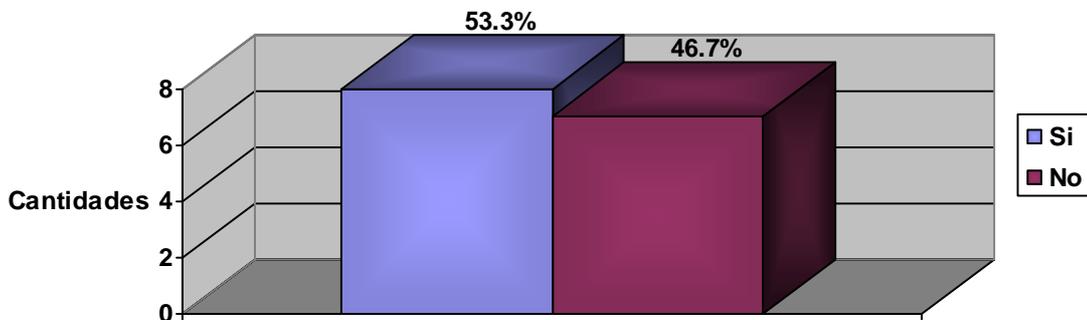
Gráfico N° 20
Distribución de la población en estudio según el ajustes en el aporte complementario por aumento salarial





- En el gráfico N° 22, se observa que del 100% de los jubilados, 46.7% no recibieron invitación por parte de la Universidad a eventos científicos, académicos y culturales en compañía de su esposo(a) y los 53.3% restantes recibieron invitación por parte de la Universidad. Según estos datos la comisión de jubilación no ha cumplido con este beneficio ya que casi la mitad de jubilados no han recibido ninguna invitación para eventos en compañía de su cónyuge.

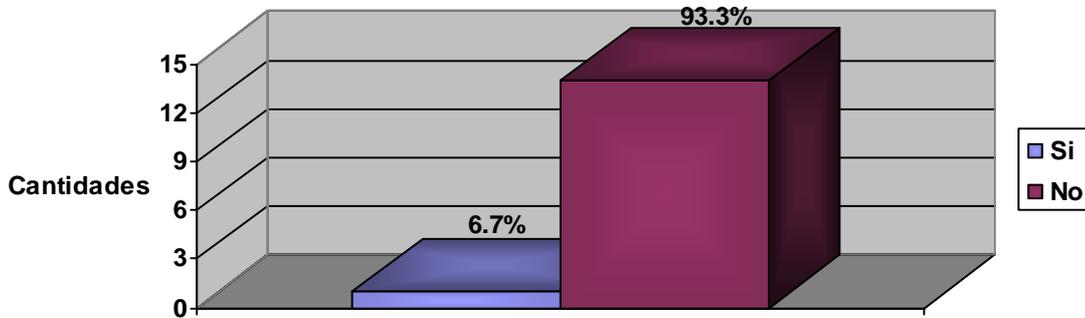
Gráfico N° 22
Distribución de la población en estudio según invitación a eventos científicos, académicos y culturales en compañía de su esposa (o)



- En el gráfico N° 23, se observa que del 100% de los jubilados, 93.3% no recibieron comisiones de visitas en caso de duelo, enfermedad o que vivan solos y solamente 6.7% recibió comisión de visitas. Los datos demuestran que la mayor parte de los jubilados no están recibiendo este beneficio y además este ha sido descuidado por la comisión de jubilación.

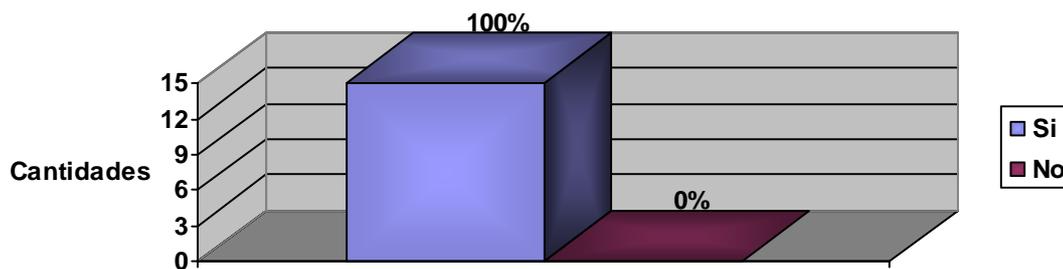


Gráfico N° 23
Distribución de la población en estudio según la comisión de visitas en caso de duelo, enfermedad o que vivan solos



- En el gráfico N° 25, se observa que el 100% de los jubilados, han percibido que se les está garantizando el seguro de vida a través de la compañía aseguradora. Estos datos señalan que la comisión de jubilación cumple con garantizar el seguro de vida a los trabajadores una vez ya jubilados, a la compañía aseguradora a la que están adscritos.

Gráfico N° 25
Distribución de la población en estudio según le están garantizado el seguro de vida a través de la compañía aseguradora a que están adscritos





Valoración de los procedimientos

En el gráfico N° 26, se presenta la valoración que los jubilados tienen acerca de los procedimientos que se deben realizar para jubilarse:

- En relación a “Da a conocer la Institución los requisitos y procedimientos para la jubilación en general”, del 100% de los encuestados que contestaron en la escala, 6.7% está muy en desacuerdo en que la institución da a conocer los requisitos y procedimientos para la jubilación en general, 73.3% están de acuerdo y 20% están muy de acuerdo. Estos datos reflejan que la universidad da a conocer los requisitos y procedimientos para jubilarse a los trabajadores docentes y administrativos.
- En relación a “Da a conocer la institución los requisitos y procedimientos para acogerse al plan de jubilación”, del 100% que contestaron en la escala, 6.7% está en desacuerdo, 6.7% no está en desacuerdo ni en desacuerdo, 66.7% están de acuerdo y 20% están muy de acuerdo. Según estos datos la comisión de jubilación da a conocer los requisitos y procedimientos para acogerse al plan de jubilación expresado en el reglamento.
- En relación a “Los requisitos y procedimientos para jubilarse y pertenecer al plan son accesibles”, del 100% que contestaron en la escala, 6.7% está en desacuerdo, 13.3% no están de acuerdo ni en desacuerdo, 73.3% están de acuerdo y solamente 6.7% está muy de acuerdo. Según los datos, los requisitos y procedimientos para jubilarse y acogerse al plan son accesibles para los trabajadores docentes y administrativos.
- En relación a “La comisión de jubilación cumple con los criterios y procedimientos definidos para acogerse al plan”, del 100% que contestaron en la escala, 14.3% están en desacuerdo, 42.9% no están de acuerdo ni en desacuerdo, 28.6% están de acuerdo y 14.3% están muy de acuerdo. Según los datos la mayoría opina que la

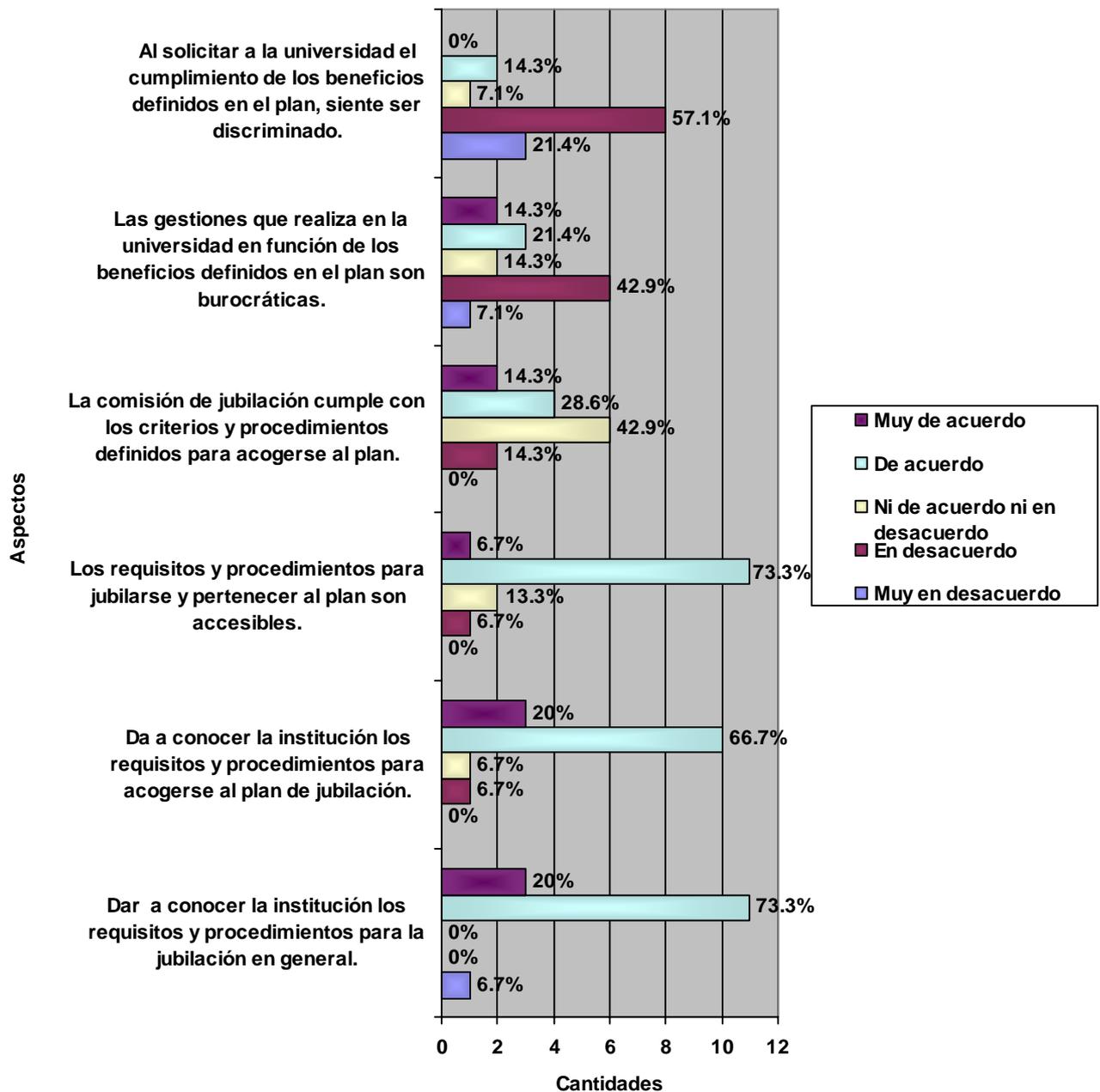


comisión de jubilación si cumple con los criterios y procedimientos definidos en el reglamento para acogerse al plan.

- En relación a “Las gestiones que realiza en la universidad en función de los beneficios definidos en el plan son burocráticas”, del 100% que contestaron en la escala, 7.1% está muy en desacuerdo 42.9% están en desacuerdo, 14.3% no están de acuerdo ni en desacuerdo, 21.4% están de acuerdo y 14.3% están muy de acuerdo. Los datos revelan que los jubilados, en su mayoría, no consideran que las gestiones a realizar para su jubilación sean burocráticas.
- En relación a “Al solicitar a la universidad el cumplimiento de los beneficios definidos en el plan, siente ser discriminado”, del 100% personas que contestaron en la escala, 21.4% están muy en desacuerdo, 57.1% están en desacuerdo, 7.1% no está de acuerdo ni en desacuerdo y 14.3% están de acuerdo. Según datos son pocos quienes perciben discriminación por parte de la comisión de jubilación al solicitar el cumplimiento de los beneficios de jubilación.



Gráfico N° 26
Distribución de la población en estudio según la valoración de los procedimientos





Valoración de los beneficios

En el grafico N° 27, se presenta la valoración que los jubilados tienen acerca de los beneficios que están recibiendo.

- En relación a “El aporte como complemento a la pensión del INSS está siendo calculado según lo establecido en el plan”, del 100% que contestaron en la escala que va de muy insatisfecho a muy satisfecho, 6.7% está muy insatisfecho con el cálculo del aporte del complemento a la pensión, 20% están insatisfecho, 53.3% están satisfecho y 20% están muy satisfecho. La mayor parte de los jubilados se sienten satisfechos ya que el complemento a la pensión se calcula de acuerdo a lo establecido en el reglamento.
- En relación a “La revalorización del aporte como complemento se realiza según lo establecido en el plan de jubilación”, del 100% que contestaron en la escala, 33.3% están insatisfecho, 60% están satisfecho y 6.7% están muy satisfecho. La mayor parte de los jubilados están satisfechos con la revalorización al aporte como complemento a la pensión que reciben en caso de reajuste salarial por parte de la Institución.
- En relación a “Se entrega la cantidad establecida para gastos de lentes si lo requieren”, del 100% que contestaron en la escala, 10% está insatisfecho, 60% no están satisfecho ni insatisfecho, 20% están satisfechos y 10% está muy satisfecho. Según estos datos la mayor parte de los jubilados no están satisfechos ni insatisfechos con respecto al aporte para gastos de lentes al que tienen derecho como jubilados.
- En relación a “Participan de los eventos académicos, científicos y culturales que organiza la Universidad” del 100% que contestaron en la escala, 14.3% están muy insatisfecho, 21.4% están insatisfecho, 28.6% no están satisfechos ni insatisfechos,

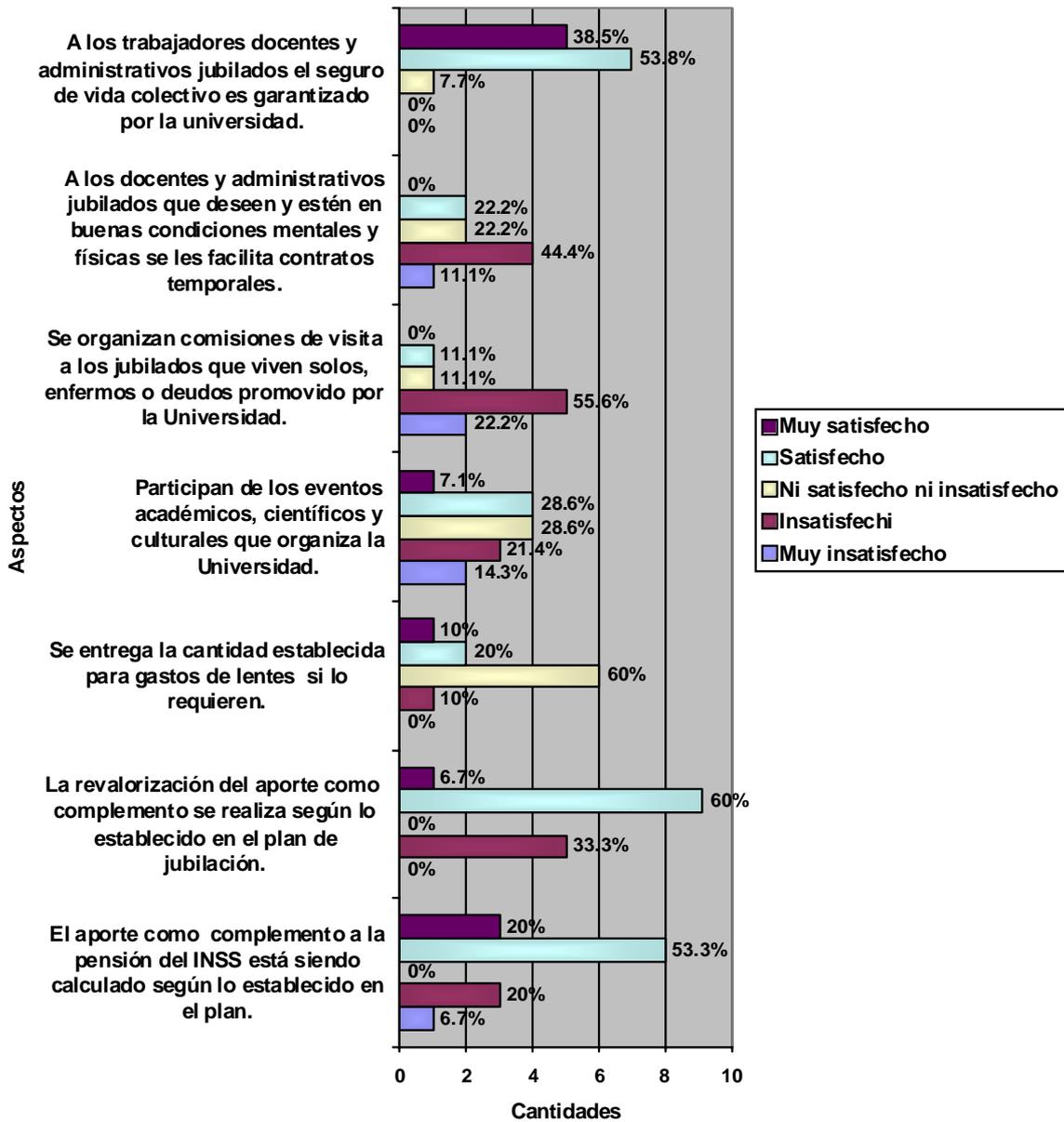


28.6% están satisfechos y 7.1% está muy satisfecho. Según estos datos una parte de los jubilados se sienten satisfechos con la invitación a eventos que realiza la universidad, a lo que tienen derecho los jubilados para recrearse y otra parte se sienten insatisfechos.

- En relación a “Se organizan comisiones de visita a los jubilados que viven solos, enfermos o deudos promovido por la Universidad” del 100% que contestaron en la escala, 22.2% están muy insatisfechos, 55.6% están insatisfechos, 11.1% no está satisfecho ni insatisfecho y 11.1% está satisfecho. Los datos anteriores nos señalan que la mayor parte de los jubilados se sienten insatisfechos con este beneficio, porque no lo están recibiendo según lo estipulado en el reglamento.
- En relación a “A los docentes y administrativos jubilados que deseen y estén en buenas condiciones mentales y físicas se les facilita contratos temporales” del 100% que contestaron en la escala, 11.1% está muy insatisfecho, 44.4% están insatisfecho, 22.2% no están satisfechos ni insatisfechos y 22.2% están satisfechos. Los porcentajes revelan la insatisfacción por parte de los jubilados por este beneficio, es decir que la mayor parte de ellos no lo están recibiendo.
- En relación a “A los trabajadores docentes y administrativos jubilados el seguro de vida colectivo es garantizado por la universidad” del 100% que contestaron en la escala, 7.7% no está satisfecho ni insatisfecho, 53.8% están satisfechos y 38.5% están muy satisfechos. Los datos presentados revelan que la mayor parte de las personas que se han jubilado están percibiendo que la Universidad le está garantizando el seguro de vida colectivo y ellos se muestran satisfechos con este beneficio.



Gráfico N° 27
Distribución de la población según la valoración de los beneficios





- En la tabla N° 33, se observa que de 15 jubilados encuestados, Solo 10 jubilados opinaron sobre otros beneficios que deberían incorporarse al plan de jubilación de los trabajadores de la universidad, según los datos lo que más demandan los jubilados es que se les otorgue el bono navideño

Tabla N° 33

Distribución de la población en estudio según ¿Qué otros beneficios deberían ser incorporados en el plan de jubilación de los trabajadores de la Universidad?

¿Qué otros beneficios deberían ser incorporados en el plan de jubilación de los trabajadores de la Universidad?	Cantidades
1. Un docente jubilado en la directiva de la ATD	1
2. Crear una asociación de jubilados de la UNAN	1
3. Centro de recreación para jubilados	1
4. Que se nos otorgue el bono Navideño	2
5. Ayuda económica por fallecimiento del cónyuge e hijos	1
6. Ayuda para medicamentos	1
7. Que los reajustes sean más completos para combatir la devaluación	1
8. Que el pago sea completo	1
9. Farmacia, súper y galería	1
Total	10

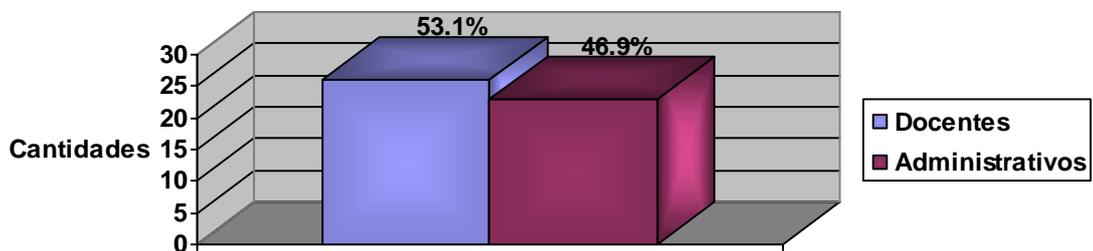


ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA A NO JUBILADOS

El 100% de jubilados al que se hace referencia en los siguientes análisis corresponden a 49 personas que contestaron la encuesta de las 51 personas que correspondían a la muestra seleccionada. De las 2 personas restantes que no contestaron, una había cambiado de domicilio y la otra estuvo renuente a llenar la encuesta.

- En el gráfico N° 28, se refleja que del 100% de los trabajadores encuestados, 53.1% son docentes y 46.9% son administrativos. Según estos datos la mayor parte de la población que se encuentra en edad de jubilarse y no lo ha hecho son trabajadores docentes.

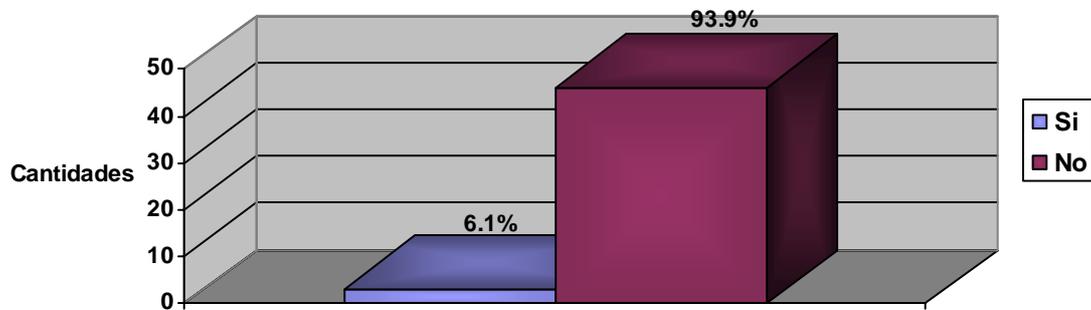
Gráfico N° 28
Distribución de la población en estudio según el tipo de trabajador



- En el gráfico N° 29, se refleja que del 100% de los trabajadores encuestados, 93.9% no se encuentran en proceso de jubilación y solamente 6.1% se encuentran en proceso de jubilación. Podemos decir que la mayor parte de los trabajadores en edad de jubilarse no piensan jubilarse.



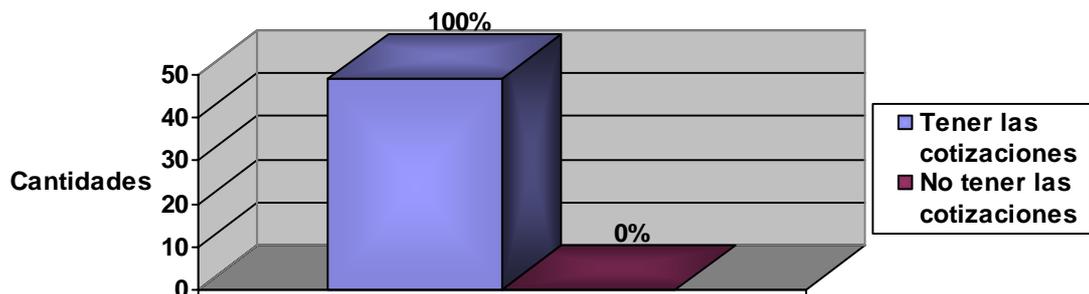
Gráfico N° 29
Distribución de la población en estudio según los trabajadores en proceso de jubilación



Razones para no jubilarse

- En el gráfico N° 30, el 100% de los trabajadores encuestados tienen las cotizaciones reglamentarias por el INSS, por lo que consideran que no es una razón para no jubilarse. Se puede decir que las cotizaciones reglamentarias por el INSS no representan ningún impedimento para que los que están en edad de jubilarse puedan hacerlo.

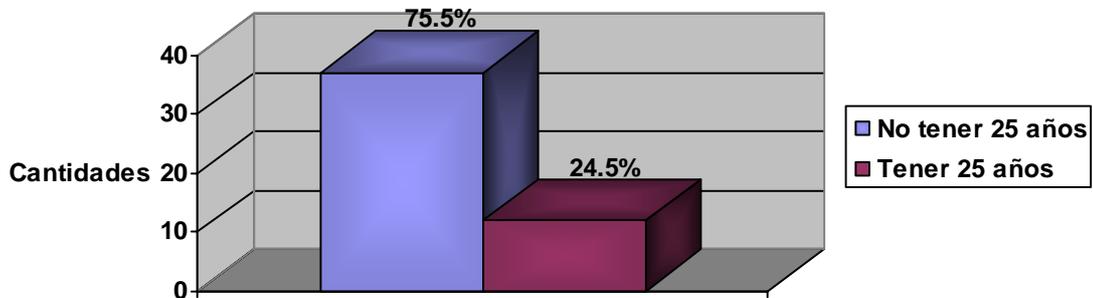
Gráfico N° 30
Distribución de la población en estudio respecto a “No tener las cotizaciones reglamentarias por el INSS”





- En el gráfico N° 31, del 100% de los trabajadores encuestados, 75.5% no tienen 25 años de trabajar para la UNAN-León, por lo cual consideran que es una razón para no jubilarse y 24.5% tienen más de 25 años de trabajar para la Universidad, lo que indica que no consideran que es una razón para no jubilarse. La mayor parte de los trabajadores en edad de jubilarse no lo han hecho porque esperan cumplir los 25 años de trabajar para la Universidad y así retirarse con el 100% de su salario bruto según lo contemplado en el reglamento de jubilación.

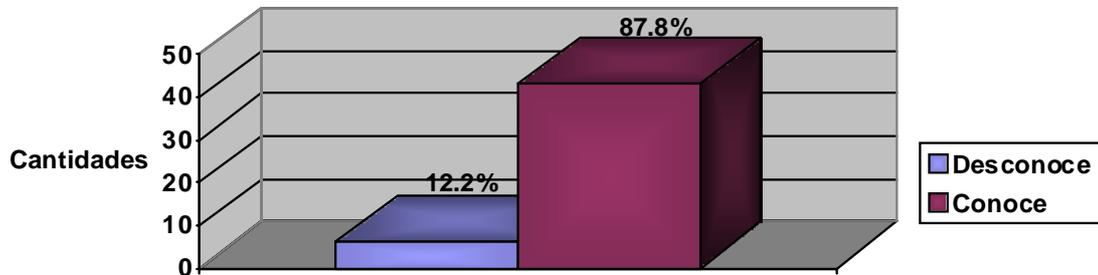
Gráfico N° 31
Distribución de la población en estudio respecto a “No tener 25 años de trabajar en la UNAN-León”



- En el gráfico N° 32, se observa que del 100% de los trabajadores encuestados, solo 12.2% no conocen los beneficios del plan, por lo que consideran que es una razón para no jubilarse y 87.8% tienen conocimiento de los beneficios del plan, lo que indica que no consideran que es una razón para no jubilarse. Los datos demuestran que solo una pequeña parte de los que están en edad de jubilarse y no lo han hecho, es debido a que no conocen los beneficios contenidos en el reglamento de jubilación y para la mayor parte esto no representa una razón para no jubilarse ya que conocen dichos beneficios.

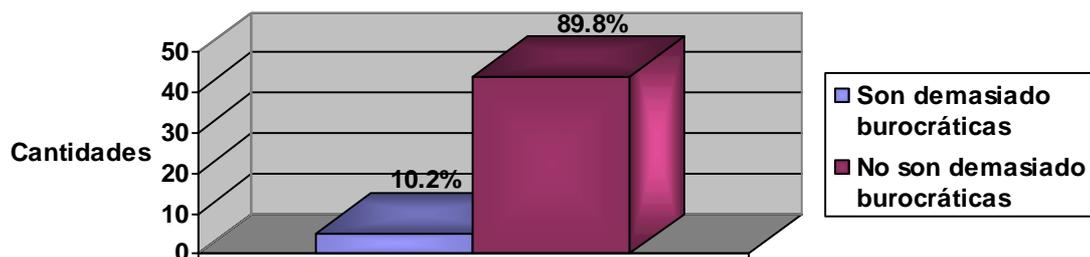


Gráfico N° 32
Distribución de la población en estudio respecto a “Por desconocimiento de los beneficios del Plan”



- En el gráfico N° 33, se refleja que del 100% de los trabajadores encuestados, 10.2% piensan que por ser las gestiones demasiado burocráticas no se han jubilado y 89.8% opinan que las gestiones no son demasiado burocráticas, por lo tanto no consideran que sea una razón para no jubilarse. Según estos datos la mayoría de los trabajadores que están en edad de jubilarse no consideran que las gestiones para jubilarse sean demasiado burocráticas y por lo tanto esto no representa una razón para no hacerlo.

Gráfico N° 33
Distribución de la población en estudio respecto a “Por ser las gestiones demasiado burocráticas”

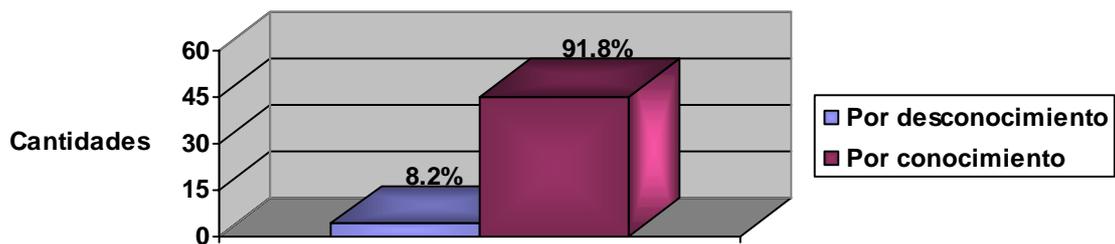


- En el gráfico N° 34, del 100% de los trabajadores encuestados, solamente 8.2% desconocen los requisitos de jubilación, por lo que consideran que es una razón para no jubilarse y 91.8% piensan que no es una razón para no jubilarse. Se puede decir que una pequeña parte de trabajadores que se encuentran en edad de



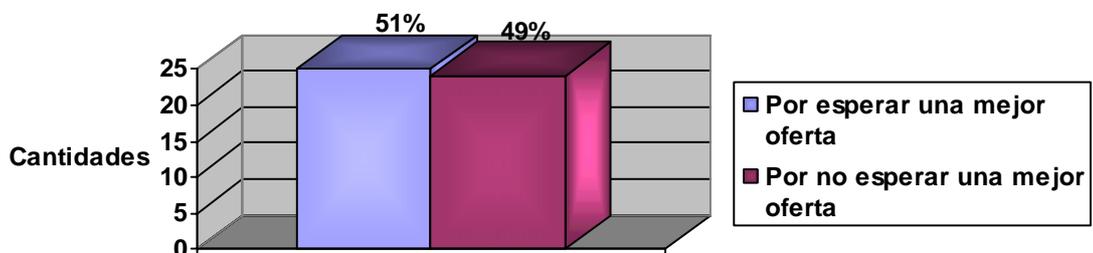
jubilación, desconocen los requisitos de jubilación, por lo cual no han decidido jubilarse, mientras que para la mayor parte de trabajadores esto no representa una razón para no hacerlo.

Gráfico N° 34
Distribución de la población respecto “Por desconocimiento de los requisitos del Plan”



- En el gráfico N° 35, se observa que del 100% de los trabajadores encuestados 51% esperan de una mejor oferta de jubilación, por lo que no se han jubilado y 49% opinan que no es una razón para no jubilarse. Según estos datos una parte de trabajadores que se encuentran en edad de jubilación esperan de una mejor oferta para retirarse de la institución, mientras que para la otra parte esto no es razón para no hacerlo, puesto que consideran que la oferta de jubilación presentada en el reglamento es suficiente.

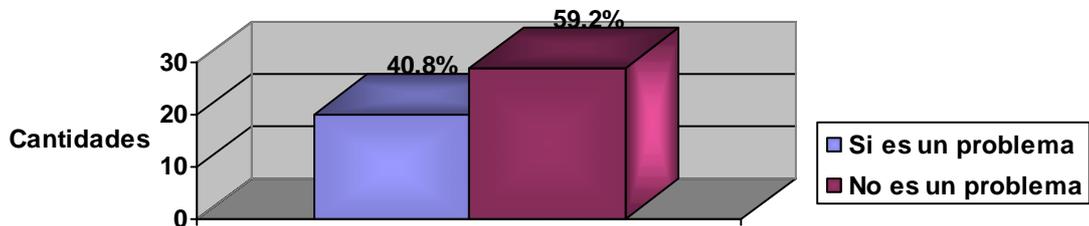
Gráfico N° 35
Distribución de la población en estudio respecto a “Por esperar de una mejor oferta de jubilación”





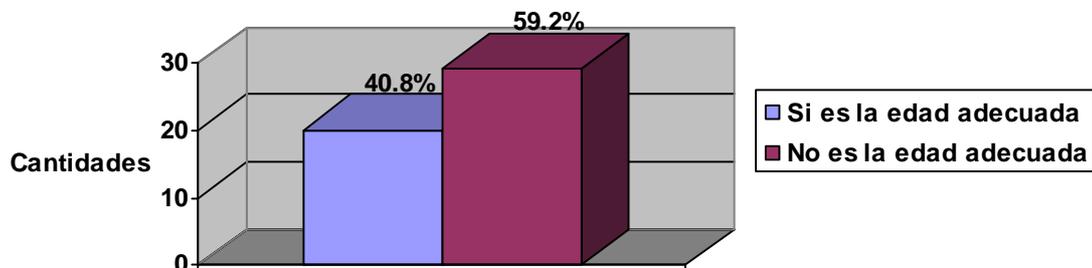
- En el gráfico N° 36, se refleja que del 100% de los trabajadores encuestados 40.8% opinan que el problema de pasar de una vida activa a una vida pasiva es una razón para no jubilarse y 59.2% considera que no es una razón para no jubilarse. Estos datos indican que la mayor parte de los trabajadores consideran que pasar de una vida activa a una vida pasiva no es una razón para no jubilarse.

Gráfico N° 36
Distribución de la población en estudio respecto a “El problema de pasar de una vida activa a una vida pasiva”



- En el gráfico N° 37, se observa que del 100% de los trabajadores encuestados, 40.8% consideran que la edad de 60 años es la edad adecuada para jubilarse y 59.2% opinan que la edad de 60 años no es la edad adecuada para jubilarse. La mayor parte de los trabajadores opinan que la edad de 60 años no es la edad adecuada para jubilarse

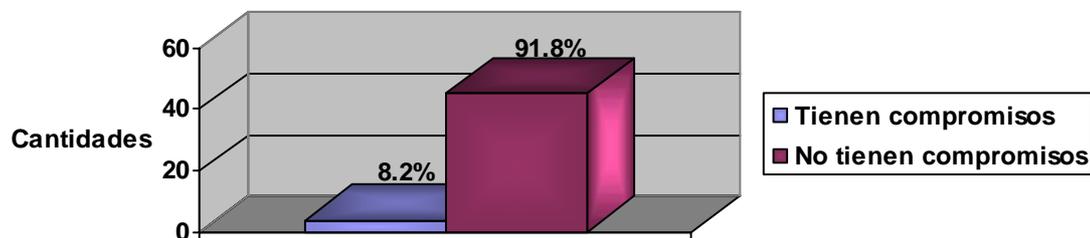
Gráfico N° 37
Distribución de la población en estudio respecto a” La edad de 60 años no es la edad adecuada”





- En el gráfico N° 38, se observa que del 100% de los trabajadores encuestados 8.2% tienen compromisos con la Universidad, por lo cual es una razón para no jubilarse y 91.8% no tienen compromisos con la Universidad. De acuerdo con estos resultados se puede deducir que existe una menor parte de trabajadores comprometidos con la Universidad, por tanto consideran que esto es una razón para no jubilarse.

Gráfico N° 38
Distribución de la población en estudio respecto a
“Compromisos por parte de la Universidad”



- En la tabla N° 46, se observa que de 49 trabajadores encuestados, 22 opinaron sobre otra razón por la que no se han jubilado. 6 no se han jubilado por sentirse en capacidad de seguir trabajando, 3 por compromisos económicos personales, 3 por temor a que la institución no cumpla con lo prometido, 2 porque piensan jubilarse este año.

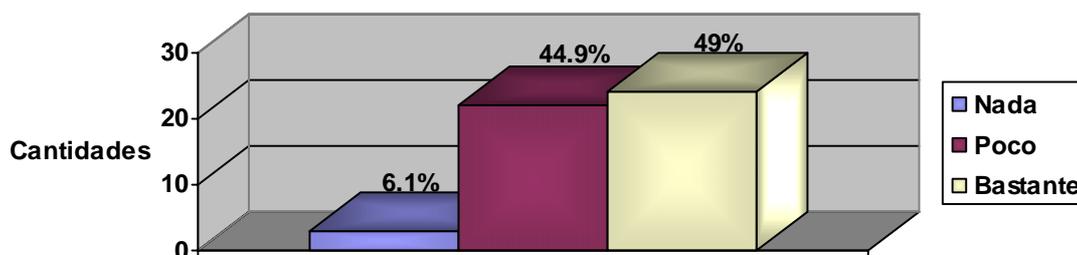


Tabla N° 46
Distribución de la población respecto a otras razones por las que no se han jubilado

Otras razones por las que no se han jubilado	Cantidades
1. Por no haber ambiente donde pasar el tiempo	1
2. Por compromisos económicos personales	3
3. Acaba de cumplir 60 años	1
4. Me siento en capacidad de seguir trabajando	6
5. Temor a que la institución no cumpla con lo prometido	3
6. Aumento salarial anual, estabilización económica	1
7. El seguro era muy poco anteriormente, pero espero jubilarme	1
8. Por ser una pensión raquítica que no cubre todas las necesidades	1
9. Para tener una mejor pensión necesitaba de mejor salario	1
10. Devaluación por la pensión que apunta el INSS	1
11. Necesitaba recibir los beneficios del sindicato administrativo	1
12. Pienso jubilarme este año	2
Total	22

- En el gráfico N° 39, se refleja que del 100% de los trabajadores encuestados 6.1% no conocen los beneficios del plan, 44.9% tienen poco conocimiento y 49% conocen los beneficios del plan de jubilación. Se puede decir que los trabajadores encuestados tienen un alto grado de conocimiento acerca de los beneficios del plan de jubilación.

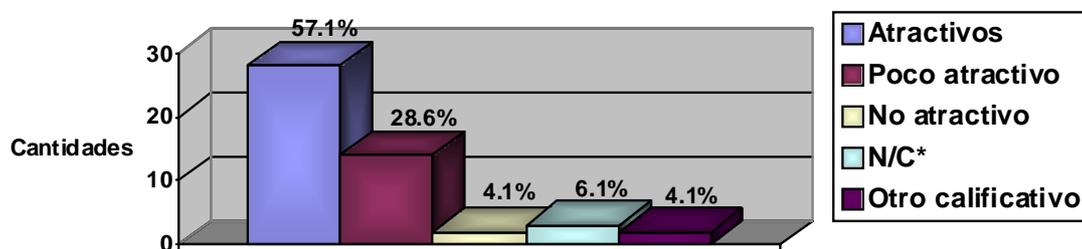
Gráfico N° 39
Distribución de la población en estudio según el conocimiento de los beneficios del Plan





- En el gráfico N° 40, del 100% de los trabajadores encuestados, 57.1% consideran atractivos los beneficios del plan de jubilación, 28.6% lo consideran poco atractivos, 4.1% lo consideran no atractivo y 6,1% no contestaron. Según estos datos la mayor parte de los trabajadores encuestados consideran que los beneficios del plan de jubilación son atractivos.

Grafico N° 40
Distribución de la población en estudio según la calificación de los beneficios



Valoración del programa de prejubilación.

En el gráfico N° 41 se observa la valoración que tienen los no jubilados de acuerdo al programa de prejubilación que contempla el reglamento de jubilación.

- En relación a “El programa de retiro que contempla la UNAN-León en su reglamento de jubilación es idóneo”, se observa que del 100% que contestaron en la escala que va de muy en desacuerdo a muy de acuerdo, 2.9% está muy en desacuerdo; 5.9% está en desacuerdo; 20.6% no están de acuerdo ni en desacuerdo; 59.9% están de acuerdo y 17.6% están muy de acuerdo. La mayor parte de las personas que contestaron opinan que el programa de retiro que contempla la UNAN – León es eficiente para ellos.



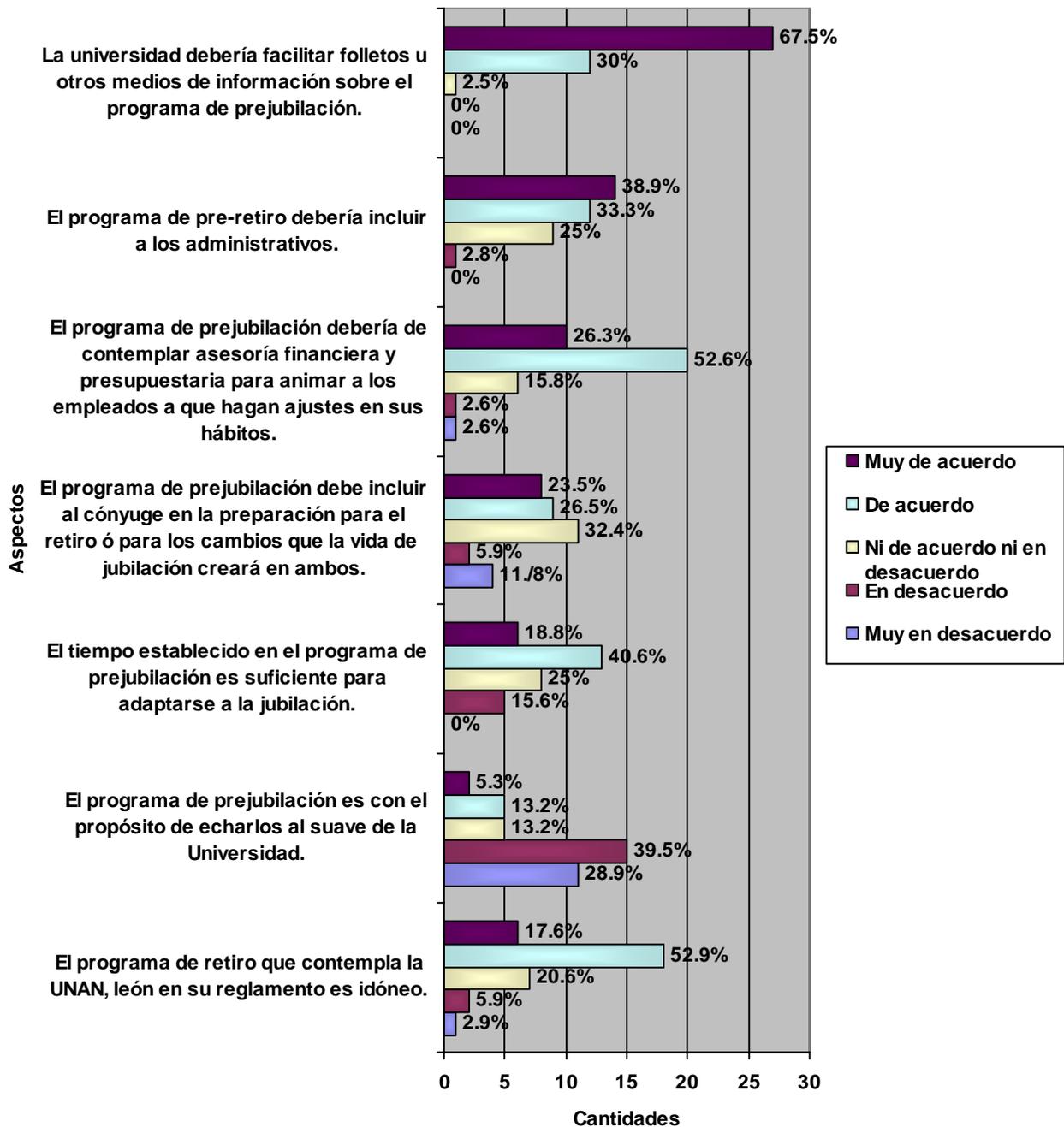
- En relación a “El Programa de prejubilación es con el propósito de *echarlos al suave de la Universidad*” del 100% que contestaron en la escala 28.9% están muy en desacuerdo, 39.5% están en desacuerdo, 13.2% no están de acuerdo ni en desacuerdo, 13.2% están de acuerdo y 5.3% están muy de acuerdo. Estos resultados nos revelan que los no jubilados están en completo desacuerdo en que el propósito del programa de prejubilación sea echarlos al suave de la Universidad.
- En relación a “El tiempo establecido en el programa de prejubilación es suficiente para adaptarse a la jubilación” del 100% que contestaron en la escala, 15.6% están en desacuerdo, 25% no están de acuerdo ni en desacuerdo, 40.6% están de acuerdo y 18.8% están muy de acuerdo. Según nos muestran estos datos, se puede afirmar que el tiempo establecido en el programa de prejubilación es el necesario para adaptarse a la vida de jubilado.
- En relación a “El programa de prejubilación debe de incluir al cónyuge en la preparación para el retiro o para los cambios que la vida de jubilación creara en ambos” del 100% que contestaron en la escala 11.8% están muy en desacuerdo, 5.9% están en desacuerdo, 32.4% no están de acuerdo ni en desacuerdo, 26.5% están de acuerdo y 23.5% están muy de acuerdo. En referencia a este aspecto se puede decir que la mayor parte de los no jubilados no están de acuerdo ni en desacuerdo en que el programa de prejubilación incluya al cónyuge.
- En relación a “El programa de prejubilación debería de contemplar asesoría financiera y presupuestaria para animar a los empleados a que hagan ajustes en sus hábitos”, del 100% personas que contestaron en la escala, 2.6% están muy en desacuerdo, 2.6% están en desacuerdo, 15.8% no están de acuerdo ni en desacuerdo, 52.6% están de acuerdo y 26.3% están muy de acuerdo. En relación con este aspecto podemos decir que los que están en edad de jubilarse y no lo han hecho, están de acuerdo en el programa de retiro contemple asesoría financiera y presupuestaria.



- En relación a “El programa de pre-retiro debería de incluir a los administrativos” del 100% que contestaron en escala 2.8% está en desacuerdo, 25% no están de acuerdo ni en desacuerdo, 33.3% están de acuerdo y 38.9% están muy de acuerdo. La mayor parte de los no jubilados están a favor en que se debería de implementar un programa de pre-retiro para los administrativos.
- En relación a “La Universidad debería facilitar folletos u otros medios de información sobre el programa de prejubilación”, del 100% que contestaron en la escala 2.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 30% están de acuerdo y 67.5% están muy de acuerdo. Con estos datos se puede deducir que los no jubilados están de acuerdo en que la universidad debería proveer documentación en la que facilite información acerca del programa de prejubilación.



Gráfico N° 41
Distribución de la población en estudio según la valoración del programa de prejubilación





- En la tabla N° 50, se observa que de 49 trabajadores encuestados, 26 trabajadores respondieron la pregunta acerca de que beneficios deberían ser incluidos en el Plan y según los datos, lo que más demandan los trabajadores en edad de jubilación es que la Universidad tenga la buena voluntad de cumplir con lo prometido y que el seguro de INISER siga vigente; en segundo lugar demandan atención medica para los jubilados; piden que se les reconozcan los años de servicio, que no los inhiban de participar en eventos, piden que se les apoye en cualquier necesidad, facilidades para adquirir una casa, equiparar la pensión conforme se devalúa el dólar.

Tabla N° 50
Distribución de la población en estudio con respecto a ¿Qué otros beneficios deberían ser incorporados en el Plan de jubilación de los trabajadores?

¿Qué otros beneficios deberían ser incorporados en el Plan de jubilación de los trabajadores?	Cantidades
1. Que se nos asigne un monto para hacerle frente a las nuevas actividades	1
2. Que se nos reconozca los años de servicio (antigüedad)	2
3. Atención medica	3
4. Que no nos inhiban de participar de eventos	2
5. Que la Universidad tenga la buena voluntad de cumplir con lo prometido	4
6. Que se nos permita trabajar como profesor hasta de medio tiempo	1
7. Apoyo en cualquier necesidad	2
8. Que el seguro de INISER siga vigente	4
9. Que el seguro de vida adicional con INISER pase de \$10,000.00 a \$50,000.00, si está en la capacidad de seguir pagando	1
10. No abolir los logros del convenio colectivo	1
11. Facilidad para la adquisición de una casa de habitación para el que no tenga	2
12. Becas para los hijos de los jubilados	1
13. Equiparar la pensión conforme se devalúa el dólar	2
Total	26



VI. CONCLUSIONES

Al finalizar el análisis de la información obtenida en este estudio concluimos que:

1. El 26.7% del personal que se ha jubilado en la UNAN-León, son trabajadores de tipo administrativo. En el caso del personal en edad de jubilarse, un 53.1% son trabajadores docentes. Además, es mayor el porcentaje de trabajadores que se encuentran en edad de jubilación que los que se han retirado de la Institución, por tanto el plan de jubilación no ha sido eficaz para que estos trabajadores decidan retirarse y acogerse al mismo.
2. El 73.3% de trabajadores tanto docentes y administrativos se han jubilado por la edad reglamentada por el INSS.
3. El 46.7% de jubilados y un 49% de no jubilados tienen conocimiento de los beneficios del plan de jubilación. Además el 53.3% de jubilados y un 57.1% de no jubilados consideran que estos beneficios son atractivos.
4. El 20% del personal docente jubilado no fue integrado al programa de retiro, por tanto la comisión de jubilación no está aplicando con lo establecido en el reglamento.
5. En la valoración del programa de prejubilación el mayor porcentaje tanto de jubilados como trabajadores en edad de jubilarse se muestran favorables con: el programa de prejubilación es idóneo; el tiempo establecido es suficiente para adaptarse a la jubilación; se debería incluir al cónyuge en la preparación para el retiro, asesoría financiera y presupuestaria, a los trabajadores administrativos y facilitar folletos u otros medios sobre este programa. Se muestran desfavorables con: el programa es con el propósito de echarlos al suave de la universidad.



6. En relación a los beneficios que han recibido los jubilados, el 100% de los jubilados manifiestan que solamente se les está cumpliendo con garantizar el seguro de vida a través de la compañía aseguradora a la que están adscritos. Por arriba del 50% se les está cumpliendo con: el aporte complementario a la pensión, el ajuste al mismo y la invitación a eventos. Por arriba del 50% no se les está cumpliendo con: el aporte de \$50 para gastos de lentes, comisión de visitas y en un 100% no se les está cumpliendo con los contratos temporales.
7. En relación a la valoración de los procedimientos por arriba del 50% los jubilados se muestran favorables con: la institución da a conocer los requisitos y procedimientos para jubilarse y acogerse al plan y se muestra desfavorables con: las gestiones son demasiado burocrática, al solicitar los beneficios siente ser discriminado.
8. Los beneficios con los que están mayormente insatisfechos los jubilados son: las comisiones de visitas y los contratos temporales o contratación como profesor horario. Con relación a los demás beneficios recibidos están muy satisfechos.
9. Las razones fundamentales por las que los trabajadores en edad de jubilación no se han jubilado son: No tienen 25 años de trabajar para la universidad, por esperar de una mejor oferta de jubilación, pasar de una vida activa a una vida pasiva, los 60 años no es la edad adecuada para jubilarse, se sienten en capacidad de seguir trabajando, compromisos económicos personales, temen que la institución no cumpla con lo establecido.



VII. RECOMENDACIONES

En la UNAN-León todos los jubilados son acogidos al plan de jubilación, pero no todos perciben los beneficios de igual manera, por tanto recomendamos que:

1. La Comisión de Jubilación, valore la elaboración de un plan de seguimiento, monitoreo y evaluación de los compromisos adquiridos en el reglamento de jubilación, con el fin de velar por los derechos que le corresponden tanto, a jubilados como a trabajadores próximo a jubilarse .
2. La Comisión de jubilación, establezca mecanismos de divulgación de los criterios y beneficios contemplados en el reglamento, para que los trabajadores Docentes y Administrativos que se acercan a la jubilación conozcan los beneficios, requisitos y procedimientos para que puedan hacer uso del mismo.



VIII. BIBLIOGRAFÍA

Chruden y Sherman. Administración de Personal. CECOSA. 1991. Pág. 528-529, 536-537.

French, Wendell. Administración de Personal: Desarrollo de Recursos Humanos. Editorial Limusa. 1989. Pág. 326-327.

Ley N° 539 “Ley de Seguridad Social”. La Gaceta-diario oficial N° 225. 20-11-06. Pág. 8842.

Mondy, R. Wayne. Administración de Recursos Humanos. Prentice Hall. Sexta edición. 1997. Pág. 402-403, 583-584.

Werther William B. y Keith Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. McGraw Hill. Quinta edición. 2003. Pág. 392-393 y 417.

UNAN – León. Reglamento de Jubilación para Trabajadores de la UNAN – León. Editorial Universitaria. 13 de Septiembre del 2006.

<http://es.wikipedia.org>

www.inss.gob.ni. Decreto N° 975 “Reglamento General de la Ley de Seguridad Social”.



ANEXOS



Anexo 1

TABLAS DE RESULTADOS DE ENCUESTAS A JUBILADOS

Los totales corresponden a 15 personas que contestaron la encuesta de 17 que correspondían a la muestra seleccionada.

Tabla Nº 1

Distribución de la población en estudio según el tipo de trabajador

Tipo de Trabajador	Cantidades	Porcentajes
Docente	4	26.7
Administrativo	11	73.3
Total	15	100

Tabla Nº 2

Distribución de la población en estudio según el sexo

Sexo	Cantidades	Porcentajes
F	8	53.3
M	7	46.7
Total	15	100

Tabla Nº 3

Distribución de la población en estudio según el tipo de jubilación

Tipo de jubilación	Cantidades	Porcentajes
Por edad	11	73.3
Por enfermedad	4	26.7
Total	15	100

Tabla Nº 4

Distribución de la población en estudio según el cargo que desempeñaba al momento de su jubilación

Cargo que desempeñaba al momento de su jubilación	Cantidades	Porcentajes
Docente	3	20.0
Administrativo	11	73.3
Directivo	1	6.7
Total	15	100



Razones para no jubilarse, para las personas jubiladas después de los 60 años

Los totales corresponden a 13 personas, de las 15 que llenaron la encuesta y que se jubilaron después de los 60 años.

Tabla Nº 5
Distribución de la población en estudio respecto a “No tener las cotizaciones reglamentarias por el INSS”

No tener las cotizaciones reglamentarias por el INSS	Cantidades	Porcentajes
Tener las cotizaciones	13	100
No tener las cotizaciones	0	0.0
Total	13	100

Tabla Nº 6
Distribución de la población en estudio respecto a “No tener 25 años de trabajar en la UNAN- León”

No tener 25 años de trabajar en la UNAN-León	Cantidades	Porcentajes
Tener 25 años	7	53.8
No tener 25 años	6	46.2
Total	13	100

Tabla Nº 7
Distribución de la población en estudio respecto a “Por desconocimiento de los beneficios del plan”

Por desconocimiento de los beneficios del plan	Cantidades	Porcentajes
Por desconocimiento	6	46.2
Por conocimiento	7	53.8
Total	13	100



Tabla N° 8
Distribución de la población en estudio respecto a “Por ser las gestiones demasiado burocráticas”

Por ser las gestiones demasiado burocráticas	Cantidades	Porcentajes
Gestiones demasiado burocráticas	1	7.7
No son demasiado burocráticas	12	92.3
Total	13	100

Tabla N° 9
Distribución de la población en estudio respecto a “Por desconocimiento de los requisitos de jubilación”

Por desconocimiento de los requisitos de jubilación	Cantidades	Porcentajes
Por desconocimiento	2	15.4
Por conocimiento	11	84.6
Total	13	100

Tabla N° 10
Distribución de la población en estudio respecto a “Por esperar de una mejor oferta de jubilación”

Por esperar de una mejor oferta de jubilación	cantidades	Porcentajes
Por esperar una mejor oferta	7	53.8
Por no esperar una mejor oferta	6	46.2
Total	13	100

Tabla N° 11
Distribución de la población en estudio respecto a “El problema de pasar de una vida activa a una vida pasiva”

El problema de pasar de una vida activa a una vida pasiva	Cantidades	Porcentajes
Si es un problema	7	53.8
No es un problema	6	46.2
Total	13	100



Tabla N° 12
Distribución de la población en estudio respecto a “La edad de 60 años no es la edad adecuada”

La edad de 60 años no es la edad adecuada	Cantidades	Porcentajes
Si es la edad adecuada	6	46.2
No es la edad adecuada	7	53.8
Total	13	100

Tabla N° 13
Distribución de la población en estudio respecto a “Compromisos con la Universidad”

Compromisos con la Universidad	Cantidades	Porcentajes
Si tenía compromiso	1	7.7
No tenían compromiso	12	92.3
Total	13	100

Tabla N° 15
Distribución de la población en estudio según trabajadores docentes integrados al programa de retiro”

Trabajadores docentes integrados al programa de retiro	Cantidades	Porcentajes
Si	0	0
No	3	100
Total	3	100

Nota: Las 3 personas a que se hace referencia son los 3 docentes que se encontraron en nuestra muestra, y que según reglamento dicho programa de retiro es para docentes.



Tabla Nº 17
Distribución de la población en estudio según la valoración de los programas de jubilación

Aspectos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de de Acuerdo ni en desacuerdo		De Acuerdo		Muy de acuerdo		TOTAL
	Cantidades	%	Cantidades	%	Cantidades	%	Cantidades	%	Cantidades	%	
1. El programa de retiro que contempla la UNAN, león en su reglamento es idóneo.	0	0,0	1	9,1	1	9,1	9	81,8	0	0,0	11
2. El programa de prejubilación es con el propósito de <i>echarlos al suave de la Universidad.</i>	2	22,2	2	22,2	2	22,2	2	22,2	1	11,1	9
3. El tiempo establecido en el programa de prejubilación es suficiente para adaptarse a la jubilación.	1	11,1	1	11,1	2	22,2	5	55,6	0	0,0	9
4. El programa de prejubilación debe incluir al cónyuge en la preparación para el retiro ó para los cambios que la vida de jubilación creará en ambos.	2	22,2	0	0,0	2	22,2	3	33,3	2	22,2	9
5. El programa de prejubilación debería de contemplar asesoría financiera y presupuestaria para animar a los empleados a que hagan ajustes en sus hábitos.	1	8,3	2	16,7	1	8,3	6	50,0	2	16,7	12
6. El programa de pre-retiro debería incluir a los administrativos.	0	0,0	0	0,0	1	7,7	5	38,5	7	53,8	13
7. La universidad debería facilitar folletos u otros medios de información sobre el programa de prejubilación.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	25,0	9	75,0	12



Tabla N° 18
Distribución de la población en estudio según el conocimiento de los beneficios del plan

Conocimiento de los beneficios del plan	Cantidades	Porcentajes
Nada	3	20.0
Poco	5	33.3
Bastante	7	46.7
Total	15	100

Tabla N° 19
Distribución de la población en estudio según el calificativo del los beneficios

Calificativo del los beneficios	Cantidades	Porcentajes
Atractivos	8	53.3
Poco atractivos	5	33.3
No atractivos	0	0.0
N/C*	2	13.3
Otro calificativo	0	0.0
Total	15	100

*No contesto.

Tabla N° 20
Distribución de la población en estudio según la solicitud de aporte para lentes

Solicitud de aporte para lentes	Cantidades	Porcentajes
Si	4	26.7
No	11	73.3
Total	15	100

Tabla N° 21
Distribución de la población en estudio según la solicitud para contratos temporales o contratación como profesor horario

Solicitud para contratos temporales o contratación como profesor horario	Cantidades	Porcentajes
Si	0	0
No	15	100
Total	15	100

**Beneficios que han recibido los jubilados**

Tabla N° 24
Distribución de la población en estudio según el aporte complementario a la pensión

Aporte complementario a la pensión	Cantidades	Porcentajes
Si	13	86.7
No	2	13.3
Total	15	100

Tabla N° 25
Distribución de la población en estudio según el ajuste en el aporte complementario por aumento salarial

Ajustes en el aporte complementario por aumento salarial	Cantidades	Porcentajes
Si	12	80
No	3	20
Total	15	100

Tabla N° 26
Distribución de la población en estudio según el aporte de \$50 para gastos de lentes

Aporte de \$50 para gastos de lentes	Cantidades	porcentajes
Si	4	26.7
No	11	73.3
Total	15	100

Tabla N° 27
Distribución de la población en estudio según la invitación a eventos científicos, académicos y culturales en compañía de su esposa (o)

Invitación a eventos científicos, académicos y culturales en compañía de su esposa (o)	Cantidades	Porcentajes
Si	8	53.3
No	7	46.7
Total	15	100



Tabla N° 28
Distribución de la población en estudio según la comisión de visitas en caso de duelo, enfermedad o que vivan solos

Comisión de visitas en caso de duelo, enfermedad o que vivan solos	Cantidades	Porcentajes
Si	1	6.7
No	14	93.3
Total	15	100

Tabla N° 29
Distribución de la población en estudio según los contratos temporales por servicios profesionales o contratación como profesor horario

Contratos temporales por servicios profesionales o contratación como profesor horario	Cantidades	Porcentajes
Si	0	0.0
No	15	100.0
Total	15	100

Tabla N° 30
Distribución de la población en estudio según le están garantizado el seguro de vida a través de la compañía aseguradora a que están adscritos

Le están garantizado el seguro de vida a través de la compañía aseguradora a que están adscritos	Cantidades	Porcentajes
Si	15	100
No	0	0
Total	15	100



Tabla Nº 31
Distribución de la población en estudio según la valoración de los procedimientos.

Aspectos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de Acuerdo ni en desacuerdo		De Acuerdo		Muy de acuerdo		TOTAL
	Cantidades	%	Cantidades	%	Cantidades	%	Cantidades	%	Cantidades	%	
1. Da a conocer la institución los requisitos y procedimientos para la jubilación en general.	1	6,7	0	0,0	0	0,0	11	73,3	3	20,0	15
2. Da a conocer la institución los requisitos y procedimientos para acogerse al plan de jubilación.	0	0,0	1	6,7	1	6,7	10	66,7	3	20,0	15
3. Los requisitos y procedimientos para jubilarse y pertenecer al plan son accesibles.	0	0,0	1	6,7	2	13,3	11	73,3	1	6,7	15
4. La comisión de jubilación cumple con los criterios y procedimientos definidos para acogerse al plan.	0	0,0	2	14,3	6	42,9	4	28,6	2	14,3	14
5. Las gestiones que realiza en la universidad en función de los beneficios definidos en el plan son burocráticas.	1	7,1	6	42,9	2	14,3	3	21,4	2	14,3	14
6. Al solicitar a la universidad el cumplimiento de los beneficios definidos en el plan, siente ser discriminado.	3	21,4	8	57,1	1	7,1	2	14,3	0	0,0	14



Tabla N° 32
Distribución de la población en estudio según la valoración de los beneficios

Aspectos	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		TOTAL
	Cantidades	%	Cantidades	%	Cantidades	%	Cantidades	%	Cantidades	%	
1. El aporte como complemento a la pensión del INSS está siendo calculado según lo establecido en el plan.	1	6,7	3	20,0	0	0,0	8	53,3	3	20,0	15
2. La revalorización del aporte como complemento se realiza según lo establecido en el plan de jubilación.	0	0,0	5	33,3	0	0,0	9	60,0	1	6,7	15
3. Se entrega la cantidad establecida para gastos de lentes si lo requieren.	0	0,0	1	10,0	6	60,0	2	20,0	1	10,0	10
4. Participan de los eventos académicos, científicos y culturales que organiza la Universidad.	2	14,3	3	21,4	4	28,6	4	28,6	1	7,1	14
5. Se organizan comisiones de visita a los jubilados que viven solos, enfermos o deudos promovido por la Universidad.	2	22,2	5	55,6	1	11,1	1	11,1	0	0,0	9
6. A los docentes y administrativos jubilados que deseen y estén en buenas condiciones mentales y físicas se les facilita contratos temporales.	1	11,1	4	44,4	2	22,2	2	22,2	0	0,0	9
7. A los trabajadores docentes y administrativos jubilados el seguro de vida colectivo es garantizado por la universidad.	0	0,0	0	0,0	1	7,7	7	53,8	5	38,5	13

**TABLAS DE RESULTADOS DE ENCUESTA A NO JUBILADOS**

En el caso de los no jubilados, solo 49 personas nos contestaron la encuesta de las 51 personas de la muestra.

Tabla N° 34
Distribución de la población en estudio según el tipo de trabajador

Tipo de trabajador	Cantidades	Porcentajes
Docentes	26	53.1
Administrativos	23	46.9
Total	49	100

Tabla N° 35
Distribución de la población en estudio según el sexo

Sexo	Cantidades	Porcentajes
F	29	59.2
M	20	40.8
Total	49	100

Tabla N° 36
Distribución de la población en estudio según los trabajadores en proceso de jubilación

Trabajadores en proceso de jubilación	Cantidades	Porcentajes
Si	3	6.1
No	46	93.9
Total	49	100

Razón para no jubilarse:

Tabla N° 37
Distribución de la población en estudio respecto a “No tener las cotizaciones reglamentarias por el INSS”

No tener las cotizaciones reglamentarias por el INSS	Cantidades	Porcentajes
Tener las cotizaciones	49	100,0
No tener las cotizaciones	0	0,0
Total	49	100,0



Tabla N° 38
Distribución de la población en estudio respecto a “No tener 25 años de trabajar en la UNAN-León”

No tener 25 años de trabajar en la UNAN-León	Cantidades	Porcentajes
No tener 25 años	37	75.5
Tener 25 años	12	24.5
Total	49	100

Tabla N° 39
Distribución de la población en estudio respecto a “Por desconocimiento de los beneficios del Plan”

Por desconocimiento de los beneficios del Plan	Cantidades	Porcentajes
Por desconocimiento	6	12.2
Por conocimiento	43	87.8
Total	49	100

Tabla N° 40
Distribución de la población en estudio respecto a “Por ser las gestiones demasiado burocráticas”

Por ser las gestiones demasiado burocráticas	Cantidades	Porcentajes
Son demasiado burocráticas	5	10.2
No son demasiado burocráticas	44	89.8
Total	49	100

Tabla N° 41
Distribución de la población respecto “Por desconocimiento de los requisitos del Plan”

Por desconocimiento de los requisitos del Plan	Cantidades	Porcentajes
Desconoce	4	8.2
Conoce	45	91.8
Total	49	100



Tabla N° 42
Distribución de la población en estudio respecto a “Por esperar de una mejor oferta de jubilación”

Por esperar de una mejor oferta de jubilación	Cantidades	Porcentajes
Esperan una mejor oferta	25	51,0
No esperan una mejor oferta	24	49,0
Total	49	100,0

Tabla N° 43
Distribución de la población en estudio respecto a “El problema de pasar de una vida activa a una vida pasiva”

El problema de pasar de una vida activa a una vida pasiva	Cantidades	Porcentajes
Si es un problema	20	40.8
No es un problema	29	59.2
Total	49	100

Tabla N° 44
Distribución de la población en estudio respecto a “La edad de 60 años no es la edad adecuada”

La edad de 60 años no es la edad adecuada	Cantidades	Porcentajes
Si es la edad adecuada	20	40,8
No es la edad adecuada	29	59,2
Total	49	100,0

Tabla N° 45
Distribución de la población en estudio respecto a “Compromisos por parte de la Universidad”

Compromisos por parte de la Universidad	Cantidades	Porcentajes
Tienen compromisos	4	8.2
No tienen compromisos	45	91.8
Total	49	100



Tabla N° 47
Distribución de la población en estudio según el conocimiento de los beneficios del Plan

Conocimiento de los beneficios del Plan	Cantidades	Porcentajes
Nada	3	6.1
Poco	22	44.9
Bastante	24	49.0
Total	49	100

Tabla N° 48
Distribución de la población en estudio según la calificación de los beneficios

Calificación de los beneficios	Cantidades	Porcentajes
Atractivos	28	57.1
Poco atractivo	14	28.6
No atractivo	2	4.1
N/C*	3	6.1
Otro calificativo	2	4.1
Total	49	100

* No contesto



Tabla N°49
Distribución de la población en estudio según la valoración del programa de prejubilación

Aspectos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de de Acuerdo ni en desacuerdo		De Acuerdo		Muy de acuerdo		TOTAL
	Cantidades	%	Cantidades	%	Cantidades	%	Cantidades	%	Cantidades	%	
1. El programa de retiro que contempla la UNAN, león en su reglamento es idóneo.	1	2,9	2	5,9	7	20,6	18	52,9	6	17,6	34
2. El programa de prejubilación es con el propósito de <i>echarlos al suave de la Universidad.</i>	11	28,9	15	39,5	5	13,2	5	13,2	2	5,3	38
3. El tiempo establecido en el programa de prejubilación es suficiente para adaptarse a la jubilación.	0	0,0	5	15,6	8	25,0	13	40,6	6	18,8	32
4. El programa de prejubilación debe incluir al cónyuge en la preparación para el retiro ó para los cambios que la vida de jubilación creará en ambos.	4	11,8	2	5,9	11	32,4	9	26,5	8	23,5	34
5. El programa de prejubilación debería de contemplar asesoría financiera y presupuestaria para animar a los empleados a que hagan ajustes en sus hábitos.	1	2,6	1	2,6	6	15,8	20	52,6	10	26,3	38
6. El programa de pre-retiro debería incluir a los administrativos.	0	0,0	1	2,8	9	25,0	12	33,3	14	38,9	36
7. La universidad debería facilitar folletos u otros medios de información sobre el programa de prejubilación.	0	0,0	0	0,0	1	2,5	12	30,0	27	67,5	40



Anexo 2

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, León. (UNAN – León)

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
Carrera de Administración de Empresas.

ENCUESTA A JUBILADOS

I. INSTRUCTIVO

Estimado Sr. (a), estamos realizando un trabajo de investigación con el objetivo de conocer su opinión sobre la aplicación y cumplimiento de los beneficios definidos en el **Reglamento de jubilación para trabajadores de la UNAN- León**, aprobado en septiembre del 2006. Esta información es anónima, la cual será utilizada únicamente para propósitos de la valoración sobre el cumplimiento del Plan de jubilación, así también para realizar nuestro trabajo de culminación de la carrera y optar al título de licenciados en administración de empresas.

II. Datos Generales:

1. Tipo de trabajador: 1. Docente____, 2. Administrativo____
2. Sexo: F____ M____
3. Su jubilación fue: 1. Por edad ____ , 2. Por enfermedad ____
4. Al momento de su jubilación se desempeñaba como:
1. Docente____, 2. Administrativo____, 3. Cargo directivo____. Si desempeñaba con cargo directivo, ¿Cuál era?_____
5. ¿A los cuantos años se jubiló?_____
6. Si tenía más de sesenta años al momento de jubilarse, por qué razones no se jubiló al cumplirlos, puede marcar más de una razón:
 - a) No tener las cotizaciones reglamentarias por el INSS____
 - b) No tener 25 años de trabajar a la UNAN-León ____
 - c) Por desconocimiento de los beneficios del plan____
 - d) Por ser las gestiones demasiado burocráticas____
 - e) Por desconocimiento de los requisitos de jubilación____
 - f) Por esperar una mejor oferta de jubilación____
 - g) El problema de pasar de una vida activa a una vida pasiva____
 - h) La edad de 60 años no es la edad adecuada____
 - i) Compromisos con la Universidad____
 - j) Otra, especifique _____



7. Fue integrado al programa de retiro para trabajadores docentes antes de su jubilación.

Si___ No___ ¿Por qué?

III. VALORACIÓN DEL PROGRAMA DE PREJUBILACIÓN

Valore los aspectos del plan en la escala del 1 al 5, que aparece para cada aspecto.

Aspectos	1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de de Acuerdo ni en desacuerdo	4 De Acuerdo	5 Muy de acuerdo	No sabe / no conoce
1. El programa de retiro que contempla la UNAN- León en su reglamento de jubilación es idóneo.						
2. El programa de prejubilación es con el propósito de "echarlos al suave de la Universidad".						
3. El tiempo establecido en el programa de prejubilación es suficiente para adaptarse a la jubilación.						
4. El programa de prejubilación debe incluir al cónyuge en la preparación para el retiro o para los cambios que la vida de jubilación creará en ambos.						
5. El programa de prejubilación debería de contemplar asesoría financiera y presupuestaria para animar a los empleados a que hagan ajustes en sus hábitos.						
6. El programa de pre-retiro debería incluir a los administrativos.						
7. La universidad debería facilitar folletos u otros medios de información sobre el programa de prejubilación.						



8. Conoce los beneficios del Plan de Jubilación.

1. Nada___, 2. Poco___, 3. Bastante___

9. Los beneficios del plan de jubilación son:

1. Atractivos___, 2. Poco atractivos___, 3. No atractivos___,

4. Otro, especifique_____

10. Ha solicitado los siguientes beneficios.

Si **No**

a. Aporte de \$50.00 para gastos de lentes.

___ ___

b. Contratos temporales o contratación como profesor horario.

___ ___

11. Si su respuesta es no ¿Por qué no los ha solicitado?

12. De los beneficios contemplados en el Plan ¿Cuáles ha recibido?

SI **NO**

a. Aporte complementario a la pensión.

___ ___

b. Ajuste en el aporte complementario por aumento salarial.

___ ___

c. Aporte de \$50.00 para gastos de lentes.

___ ___

d. Invitación a eventos científicos, académicos y culturales en compañía de su esposa.

___ ___

e. Comisión de visitas en caso de duelo, enfermedad o que vivan solos.

___ ___

f. Contratos temporales por servicios profesionales o contratación como profesor horario.

___ ___

g. Le están garantizando el seguro de vida a través de la compañía aseguradora a que están adscritos.

___ ___



IV. VALORACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

Valore los aspectos del plan en la escala del 1 al 5, que aparece para cada aspecto.

Aspectos	1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de de Acuerdo ni en desacuerdo	4 De Acuerdo	5 Muy de acuerdo	No sabe/ no conoce
1. Da a conocer la institución los requisitos y procedimientos para la jubilación en general.						
2. Da a conocer la institución los requisitos y procedimientos para acogerse al plan de jubilación.						
3. Los requisitos y procedimientos para jubilarse y pertenecer al plan son accesibles.						
4. La comisión de jubilación cumple con los criterios y procedimientos definidos para acogerse al plan.						
5. Las gestiones que realiza en la universidad en función de los beneficios definidos en el plan son demasiado burocráticas.						
6. Al solicitar a la universidad el cumplimiento de los beneficios definidos en el plan, siente ser discriminado.						



V. VALORACIÓN DE LOS BENEFICIOS

Valore los beneficios del plan en la escala del 1 al 5, que aparece para cada beneficio.

Beneficios	1 Muy insatisfecho	2 insatisfecho	3 Ni satisfecho ni insatisfecho	4 Satisfecho	5 Muy satisfecho	No sabe/no conoce
1. El aporte como complemento a la pensión del INSS está siendo calculado según lo establecido en el plan.						
2. La revalorización del aporte como complemento se realiza según lo establecido en el plan de jubilación.						
3. Se entrega la cantidad establecida para gastos de lentes si lo requieren.						
4. Participan de los eventos académicos, científicos y culturales que organiza la Universidad.						
5. Se organizan comisiones de visita a los jubilados que viven solos, enfermos o deudos promovido por la Universidad.						
6. A los docentes y administrativos jubilados que deseen y estén en buenas condiciones mentales y físicas se les facilita contratos temporales.						
7. A los trabajadores docentes y administrativos jubilados el seguro de vida colectivo es garantizado por la universidad.						

13. ¿Qué otros beneficios deberían ser incorporados al Plan de jubilación de los trabajadores de la Universidad?



Anexo 3

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, León.

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Carrera de Administración de Empresas.

ENCUESTA A NO JUBILADOS

I. INSTRUCTIVO

Estimado Sr. (a), estamos realizando un trabajo de investigación con el objetivo de conocer las razones fundamentales por las que los trabajadores en edad de jubilarse no se han jubilado. Esta información es anónima, la cual será utilizada únicamente para propósitos de la valoración sobre el cumplimiento del Plan de Jubilación, así también para realizar nuestro trabajo de culminación de la carrera y optar al título de licenciados en administración de empresas.

II. Datos Generales:

1. Tipo de trabajador: 1. Docente____, 2. Administrativo____
2. Edad____
3. Sexo: F____ M____
4. Se encuentra en proceso de jubilación. Si____ No____
5. Razón por la que no se ha jubilado, puede marcar más de una razón:
 - a) No tener las cotizaciones reglamentaria por el INSS____
 - b) No tener 25 años de trabajar a la UNAN-León ____
 - c) Por desconocimiento de los beneficios del plan____
 - d) Por ser las gestiones demasiado burocráticas____
 - e) Por desconocimiento de los requisitos de jubilación____
 - f) Por esperar de una mejor oferta de jubilación____
 - g) El problema de pasar de una vida activa a una vida pasiva____
 - h) La edad de 60 años no es la edad adecuada____
 - i) Compromisos por parte de la Universidad____
 - j) Otro, especifique _____
6. Conoce los beneficios del Plan de Jubilación.
 1. Nada____, 2. Poco____, 3. Bastante____
7. Los beneficios del plan de jubilación son:
 1. Atractivos____, 2. Poco atractivos____, 3. No atractivos____,
 4. Otro, especifique_____



III. VALORACIÓN DEL PROGRAMA DE PREJUBILACIÓN

Valore los aspectos del plan en la escala del 1 al 5, que aparece para cada aspecto.

Aspectos	1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de de Acuerdo ni en desacuerdo	4 De Acuerdo	5 Muy de acuerdo	No sabe/no conoce
1. El programa de retiro que contempla la UNAN- León en su reglamento de jubilación es idóneo						
2. El programa de prejubilación es con el propósito de “echarlos al suave de la Universidad”.						
3. El tiempo establecido en el programa de prejubilación es suficiente para adaptarse a la jubilación.						
4. El programa de prejubilación debe incluir al cónyuge en la preparación para el retiro ó para los cambios que la vida de jubilación creará en ambos.						
5. El programa de prejubilación debería de contemplar asesoría financiera y presupuestaria para animar a los empleados a que hagan ajustes en sus hábitos.						
6. El programa de pre-retiro debería incluir a los administrativos.						
7. La universidad debería facilitar folletos u otros medios de información sobre el programa de prejubilación.						

8. ¿Qué otros beneficios deberían ser incorporados al Plan de jubilación de los trabajadores de la Universidad?
