



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

TÍTULO:

AUTOR (A):

Noboa Delgado Karen Gianella

**CAUSAS POR LAS CUALES LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
INDURA ECUADOR S.A SE ABSTIENEN DE EJERCER SU DERECHO DE
JUBILACIÓN.**

TUTOR:

Mgs. Luna Puente Laura Cecilia

Guayaquil, Ecuador

2014



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Karen Gianella Noboa Delgado**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de **Psicóloga Organizacional**.

TUTOR (A)

Mgs. Luna Puente Laura Cecilia

DIRECTOR DE LA CARRERA

Alexandra Galarza

Guayaquil, a los 25 del mes de Agosto del año 2014



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Karen Gianella Noboa Delgado**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación (**Causas por las cuales los colaboradores de la empresa Indura Ecuador S.A. se abstienen de ejercer su derecho de jubilación**) previa a la obtención del Título de Psicóloga Organizacional, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 25 días del mes de Agosto del año 2014

EL AUTOR (A)

Karen Gianella Noboa Delgado



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Karen Gianella Noboa Delgado**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Causas por las cuales los colaboradores de la empresa Indura Ecuador S.A. se abstienen de ejercer su derecho de jubilación**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes de Agosto del año 2014

EL (LA) AUTOR(A):

Karen Gianella Noboa Delgado

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres por haberme dado todas las facilidades para poder culminar mis estudios, sin su apoyo incondicional no hubiera logrado ser una profesional

Gianella Noboa Delgado

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi Madre, a mi Padre y a mi pequeña hija

Gianella Noboa Delgado



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

CALIFICACIÓN

Mgs. Laura Luna Puente
PROFESOR GUÍA Ó TUTOR

INDICE

CAPITULO I	17
MARCO TEORICO	17
¿Qué es la jubilación?.....	17
Transición demográfica y envejecimiento	17
Pensar en la jubilación.	18
Que puede suceder al pasar del trabajo a la jubilación.....	19
Ignorar la Jubilación.....	20
Jubilación por vejez o edad legal	20
Jubilación flexible o progresiva	21
Factores predictivos en la preparación de la jubilación.....	21
Género.....	22
Vida de pareja.....	22
Dependientes de la pareja.....	23
Ingresos económicos	23
Factores psicológicos de la jubilación	23
Peligros de la jubilación	25
¿Qué puede hacer la empresa por los futuros jubilados?	26
Ley de Seguridad Social	26
<i>Del régimen aplicable a los afiliados con derecho a jubilación</i>	<i>28</i>
<i>Art. 229.- Jubilación ordinaria por vejez.-.....</i>	<i>28</i>
CAPITULO II	30
METODOLOGIA	30
Antecedentes	30
El método cualitativo	30
Investigación de tipo descriptiva	31

Problemática	31
Objetivo general:	32
Objetivos específicos:	32
Justificación.	33
Universo.	34
Instrumentos o técnicas de investigación.....	34
Encuesta	34
Entrevista	34
CAPITULO III	35
ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	35
Encuesta	35
CAPITULO V	41
PROPUESTA	41
Objetivos	41
Objetivos específicos	42
Estrategia de difusión.....	42
Manual	42
Estructura del manual	42
CAPITULO VI	53
CONCLUSIONES.....	53
CAPITULO VII	54
RECOMENDACIONES	54
BIBLIOGRAFÍA	55
ANEXOS	57
Encuesta de Jubilación	57
Entrevista	58

INDICE DE GRAFICOS

1: Peligros de la jubilación	25
2: Portal web	48
3: Ingreso a prestaciones.....	48
4: Formularios.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

1: Derecho a jubilación (Social, http://www.iess.gob.ec , 2014)	43
2. Coeficiente anual según aportaciones (Social, http://www.iess.gob.ec , 2014)	45
3: Pensiones Mínimas (Social, http://www.iess.gob.ec , 2014)	51
4: Pensiones Máximas (Social, http://www.iess.gob.ec , 2014)	52

RESUMEN (ABSTRACT)

Este proyecto fue elaborado para cumplir con los requisitos necesarios para la obtención del título de grado en la carrera de Psicología Organizacional, con el fin de brindar pruebas acerca de que los conocimientos impartidos a lo largo de la carrera universitaria pueden ser aplicados a la vida profesional de manera satisfactoria y eficiente.

Para este proyecto se procedió a realizar un levantamiento de datos acerca de los conocimientos que sus colaboradores poseían acerca del tema de jubilación y en base a esta información buscar opciones para ayudarlos.

Como principal resultado se obtuvo que la desinformación no motiva a los trabajadores a ejercer su derecho de jubilación pues no se encuentran informadas como para que esta opción les parezca viable, no tienen conocimiento detallado de los requisitos que se necesitan como edades, número de aportaciones y más importante el cálculo de lo que van a recibir al momento de la jubilación.

This project was developed to meet the requirements for obtaining the degree in the career of Organizational Psychology, in order to provide evidence that the knowledge imparted along the academic career can be applied to professional life satisfactorily and efficiently.

For this project he carried out a survey of data about knowledge possessed colleagues on the topic of retirement and based on this information to help look for options.

The main result was obtained that misinformation does not motivate workers to exercise their right to retirement because they are not informed to them that this option seems feasible , have detailed requirements that are needed as age , number of inputs and knowledge most important calculating what they will receive upon retirement.

Palabras Claves: (Jubilación, responsabilidad social, edad de protección, pensión, descanso, salud)

INTRODUCCIÓN

Es conocido que las empresas a nivel mundial cada vez se preocupan más por el bienestar de sus colaboradores esto también incluye el tener en cuenta todas las etapas de vida de una persona y estar preparadas para estas, teniendo esto como premisa debemos recordar que cada persona cumple su ciclo y en los últimos años la empresa se ha enfrentado al deterioro normal y predecible de algunos de sus elementos,

Es por esto que Indura Ecuador S.A. una empresa dedicada a la comercialización de gases y soldaduras con 35 años de trayectoria en el Ecuador desea conocer las razones por las cuales sus colaboradores que cumplen con los requisitos para ejercer el derecho de jubilación se abstienen de ejercerlo.

Para empezar con este proyecto se realizará un levantamiento de datos entre sus colaboradores para conocer los motivos de esta problemática y tener un enfoque adecuado de la situación y proponer una solución adecuada para este caso específico

El proyecto estará encaminado a cumplir con el objetivo de determinar las causas por las cuales los colaboradores de la empresa Indura Ecuador S.A. que están en capacidad de jubilarse, se abstienen de ejercer este derecho, mediante un trabajo de investigativo de campo y la elaboración de un manual didáctico desarrollado para ayudar a los colaboradores en esta gestión.

Está compuesto por siete capítulos, el primer capítulo está dedicado a explicar el tema de jubilación mediante conceptos y definiciones del tema así como las diferentes reacciones que experimentan las personas próximas a jubilarse, además se indaga en los reglamentos que determinan la jubilación en el Ecuador.

En el segundo capítulo se detalla el proceso metodológico del proyecto, se menciona el tipo de investigación que se utilizara, el enfoque, los objetivos, la hipótesis, justificación y los métodos o técnicas de investigación que utilice.

En el tercer capítulo se analizan los resultados obtenidos con la recolección de datos realizada, en el cuarto capítulo se realiza la propuesta para confirmar la hipótesis realizada y en los capítulos quinto y sexto se exponen las conclusiones y se emiten las recomendaciones respectivas.

CAPITULO I

MARCO TEORICO

¿Qué es la jubilación?

Según la RAE se entiende como jubilación la acción de disponer que, por razón de vejez, largos servicios o imposibilidad, y generalmente con derecho a pensión, cese un funcionario civil en el ejercicio de su carrera o destino, por otro lado nos indica también el acto de dispensar a alguien, por razón de su edad o decrepitud, de ejercicios o cuidados que practicaba o le incumbían. (Real Academia Española)

El hecho de envejecer es de cierta forma un sinónimo de jubilación teniendo en cuenta que es ese el fin esperado para toda persona que llega al culmen de su vida laboral y teniendo como beneficio una pensión por todos los años de aportación al sistema del estado.

En el Ecuador se entiende como jubilación un proceso engorroso el cual se prefiere evitar hasta el momento de no tener más opción, hay que tener en cuenta también, que el monto de la pensión en la actualidad posee un techo, factor desmotivante para ejercer este derecho.

Transición demográfica y envejecimiento

La transición demográfica es una expresión utilizada para determinar la relación entre la población según la tasa de natalidad y mortalidad. Este

fenómeno normalmente se mantiene en un equilibrio en el cual la tasa de natalidad es mucho mayor a la de mortalidad, pero en los últimos años en América Latina y el Caribe a comenzando a inclinarse la balanza hacia el lado de la mortalidad, creando así un desequilibrio.

Ahora, ¿Cuál es el inconveniente de este desequilibrio?, al inclinarse la balanza al lado de la mortalidad significa que hay más población dependiente económicamente del estado en el sistema de un país. Esto en si representa un inconveniente, pero no es el único tema a tener en consideración pues esta problemática va de la mano con las altas expectativas de vida que se tienen en la actualidad, las cuales superan los 70 años de edad, por lo tanto este grupo de la población será dependiente del estado por un periodo más prolongado.

La transición demográfica se ha visto acelerada por la disponibilidad de mayor atención médica lo cual aumenta las expectativas de vida y la manera de pensar en la actualidad la cual busca un desarrollo individual antes de pensar en un desarrollo familiar haciendo posible el paulatino crecimiento de la población dependiente y la reducción de la población activa laboralmente.

Pensar en la jubilación.

Hemos hablado de la jubilación, en el sentido de su significado textual y en los estragos que tiene para la población de un país y por ende en el sistema de este, pero aún no se ha tocado el punto más importante, ¿Qué significa para el individuo que lo experimenta?

Cuando llega el momento las personas experimentan una serie de incertidumbres como: ¿poder llevar el mismo estilo de vida?, ¿qué voy hacer

con el tiempo libre?, llega el cuestionamiento de su identidad como persona si es que el rol que desempeñaban en el trabajo era definitorio para su vida.

Los cambios que se experimenta en esta transición son de 180° y es conveniente estar preparados para lo que se puede esperar en esta etapa, esta preparación debe ser psicológica en su gran mayoría.

Como nos dice Ricardo Moragas Moragas en su libro: “La Jubilación del S.XXI”, “El tránsito del trabajo a la jubilación constituye un período importante para conseguir la máxima calidad de vida en esta nueva etapa. Sin embargo, y a pesar de que está probado y recomendado prepararse para ello, este nuevo escenario y etapa de vida no se prepara debidamente. Compañeros de trabajo, familiares, amigos muestran que la jubilación puede ser conflictiva por multitud de razones: problemas de salud, aparición de enfermedades silentes que no se manifestaban en el trabajo, conflictos familiares por carencia de un rol social que compense la pérdida del trabajo, aparición de tiempo libre sin contenido relevante, etc.” (Moragas, 2012). Pero ¿con qué escenarios nos encontramos ante la jubilación?

Que puede suceder al pasar del trabajo a la jubilación

El paso del trabajo a la jubilación nos representa una serie de variadas reacciones que nos imposibilita predecir los comportamientos que se pueden presentar en esta situación (Gerardo, 1991) nos refiere en su artículo las siguientes:

Ignorar la Jubilación

Este es el caso de las personas que deciden ignorar la jubilación debido a que la organización es su vida, son las personas que viven para trabajar, su entorno está definido por y para el trabajo, en muchas ocasiones son personas que trabajan 50 horas por semana, no tienen pasatiempos y su vida familiar está limitada a los fines de semana, para estas personas la jubilación es lo más perjudicial que se les podría presentar por lo cual deciden sacarla a un lado hasta que no tengan más remedio que lidiar con ese “problema”. Por las experiencias que le refieren sus pares que ya han optado por este beneficio, la situación se les presenta como inconcebible.

Por eso las respuestas de las personas con la reacción de la avestruz son similares a: “cuando llegue lo pensare o para que pensar en algo que no controlo”. La realidad de trasfondo es que para ellos su vida sin el trabajo equivale a no ser nadie debido a que no han hecho nada más en su vida y este rol es el que los define como individuos y fuera de este no se sienten de utilidad para la sociedad.

Jubilación por vejez o edad legal

Este tipo de jubilación se expresa con una metáfora, la cual es la guillotina, es decir una separación por un corte limpio.

Comúnmente las personas que tienen esta reacción están muy conscientes que deben jubilarse y lo aceptan, pero esperan la edad legal para que esto suceda y pasar de empleado a jubilado de la noche a la mañana.

Cabe indicar que en nuestro país esta reacción solo se da en el sector público ya que es el único que tiene permitido jubilar a sus colaboradores por edad legal, en el sector privado la jubilación es un derecho y como tal el empleado decide en qué momento se acoge a él.

Jubilación flexible o progresiva

La jubilación progresiva, generalmente se da en el caso de ocupantes de puestos claves dentro de la compañía, estas personas normalmente tienen mucha experiencia adquirida a lo largo de las décadas de experiencia, y su palabra es la decisiva en la compañía, los ocupantes de estas posiciones están conscientes del vacío que crearía su ausencia repentina por lo cual no adoptan la reacción de la avestruz o la guillotina, para el relevo de estos puestos claves es importante adoptar la jubilación progresiva, la cual consiste en preparar al candidato que va a relevar a esta posición y paulatinamente cederle el mando al nuevo ocupante del puesto clave.

Cuando el empleado que esta por jubilarse lo hace, sigue manteniendo una relación con la empresa pero manejando su horario a su conveniencia y exclusivamente para dar pautas y soporte a la persona que lo relevo.

Factores predictivos en la preparación de la jubilación

Según, (Madrid García & J., 2000) estos son los factores predictivos en la preparación a la jubilación:

Género

El género incide mucho a la hora de la jubilación, según ellos las mujeres tienen un poco más de reticencia a jubilarse, esto puede ser debido al temor que se les presenta al saber que van a tener menores ingresos y que sus expectativas de vida son más altas en relación a los hombres, también puede deberse a el rol que se les ha asignado en el hogar a la lo largo de los años, se menciona este rol por la discontinuidad que genera en la vida laboral de la futura jubilada, ya que al tener otras obligaciones como criar a los niños ingresan a la vida laboral discontinuamente y con menos oportunidades salariales en comparación a los hombres que no se les presentan estas discontinuidades.

Vida de pareja

En este apartado nos vamos a referir a la vida en pareja y la calidad de la misma en la etapa de jubilación, esta relación tiende a hacerse más cercana, constituyendo un apoyo para las dos partes en la relación, el problema surge por decirlo de algún modo cuando la pareja no coincide en la jubilación por que no está claro quien tiene el papel del proveedor esto afecta más a los hombres jubilados cuando su pareja aún se encuentra activa laboralmente, pero este es un inconveniente que se resuelve con el tiempo.

Dependientes de la pareja

Se pensaría que se habla de los hijos al escuchar dependientes, pero esto no va por este lado ya que al tener la edad de jubilación los hijos son adultos y de cierta forma independientes económicamente y personalmente, aquí nos referimos a la pareja en este caso enferma o algún hijo con discapacidad, en este escenario la jubilación es ventajosa por que le permite a la mujer cuidar de sus seres queridos y sentirse útil después de la inactividad laboral.

Ingresos económicos

Aquí encontramos un factor realmente crítico y más aún en nuestra sociedad, en Ecuador no es suficiente con la pensión mensual que reciben los jubilados por lo cual es muy lógico que las personas retrasen lo más que pueden esta etapa.

Factores psicológicos de la jubilación

Al hablar de jubilación estamos hablando de una etapa de cambios que según los mejores versados se demora de seis meses a un año para lograr una adaptación total, “Jubilarse del trabajo no quiere decir jubilarse de la vida (...) es un momento de riesgos, pero también de oportunidades”, afirma la psicóloga

María Dolores Ortiz, (Ortiz, 2010) integrante del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

Este proceso implica muchos cambios en la vida del individuo en todo su entorno: económico, porque la pensión en algunos casos no será la cantidad de dinero que están acostumbrados a recibir mensualmente, en el ámbito personal, porque van a pasar más tiempo con su pareja, y es importante que se produzca un acercamiento en esta relación debido a que con la edad las parejas tienden a caer en la costumbre y al romper con esta rutina de no verse en el tiempo que estaban laborando sentirán una invasión a su espacio personal y pueden llegar a sentirse incómodos el uno con el otro, normalmente esta situación se da más a menudo cuando la mujer cumple el rol de ama de casa al 100%

Todos estos cambios que experimentan las personas jubiladas o próximas a jubilarse los puede llevar a sentir un poco de depresión “No sentirse útiles o el hecho de que esta nueva etapa no sea como la habían planeado, que no cumpla sus expectativas, puede crear un cuadro depresivo” (Ortiz, 2010)

Así como hay personas que sueñan con el momento de su jubilación, las hay otras que al no saber qué hacer después de jubilarse simplemente no quieren retirarse y no son pocas las personas que se encuentran en esta situación en particular.

Como hemos visto en los párrafos anteriores son muy variadas las formas de afrontar la jubilación. Es por esto que a continuación detallaremos a breves rasgos los principales factores psicológicos en la jubilación

Peligros de la jubilación

Pero existen peligros en la jubilación como nos dice (Limon Mendizabal, 1993), hay que saber reconocerlos para no caer en ellos

Tomado de (Limon Mendizabal, 1993)

Cuatro peligros en la jubilación

Peligros	Manifestaciones	Remedios
INMOVILISMO FISICO	<ul style="list-style-type: none">• Quietud• Pasividad• Inactividad• Apoltronamiento	ACTIVIDAD
INMOVILISMO MENTAL	<ul style="list-style-type: none">• Desinterés• Melancolía• Aburrimiento• Desmotivación	INFORMACION FORMACION PERMANENTE
INMOVILISMO AFECTIVO	<ul style="list-style-type: none">• Soledad• Minusvaloración• Déficit relacional: pérdida de grupos• Depresiones	CONVIVENCIA INTEGRACION GRUPAL ASOCIACIONISMO
INMOVILISMO SOCIAL	<ul style="list-style-type: none">• Desvinculación• Aislamiento• Automarginación	PARTICIPACION COMPROMISO SOCIAL

1

1: Peligros de la jubilación

Imagen tomada de (Limon Mendizabal, 1993)

¿Qué puede hacer la empresa por los futuros jubilados?

Según (Limon Mendizabal, 1993) todo programa para los jubilados debe tener esencialmente tres cosas:

- Ingresos, finanzas y pensiones
- Salud
- Dimensión educativa, cultural y de ocio, relaciones sociales y actividades.

En la actualidad la empresa no hace nada por sus futuros jubilados ya que al ser una etapa después de que termina su relación con esa persona no es muy lógico hacer algún esfuerzo para procurar su bienestar una vez que deja de pertenecer a la organización.

Ley de Seguridad Social

“Art. 175.- Régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.- Se entiende por régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio, aquél en el que la aportación definida de cada afiliado se va acumulando en una cuenta personal con la rentabilidad que ésta genere, a lo largo de la vida laboral del trabajador.

A partir del cese de toda la actividad y siempre que se cause derecho a la jubilación de vejez, ordinaria o por edad avanzada, de acuerdo con los artículos 185 y 188 de esta Ley, el afiliado percibirá, desde el momento de la aprobación de su solicitud, una renta mensual vitalicia determinada por el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual y por la expectativa de vida que señalen las tablas generales aprobadas por el IESS.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el asegurado que cumpliera sesenta y cinco (65) años de edad y acreditare derecho a la jubilación ordinaria de vejez, podrá percibir las rentas correspondientes al régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio, y será eximido de efectuar aportes personales a dicho régimen aun cuando no hubiere cesado en la actividad.

Art. 184.- *Clasificación de las jubilaciones.-Según la contingencia que la determine, la jubilación puede ser:*

- a) *Jubilación ordinaria de vejez;*
- a) *Jubilación por invalidez; y,*
- b) *Jubilación por edad avanzada.*

Art. 185.- *Jubilación ordinaria de vejez.- Se acreditará derecho vitalicio a jubilación ordinaria de vejez cuando el afiliado haya cumplido sesenta (60) años de edad y un mínimo de trescientos sesenta (360) impositivos mensuales o un mínimo de cuatrocientos ochenta (480) impositivos mensuales sin límite de edad.*

A partir del año 2006, la edad mínima de retiro para la jubilación ordinaria de vejez, a excepción de la jubilación por tener cuatrocientos ochenta (480) impositivos mensuales, no podrá ser inferior a sesenta (60) años en ningún caso; y, en ese mismo año se la podrá modificar de acuerdo a la expectativa de vida promedio de toda la población de esa edad, para que el período de duración de la pensión por jubilación ordinaria de vejez, referencialmente alcance quince (15) años en promedio.

En lo sucesivo, cada cinco (5) años, después de la última modificación, se revisará obligatoriamente la edad mínima de retiro, condicionada a los cálculos matemáticos actuariales vigentes y con el mismo criterio señalado en el inciso anterior.

Art. 188.- *Jubilación por edad avanzada.- Se podrá acreditar derecho a jubilación por edad avanzada cuando el asegurado:*

- a) *Hubiere cumplido setenta (70) años de edad, siempre que registre un mínimo de ciento veinte (120) impositivos mensuales, aun cuando se encontrare en actividad a la fecha de aprobación de su solicitud de jubilación; o,*
- b) *Hubiere cumplido sesenta y cinco (65) años de edad, siempre que registre un mínimo de ciento ochenta (180) impositivos mensuales, y demuestre ante el IESS que ha permanecido cesante durante ciento veinte (120) días consecutivos, por lo menos, a la fecha de presentación de la solicitud de jubilación.*

La jubilación por edad avanzada es incompatible con cualquier otra prestación por vejez o invalidez total y permanente, incluido el subsidio transitorio por incapacidad, salvo la prestación que por la misma causal de edad avanzada se le reconozca en el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.

Art. 201.- *Cuantía de la pensión ordinaria de vejez y por edad avanzada.- El afiliado que hubiere cumplido sesenta (60) años de edad y tuviere acreditadas trescientos sesenta (360) imposiciones mensuales, recibirá una pensión equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la base de cálculo. Si tuviere acreditadas más de trescientos sesenta (360) imposiciones mensuales, obtendrá adicionalmente una mejora del cero punto cinco por ciento (0.5%) de la base de cálculo, por cada doce (12) imposiciones mensuales adicionales, con un tope de dos punto cinco por ciento (2.5%).*

Si hubiere diferido su retiro, obtendrá adicionalmente una mejora del tres por ciento (3%) de la base de cálculo, por cada año adicional de espera, con un tope del treinta por ciento (30%).

El reconocimiento de las mejoras señaladas en los dos incisos precedentes se hará conjuntamente si el afiliado tuviere, a la fecha de su retiro, edad y tiempo de imposiciones superiores a los mínimos para acreditar derecho a la jubilación ordinaria de vejez.

El afiliado con setenta (70) años de edad y ciento ochenta (180) imposiciones mensuales, recibirá el cuarenta y cinco por ciento (45%) de la base de cálculo, y tendrá una mejora del uno por ciento (1%) por cada doce (12) imposiciones mensuales adicionales registradas a la fecha de su retiro, con un tope de cinco por ciento (5%).

El afiliado con sesenta y cinco (65) años de edad y doscientas cuarenta (240) imposiciones mensuales, recibirá el cuarenta por ciento (40%) de la base de cálculo, y tendrá una mejora del uno punto cinco por ciento (1.5%) por cada doce (12) imposiciones mensuales adicionales registradas a la fecha de su retiro, con un tope de siete punto cinco por ciento (7.5%).

Si el afiliado tuviere acreditadas cuatrocientas ochenta (480) imposiciones mensuales, recibirá una pensión equivalente al cien por cien (100%) de la base de cálculo, cualquiera sea la edad de retiro.

Del régimen aplicable a los afiliados con derecho a jubilación

Art. 229.- *Jubilación ordinaria por vejez.-*

El asegurado que cumpliera sesenta (60) años de edad y acreditare treinta (30) años de imposiciones tendrá derecho a una pensión de vejez que

será igual al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los cinco (5) años de mejor sueldo o salario de aportación.

El asegurado con sesenta (60) años de edad que acredite mayor tiempo de imposiciones al momento de la jubilación, tendrá derecho a la mejora de su pensión de vejez en el porcentaje que señale el Reglamento General de esta Ley.

Tendrá derecho a la jubilación ordinaria de vejez con una pensión igual al cien por cien (100%) del promedio de los cinco (5) años de mejor sueldo o salario de aportación, el asegurado de cualquier edad que acredite cuarenta (40) años de imposiciones y cumpliera las demás condiciones señaladas en el Reglamento General de esta Ley.

Para el cálculo de los promedios a que se refiere este artículo, se procederá de la siguiente forma: se examinará los cinco (5) años calendario de mejores sueldos o salarios ganados por el afiliado, computando para cada año doce (12) meses de imposiciones consecutivas, y se establecerá el promedio de tales ingresos. Igual procedimiento se utilizará para los Seguros de Invalidez y Muerte.” (Ecuador, 2001)

CAPITULO II

METODOLOGIA

Antecedentes

Indura Ecuador S.A. es una empresa dedicada a entregar soluciones tecnológicas integrales, principalmente asociadas al uso de gases y soldaduras, y para la seguridad de las personas, sus actividades en Ecuador iniciaron el 22 de Marzo de 1978, con la razón social de SOLECSA Soldaduras del Ecuador S.A., la misma que se dedicaba a la fabricación de soldadura, en 1997 incursiona en el mercado de gases industriales y soldadura cuya planta de fabricación propia trabajo hasta ese año, la empresa cambio su razón social a Indura Ecuador S.A. en el año 2012 se fusiona con una compañía americana Air Products por lo que se decide cambiar el nombre comercial a Indura Grupo Air Products, en la actualidad la compañía cuenta con 186 colaboradores en todo el Ecuador y posee 17 locales, dos plantas de llenado, una planta de acetileno y una planta ASU próximamente se dará la apertura de dos nuevos locales en Esmeraldas y Quevedo su casa matriz se encuentra en Chile y tiene presencia en Argentina, Perú, México y Colombia.

El método cualitativo

Este método es llamado cualitativo o no tradicional por Cesar Bernal, está más enfocado a profundizar los casos específicos y menos a generalizar. Su punto no es cuantificar, es más bien cualificar y describir el fenómeno que se presenta según los elementos dentro de la situación estudiada. (Bernal, 2006)

Según Bernal los investigadores utilizan este método por que buscan entender la situación social como un todo, teniendo en cuenta sus propiedades y dinámicas (Bernal, 2006). Esta investigación parte de la teoría y en este caso en especial de las leyes ecuatorianas y la información de las personas estudiadas.

Investigación de tipo descriptiva

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Problemática

La empresa Indura Ecuador tiene 35 años de funcionamiento en el país, cuenta con 186 colaboradores, de los cuales hay un número de ellos que están en capacidad legal de ejercer su derecho de jubilación, es decir, desde los 60 años de edad o 480 impositivos, si tenemos en cuenta que la jubilación es un derecho, el que se lo puede ejecutar libremente, pero la compañía no puede de ninguna manera forzarlos, pero si puede trabajar para que sus empleados reciban la asesoría del proceso de jubilación con el fin de motivarlos y así esta opción se vuelva más atractiva para el empleado.

OBJETIVOS

Objetivo general:

- Determinar las causas por las cuales los colaboradores de la empresa Indura Ecuador S.A. que están en capacidad de jubilarse, se abstienen de ejercer este derecho, mediante un trabajo de investigativo de campo.

Objetivos específicos:

- Investigar el proceso de jubilación con excepciones y salvedades a través del estudio de la Ley de Seguridad Social
- Determinar las causas por las cuales los colaboradores no optan por la jubilación a través de la técnica de la encuesta y entrevista.
- Elaborar un manual dirigido a los colaboradores para motivarles a ejercer su derecho en caso de requerirlo.

HIPOTESIS

El desarrollo de la información adecuada sobre la pensión y el trámite de jubilación fomentan positivamente la decisión de acogerse a este derecho de los colaboradores de la empresa Indura Ecuador S.A.

Hipótesis de trabajo

Una difusión adecuada y permanente sobre el proceso de jubilación desarrolla la motivación necesaria para optar por ejercer este derecho.

- Variables Independiente Difusión adecuada y permanente del proceso desarrolla motivación
- Variable dependiente. Capacidad para la toma de decisión.

Justificación.

El presente proyecto se lleva a cabo como requisito previo a la titulación en la carrera de Psicología Organizacional y al mismo tiempo para brindar un servicio a la empresa Indura Ecuador S.A. la cual dio la apertura necesaria para realizar el proyecto.

Con este proyecto se busca encontrar las causas por las cuales los colaboradores que están en capacidad de jubilarse no lo hacen, mediante entrevistas a los involucrados directos y encuestas al personal que actualmente labora en Indura Ecuador, para tomar medidas mejor enfocadas y hacer más atractivo el derecho de jubilación.

Creando de cierto modo una cultura de responsabilidad social en la empresa se abre posibilidades para futuros proyectos de esta índole, fomentando una cultura de conocimiento continuo en esta área que no se toma mucho en cuenta por ser parte de procedimientos que el colaborador lleva individualmente, pero la empresa puede brindarles soporte en estas gestiones que normalmente los colaboradores no saben cómo iniciar.

Para el presente proyecto se toman en cuenta los lineamientos del plan del buen vivir el cual expone el derecho de todas las personas a vivir

dignamente, procurando su bienestar físico, psíquico y emocional en partes iguales.

Universo.

Personal operativo y administrativo que se ajuste a los lineamientos establecidos para el proceso de jubilación

Instrumentos o técnicas de investigación

Encuesta

Para realizar el levantamiento de datos se formulara una encuesta al personal en general de indura, tomando una muestra de 130 personas.

Entrevista

La entrevista estará dirigida al personal de Indura que cumplan con los requisitos para optar por la jubilación, con el fin de llenar los posibles vacíos que deje la encuesta

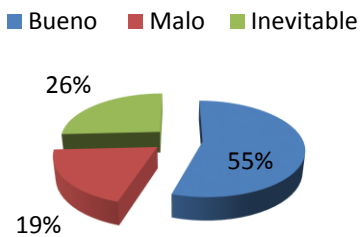
CAPITULO III

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Encuesta

Para este trabajo plantemos una encuesta de siete preguntas a una muestra de 130 personas en la compañía, esta nos dio los siguientes resultados:

1. ¿Cuando piensa en su jubilación lo ve como?



2

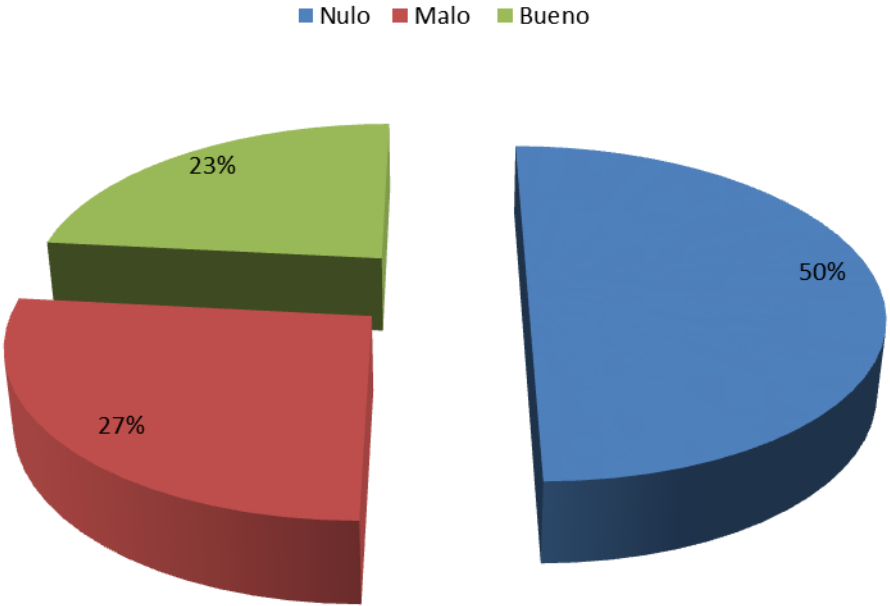
Pregunta 1

Elaborado por: Gianella Noboa

En esta primera pregunta podemos observar las diferentes opiniones que tienen los colaboradores frente a la jubilación, la mayoría de las personas encuestadas (55%) opinan que es bueno acceder a la jubilación, también

encontramos un alto porcentaje (26%) de personas que opinan que es una situación que no pueden evitar y por ultimo pero también con un porcentaje que hay que considerar (19%) encontramos a las personas que piensan que la jubilación es mala.

2. ¿Como situa su conocimiento en el tema de la jubilación?



3

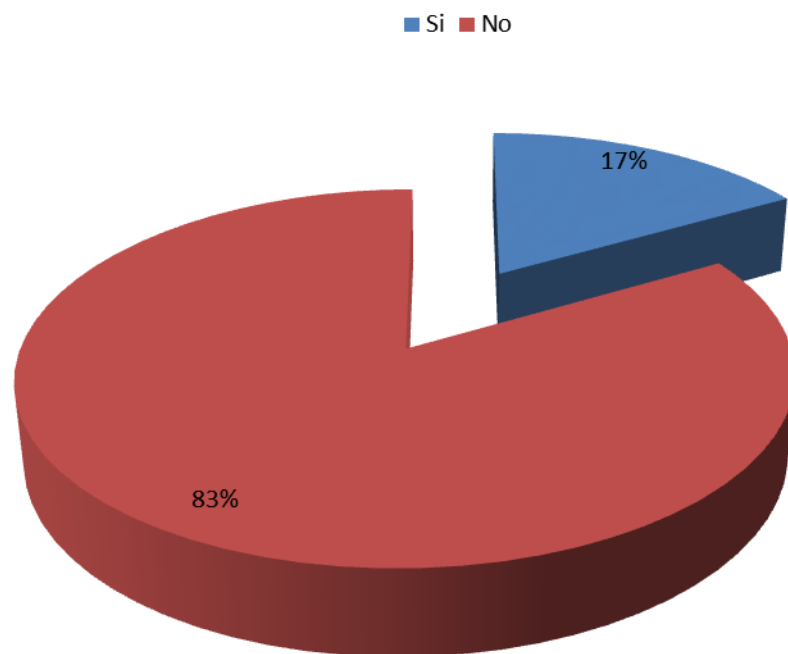
Pregunta 2

Elaborado por: Gianella Noboa

En la segunda pregunta la cual trata acerca del conocimiento del tema de jubilación en concreto los colaboradores refieren que su conocimiento en este tema es nulo es decir el 50% del personal encuestado, seguido por las personas que a su parecer tienen un conocimiento malo del tema con un 27% es decir las personas que saben a qué edad deben jubilarse mas no saben

todos los requisitos que se deben cumplir para obtener este beneficio y por ultimo con un 23% están las personas que piensan que su conocimiento es bueno en este tema

3. ¿Sabe como calcular su pensión al momento de jubilarse?



4

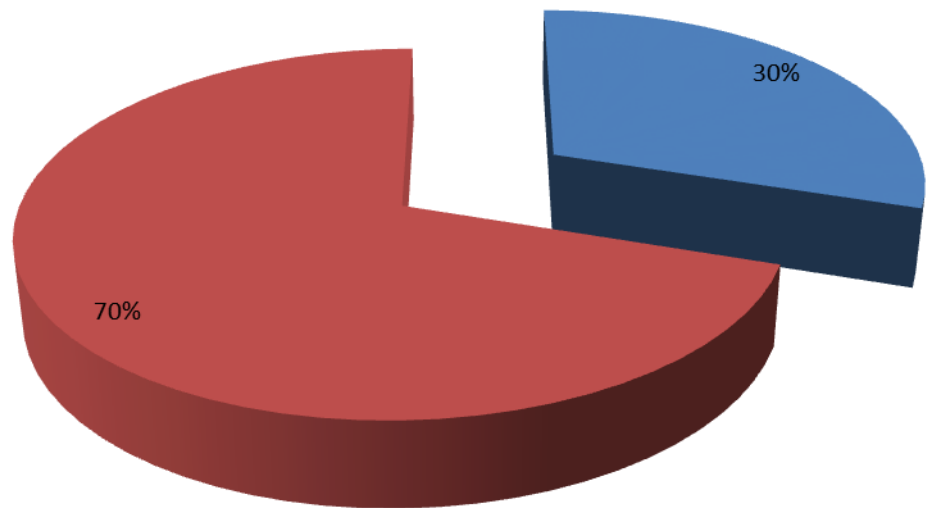
Pregunta 3

Elaborado por: Gianella Noboa

En la pregunta tres se observa un gran desconocimiento en el tema, ya que la mayoría de los encuestados no tienen idea de cómo calcular el monto a recibir cuando cesen sus actividades laborales, tan solo el 17% refiere conocer cómo se realiza el cálculo.

4.¿ Esta de acuerdo con la edad de jubilacion que establece la ley?

■ Si ■ No



5

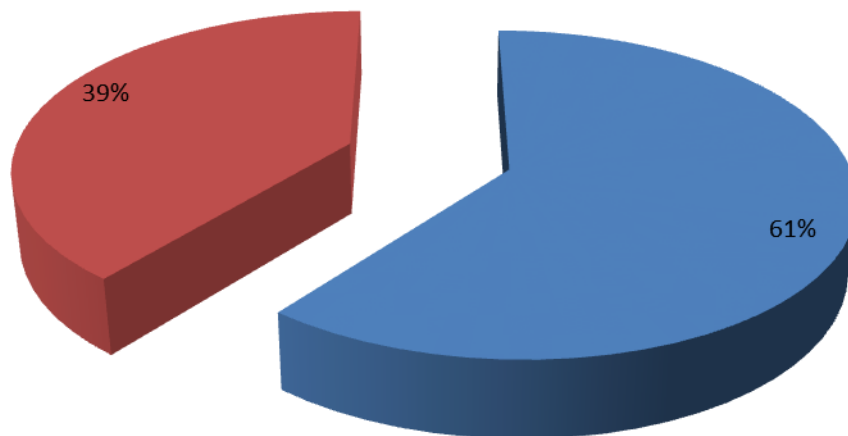
Pregunta 4

Elaborado por: Gianella Noboa

En la cuarta pregunta podemos ver la inconformidad que muestran los encuestados con la edad de jubilación es decir el 70% del personal encuestado, y por el otro lado el cual representa a la minoría en un 30% está de acuerdo con lo que establece la ley.

5.¿ Cree que sus ingresos serán suficientes cuando deba jubilarse?

■ Si ■ No



6

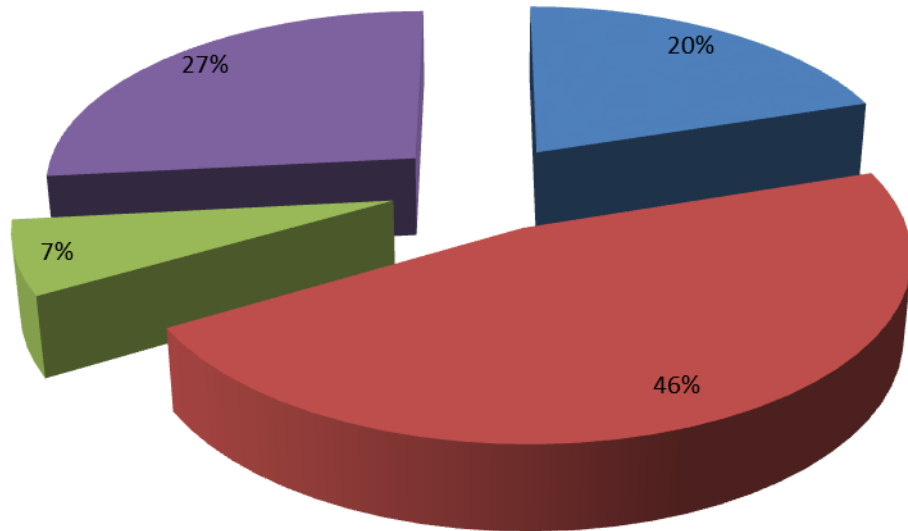
Pregunta 5

Elaborado por: Gianella Noboa

En la quinta pregunta se observa que la mayoría del personal encuestado piensa que sus ingresos serán sustento suficiente para su futuro como jubilados, mientras el 39% piensa lo contrario.

6. ¿Que piensa hacer cuando se jubile?

■ Descansar ■ Empezar un negocio propio ■ Pasar tiempo con amigos ■ No sabe



7

Elaborado por: Gianella Noboa

En la sexta pregunta se hace referencia a que pueden hacer las personas después de jubilarse un 46% refiere que planea empezar un negocio propio, esto reafirma la pregunta anterior, el 20% piensa que este tiempo es para descansar, el 27% no sabe qué haría después de jubilarse y por ultimo con el 7% planea pasar su jubilación con amigos.

CAPITULO V

PROPUESTA

Con esta propuesta se busca lograr que los colaboradores de Indura Ecuador S.A. se motiven a tomar una decisión positiva con respecto a su jubilación.

Una vez analizados los resultados de las encuestas y las entrevistas se propone el diseño de un manual que les indique a los colaboradores los pasos a seguir en el proceso de jubilación, el mismo los guiará didácticamente desde la consulta en línea del monto estimado de pensión hasta la obtención del carnet de jubilación que los habilita para cobrar su pensión, décimo tercero y décimo cuarto sueldo, como estipula la Ley ecuatoriana además de tener acceso a todos los beneficios con los que cuenta un afiliado regular a excepción de los fondos de reserva.

Este manual reposará en el Departamento de Recursos Humanos de Indura Ecuador S.A. y estará a disposición de todos los empleados de la empresa, el mismo que deberá ser actualizado según las modificaciones en la ley ecuatoriana, brindando de esta manera una asesoría completa al momento que decidan cesar sus actividades laborales.

Objetivos

- Facilitar la información sobre el proceso de jubilación a los colaboradores de Indura y así motivarlos para que ejerzan este derecho

Objetivos específicos

- Informar al personal
- Contar con un instrumento didáctico que sea fuente de consulta de los colaboradores

Estrategia de difusión

Se propone una campaña interna para eliminar paulatinamente el desconocimiento en los trámites de jubilación, mediante el envío de volantes electrónicas y físicas a nivel nacional. Esta campaña se haría con el fin de fomentar en los colaboradores una cultura de información.

Manual

Este manual está dirigido a los colaboradores de Indura Ecuador, en el cual se explorará paso a paso el trámite de jubilación, cubriendo los requisitos necesarios y las palabras técnicas que son de mucha importancia para el futuro jubilado conozca.

Estructura del manual

- Jubilación Ordinaria por vejez
- Quienes pueden acogerse a este derecho
- Como calcular la pensión de jubilación
- Décimo tercero y cuarto para pensionados
- Como solicitar la jubilación
- Precalificación.
- Recepción de documentación

- ¿Qué documentación se debe presentar y/o que requisitos se debe cumplir?
- ¿Cómo se realiza el trámite?
- Formularios
- Mejora de pensión
- Que es el período de protección
- Pensiones mínimas y máximas

Jubilación ordinaria por vejez

Todo afiliado sea hombre o mujer que reúna o cumpla con los requisitos exigidos por el IESS, tienen derecho a pensiones mensuales vitalicias, estas serán pagadas a partir del primer día del mes después de su cese de actividades laborales.

Quienes pueden acogerse a este derecho

Tienen opción a recibir pensión las personas afiliadas que cumplan con los requisitos de cesamiento de actividades laborales, edad a partir de 60 años, y aportaciones reglamentarias mínimas en función a la siguiente tabla:

EDAD	IMPOSICIONES	AÑOS DE APORTACIÓN
Sin límite de edad	480 o más	40 o más
60 años o más	360 o más	30 o más
65 años o más	180 o más	15 o más
70 años o más	120 o más	10 o más

1: Derecho a jubilación (Social, <http://www.iess.gob.ec>, 2014)

La jubilación se concede a los afiliados en relación de dependencia o al afiliado sin relación de dependencia en la figura de prestación de servicios, cuando estos concluyen con sus actividades laborales o sus servicios de prestación.

*Una vez que el afiliado pasa a ser pensionista está impedido de regresar a laborar en la entidad que certifico su cese laboral para acogerse a la jubilación .

Como calcular la pensión de jubilación

La pensión vitalicia que recibe un jubilado es igual al promedio de los 5 mejores **años** de salario reflejados en las planillas de aportaciones del IESS. Estas cantidades se obtienen de la siguiente manera:

- Se suman los salarios de cada año.
- Esta suma se divide para doce.
- Se seleccionan las 5 sumatorias más altas, de esta manera se obtiene la cuantía
- La cuantía se divide par 5
- El resultado se multiplica por el coeficiente anual de los años aportados según la siguiente tabla

AÑOS IMPOSICIONES	DE	COEFICIENTE	AÑOS IMPOSICIONES	DE	COEFICIENTE
5		0.4375	23		0.6625
6		0.4500	24		0.6750
7		0.4625	25		0.6875

8	0.4750	26	0.7000
9	0.4875	27	0.7125
10	0.5000	28	0.7250
11	0.5125	29	0.7375
12	0.5250	30	0.7500
13	0.5375	31	0.7625
14	0.5500	32	0.7750
15	0.5625	33	0.7875
16	0.5750	34	0.8000
17	0.5875	35	0.8125
18	0.6000	36	0.8325
19	0.6125	37	0.8605
20	0.6250	38	0.8970
21	0.6375	39	0.9430
22	0.6500	40	1.0000

2. Coeficiente anual según aportaciones (Social, <http://www.iess.gob.ec>, 2014)

*De los 41 años de aportes en adelante, se incrementa el cero punto cero ciento veinticinco (0.0125) por cada año de imposiciones adicionales.

Décimo tercero y cuarto para pensionados.

Además de las pensiones mensuales que recibe el jubilado, tiene derecho al décimo tercero que será pagado en el mes de diciembre y es el resultado del

promedio de las 12 pensiones recibidas en el año o el proporcional de este (año).

El décimo cuarto se recibirá según la localización geográfica del jubilado, es decir que si el jubilado reside en la región costa o insular este beneficio lo recibirá en el mes de Abril o en el mes de Septiembre si su residencia es en la sierra o la amazonia. El monto de este será el SBUM vigente en ese año

Como solicitar la jubilación

Esta solicitud se realiza en la página web del IESS en el tercer recuadro de las listas desplegables (pensionistas) que se presentan en la página de inicio (3:Portal web), se puede tener acceso a esta desde cualquier sitio, como único requisito es necesario el número de cedula y clave proporcionada por el IESS.

La aprobación demora aproximadamente 2 minutos, en esta se puede visualizar un cálculo aproximado de la pensión que se recibirá.

Precalificación.

Todo afiliado puede acceder a visualizar el monto estimado de pensión vitalicia por jubilación en : www.iess.gov.ec, o con su número de cédula de identidad, en las Unidades Provinciales del Sistema de Pensiones o Direcciones Provinciales a Nivel Nacional. (Social, <https://www.iess.gob.ec>, 2009)

*Se debe tener en cuenta que la solicitud creada en la página del IESS solo consta como ingreso de un pedido mas no como un trámite ya que no es válido hasta la presentación de la documentación solicitada.

¿Qué documentación se debe presentar y/o que requisitos se debe cumplir?

- Solicitud de Jubilación definitiva, con certificación del cese por el último(s) Patrono(s) (Se obtiene la solicitud ingresando al sitio web:([iess.gov.ec/documentos/transparencia/formularios/FORMULARIO_solicitud_de_jubilacion_definitiva.pdf](https://www.iess.gov.ec/documentos/transparencia/formularios/FORMULARIO_solicitud_de_jubilacion_definitiva.pdf)) y/o acudiendo a las ventanillas de las Unidades Provinciales de Pensiones. (Social, <https://www.iess.gov.ec>, 2009)

Documentos

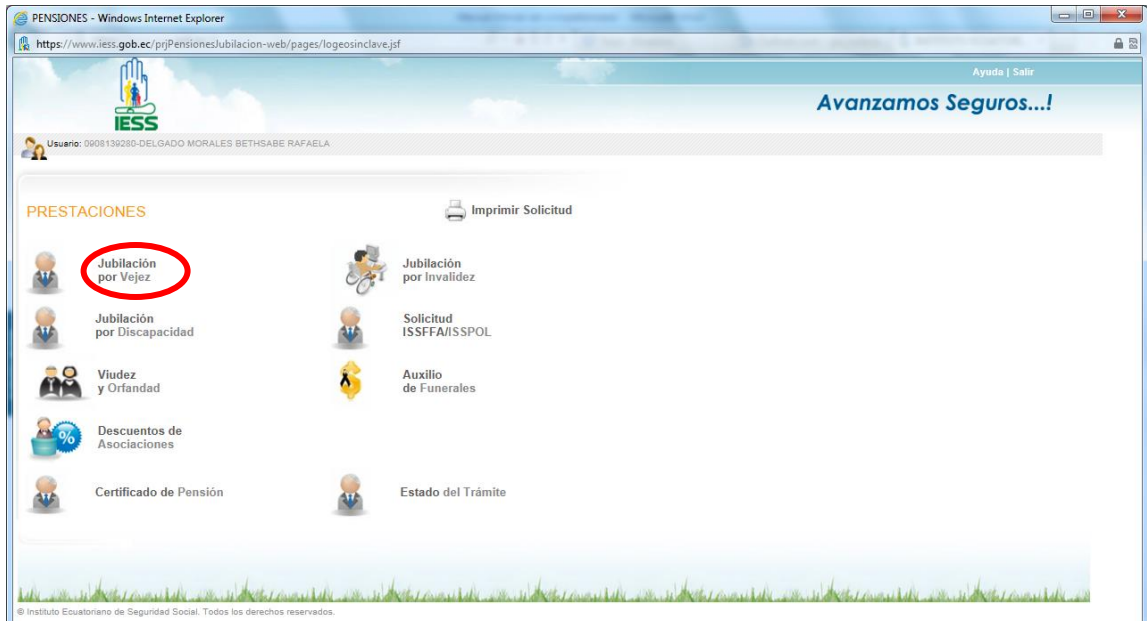
- Original de la partida de nacimiento.
- Dos (2) copias de cédula de ciudadanía firmadas al pie
- Dos (2) copias del certificado de votación (menores de 65 años), firmadas al pie.
- Copia íntegra del carné de afiliación (**opcional**)
- Certificación de cuenta bancaria activa, a nombre del afiliado.
- Certificado de no tener deudas con el IESS, conferido por el Responsable del Departamento de Fondos de Terceros. (Social, www.iess.gov.ec, 2009)

¿Cómo se realiza el trámite?

Presentando la documentación señalada en la Unidades del Sistema de Pensiones o Direcciones Provinciales a Nivel Nacional.



2: Portal web



3: Ingreso a prestaciones

Formularios

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE				
SOLICITUD DE JUBILACIÓN				
PENSIÓN QUE SOLICITA				
<input type="checkbox"/> INVALIDEZ	<input type="checkbox"/> VEJEZ	<input type="checkbox"/> MEJORA CIVIL	<input type="checkbox"/> RELIQUIDACION	
<input type="checkbox"/> ADICIONAL DE MAGISTERIO	<input type="checkbox"/> GRÁFICOS	<input type="checkbox"/> TELECOMUNICACIONES	<input type="checkbox"/> SUBSIDIO TRANSITORIO POR INCAPACIDAD	
DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE				
CÉDULA DE CIUDADANÍA		APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS		
FECHA DE NACIMIENTO	NÚMERO DE EXPEDIENTE	FIRMA DEL SOLICITANTE		
DOMICILIO:				
PROVINCIA	CANTÓN	PARROQUIA	DIRECCIÓN	
TELÉFONOS		CORREO ELECTRÓNICO		
EMPRESAS E INSTITUCIONES EN LAS CUALES HE PRESTADO MIS SERVICIOS				
SECCI	PATRONAL / RUC	RAZÓN SOCIAL O NOMBRE DEL EMPLEADOR	FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA
INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN FINANCIERA				
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EN DONDE SE LE DEPOSITARÁ LA PENSIÓN		TIPO DE CUENTA	NÚMERO DE CUENTA	
		AHORRO: <input type="checkbox"/>		
		CORRIENTE: <input type="checkbox"/>		
CONTROL DE RECEPCIÓN (RESERVADO PARA EL IESS)				
LUGAR DE PAGO	Lugar y Fecha de Presentación de la Solicitud		Sello y Firma del Funcionario	

ELABORADO POR DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES

CERTIFICACIÓN PATRONAL DE CESE				
Yo, _____	C.I. N° _____			_____
En mi calidad de _____ del empleador, sección _____				
N° Patronal o RUC _____		Razón Social _____		
_____ en conocimiento de la responsabilidad que implica otorgar el presente documento, CERTIFICO que _____ señor _____ con C.I. N° _____				
prestó sus servicios en esta empresa / institución hasta el _____ de _____ del _____				
FIRMA Y SELLO DEL PATRONO				
UBICACIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN				
PROVINCIA	CANTÓN	PARROQUIA	DIRECCIÓN	TELÉFONO
DOCUMENTOS QUE PRESENTARÁ EL SOLICITANTE				
- Original de la Partida de Nacimiento				
- Dos copias firmadas de Cédula de Identidad y Certificado de Votación				
- Certificación de no tener deudas con el IESS				
- Certificación de cuenta bancaria activa				
NOTA PARA EL PATRONO				
SEGUNDO Y TERCER INCISO DEL ARTÍCULO 12 DE LA RESOLUCIÓN N° C.D. 106 DE 21 DE FEBRERO DE 2006				
Se prohíbe el reintegro al trabajo de los pensionistas de vejez, durante el año inmediatamente posterior al cese, con el empleador que certifió su cesantía para acogerse a la jubilación.		concedidas al asegurado durante los doce (12) primeros meses de jubilado, con el recargo del cien por cien (100%) y los intereses legales correspondientes, hasta la fecha de cancelación. En estos casos, los aportes realizados durante el período de los doce meses posteriores al supuesto cese, para el seguro de invalidez, vejez y muerte, se declararán inelégibles.		
La certificación de cese otorgada por el empleador cuando el trabajador continúe laborando bajo su dependencia, dará lugar a que el empleador pague al IESS los valores de pensiones				

ELABORADO POR DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES

4: Formularios

Mejora de pensión

Esta figura se presenta en el caso de que el jubilado reingresara al sistema nuevamente, después de un año al cese de sus actividades laborales nuevamente se puede acceder al mejoramiento de pensión. Cabe indicar que este mejoramiento de pensión no es muy significativo ya que se mejora en 10\$ aproximadamente

Que es el período de protección

Se llama periodo de protección al lapso de tiempo en el cual el afiliado está protegido por el IESS y aun puede acceder a sus servicios, cabe indicar que en este tiempo el afiliado no está aportando al IESS, al mismo tiempo este periodo puede ser de utilidad para las personas que se encuentran cesantes y aun no cumplen la edad que la ley exige para jubilarse.

El asegurado, durante 60 días posterior al cese de aportes, continuará recibiendo los servicios, sean estos por enfermedad o maternidad, en las diferentes unidades médicas del IESS o en los centros que mantienen convenio con la institución, sin que tenga que pagar valor alguno. (Vladimir, 2012)

El tiempo de protección equivale al 10 % de los años aportados como afiliado.

En cambio si el solicitante tiene entre 20 y 29 años de aportaciones a esta entidad, gozará del 20% del tiempo para continuar siendo afiliado al IESS. Y para quienes logren los 30 años en adelante, se estima el 30% de este tiempo.

Por ejemplo, el asegurado que estuvo afiliado mínimo 30 años y queda cesante en su trabajo, tendría 3 años de protección para solicitar la jubilación. (Vladimir, 2012)

Pensiones mínimas y máximas

Las pensiones mínimas y máximas de vejez, vigentes en el año 2014, se establecen de acuerdo con el tiempo de aportación, en proporción del salario básico unificado mínimo del trabajador en general, según la siguiente tabla:

SALARIO BASICO UNIFICADO MENSUAL -SBUM- 2014 = USD 340.00

PENSIONES MÍNIMAS

TIEMPO APORTADO EN AÑOS	PENSIÓN MÍNIMA MENSUAL EN % DEL SUBMUNICIPAL DE LA CATEGORÍA	PENSIÓN MÍNIMA GENERAL AÑO 2011	PENSIÓN MÍNIMA GENERAL AÑO 2012	PENSIÓN MÍNIMA GENERAL AÑO 2013	PENSIÓN MÍNIMA GENERAL AÑO 2014
Hasta 10	50%	132.00	146.00	159.00	170.00
11-20	60%	158.40	175.20	190.80	204.00
21-30	70%	184.80	204.40	222.60	238.00
31-35	80%	211.20	233.60	254.40	272.00
36-39	90%	237.60	262.80	286.20	306.00
40 y más	100%	264.00	292.00	318.00	340.00

3: Pensiones Mínimas (Social, <http://www.iess.gob.ec>, 2014)

PENSIONES MÁXIMAS

TIEMPO APORTADO	PENSIÓN MÁXIMA MENSUAL EN PORCENTAJE	PENSIÓN MÁXIMA GENERAL	PENSIÓN MÁXIMA GENERAL	PENSIÓN MÁXIMA GENERAL	PENSIÓN MÁXIMA GENERAL
-----------------	--------------------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

EN AÑOS	DEL SBUM DEL TRABAJADOR EN GENERAL	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
10-14	250%	660.00	730.00	795.00	850.00
15-19	300%	792.00	876.00	954.00	1020.00
20-24	350%	924.00	1022.00	1113.00	1190.00
25-29	400%	1056.00	1168.00	1272.00	1360.00
30-34	450%	1188.00	1314.00	1431.00	1530.00
35-39	500%	1320.00	1460.00	1590.00	1700.00
40 y más	550%	1452.00	1606.00	1749.00	1870.00

4: Pensiones Máximas (Social, <http://www.iess.gob.ec>, 2014)

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

El proceso de investigación y recolección de datos me permitió concluir que los colaboradores de esta organización aspiran a acogerse al derecho de jubilación, pero por su edad les desmotiva los trámites engorrosos dentro del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

También pude observar en este proyecto lo que está legislado sobre el tema de jubilación en la Ley de Seguridad Social, no es conocido por los colaboradores de la empresa en general y así mismo por aquellos que ya están en edad de ejercer este derecho.

A pesar de que los trabajadores desconocen el proceso que significa jubilarse la mayoría piensan que jubilarse es buena idea porque ello significa descansar, disfrutar, vivir.

Por lo tanto se concluye que en general la decisión de jubilarse se ve afectada por el desconocimiento del tema y el temor de enfrentarse a un trámite que no saben cómo iniciar.

CAPITULO VII

RECOMENDACIONES

Como ha sido mencionado en los párrafos anteriores el desconocimiento del tema afecta las posibilidades de que los colaboradores ejerzan su derecho de jubilación por lo que se recomienda hacer una política de responsabilidad social en la cual se trate sobre temas de interés en general como la jubilación y demás tramites personales en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de esta manera se fomentaría una cultura de conocimiento general además de cumplir con los lineamientos de la política del buen vivir al brindar un servicio a los empleados.

También es importante contar con el apoyo de un profesional que pueda atender las necesidades de los adultos mayores en relación a las gestiones de jubilación que se tramitan en el IESS, este colaborador debe contar con una titulación en el campo de trabajo social, a su vez sería el encargado de elaborar y mantener la política de responsabilidad social y brindar asesoría en las inquietudes que se les presente a los colaboradores con respecto al IESS.

Por último se recomienda mantener el manual en un lugar de libre acceso para que el personal de Indura Ecuador S.A. pueda consultarlo y mantenerlo actualizado según las leyes que estén en vigencia en cada cambio gubernamental.

BIBLIOGRAFÍA

- Angel, G. M. (2003). Aspectos psicosociales del envejecimiento. *Diagnostico*, 43-46.
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: Pearson Educación.
- Codificación, C. d. (2006). *Codigo de Trabajo del Ecuador*. Ecuador.
- Ecuador, P. d. (2001). *Ley de seguridad social*. San Francisco de Quito.
- Forteza, J. A. (1990). La preparacion para el retiro. *Anales de psicología*, 101-114.
- Gerardo, H. R. (1991). Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. <http://revistas.ucm.es/>, 63-81.
- Limon Mendizabal, M. R. (1993). La preparacion al la jubilacion: nueva ocupacion del tiempo. *Revista Complutense de Educación Vol.4*, 53-67.
- Madrid García, A. J., & J., G. d. (2000). La preparacion para la jubilacion:Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de la psicología Vol. 16 nº 1*, 87-99.
- Moragas, R. (2012). *Jubilación siglo XXI*. España: Palibro.
- N, S. N., ALEIXANDRE, M., VICENTE, P. D., MELENDEZ, J. C., & VILLANUEVA, I. (1993). Cambio y socialización en la tercera edad. *Investigaciones Psicológicas*, 129-152.

- Narciso, S., & Carlos, M. J. (1990). Jubilacion y fin laboral. *I Congreso Nacional del Colegio Oficial de Psicólogos*, (págs. 117-122). España.
- Ortiz, M. D. (19 de Junio de 2010). El peligro de la jubilacion forzosa. *ABC.es*.
- Paulina, O. P. (2004). Nuevos procesos de jubilación: caso vasco. *Cuadernos Sociologicos Vascos* , 7-107.
- Real Academia Española*. (s.f.). Obtenido de Real Academia Española:
<http://www.rae.es>
- Rubén, S., & Claudia, P. (Rev Panam Salud Publica, 2005). Sistemas de protección social para el adulto mayor en América Latina y el Caribe. *SciELO Public Health*, 419-428.
- Saenz, L. A. (06 de Diciembre de 2009). *medicablogs.diariomedico.com*. Recuperado el 23 de Agosto de 2013, de medicablogs.diariomedico.com:
<http://medicablogs.diariomedico.com/reflepsiones/2009/12/06/peligros-de-la-jubilacion/>
- Social, I. E. (01 de 05 de 2009). *www.iess.gob.ec*. Obtenido de <http://www.iess.gob.ec/documentos/tramites/TramiteJubilacionVejez.pdf>
- Vladimir, C. (06 de 12 de 2012). *PP el verdadero*. Obtenido de <http://www.ppelverdadero.com.ec/servicios/item/afiliado-cesante-mantiene-beneficios-en-el-iess.html>

ANEXOS

Encuesta de Jubilación

1. Cuando piensa en su jubilación lo ve como:
 - Bueno
 - Malo
 - Inevitable
2. ¿Cómo sitúa su conocimiento en el tema de jubilación?
 - Bueno
 - Malo
 - Nulo
3. ¿Sabe cómo calcular su pensión al momento de jubilarse?
 - Si
 - No
4. ¿Está de acuerdo con la edad de jubilación que establece la ley?
 - Si
 - No
5. ¿Cree que sus ingresos serán suficientes cuando deba jubilarse?
 - Si
 - No
6. ¿Qué piensa hacer cuando se jubile?
 - Descansar
 - Empezar un negocio propio
 - Pasar tiempo con amigos
 - No sabe

Entrevista

Preguntas guía

1. ¿Qué piensa de la jubilación?
2. ¿Por qué no ha buscado información acerca de la jubilación?
3. ¿Por qué piensa que su pensión no sería suficiente?
4. ¿Qué piensa hacer cuando se jubile?



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO DE PENSIONES

- Jubilaciones
 - Jubilación Vejez
 - Jubilación por Invalidez
 - Subsidio Transitorio (1 año)
 - Jubilación Especial de Telecomunicaciones
 - Jubilación Especial de Gráficos
 - Jubilaciones ISSFA/ISSPOL
- Montepío
- Fondo Mortuario



RESOLUCIONES VIGENTES

**C.D. 100 DEL 2006-02-21
C.D. 195 DEL 2008-01-09
C.D. 242 DEL 2009-02-03
C.D. 300 DEL 2010-01-11
C.D 338 2011-11-18**

**DICTADAS POR EL CONSEJO
DIRECTIVO DEL IEES**





REQUISITOS PARA JUBILACION DE VEJEZ RESOL. CD.100 2006-02-21

REQUISITOS:

Tener clave en historia laboral de afiliado
Tener registrada una cuenta bancaria en historia laboral
Estar cesante en historia laboral
No tener préstamos en **mora** con el IESS
Cumplir con la edad y tiempo de servicio
Estar dentro de la edad de protección

Edad	Imposiciones
Sin límite	40 años o más
60 años o más	30 años o más
65 años o más	15 años o más
70 años o más	10 años o más



REQUISITOS PARA JUBILACION DE VEJEZ RESOL. CD.100 2006-02-21

REQUISITOS:

Tener clave en historia laboral de afiliado
Tener registrada una cuenta bancaria en historia laboral
Estar cesante en historia laboral
No tener préstamos en **mora** con el IESS
Cumplir con la edad y tiempo de servicio
Estar dentro de la edad de protección

Edad	Imposiciones
Sin límite	40 años o más
60 años o más	30 años o más
65 años o más	15 años o más
70 años o más	10 años o más



PERIODOS DE PROTECCION

Tiempo en el que conservarán la calidad de asegurados que depende del tiempo aportado

RESOLUCION	TIEMPO DE PROTECCION
CD 100 (2006-02-21)	
Desde 21/02/2006	
Hasta el 08/01/2008	50% del tiempo aportado
CD 195 (2008-01-09)	
Desde 09/01/2008	
Hasta el 10/01/2010	10% del tiempo aportado

CD 300 (2010-01-11)	
desde 11/01/2010	
Tiempo de aportaciones a la fecha de Cesantía	Periodo de Conservación de Derechos
Hasta 19 años	10% del tiempo aportado
Entre 20 y 29 años	20% del tiempo aportado
De 30 años en adelante	30% del tiempo aportado



CUANTIA DE LAS PRESTACIONES SEGUN. ART 13. RESOL. CD 100

“LA PENSIÓN MENSUAL POR VEJEZ O INVALIDEZ Y EL SUBSIDIO TRANSITORIO POR INCAPACIDAD SERÁ IGUAL AL RESULTADO DE LA MULTIPLICACIÓN DE LA BASE DE CÁLCULO OBTENIDA EN SUJECIÓN AL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ART. 2 DE LA RESOLUCION CD.100, (PROMEDIO DE LOS CINCO MEJORES AÑOS DE SUELDO) POR EL COEFICIENTE ANUAL DE AÑOS CUMPLIDOS DE IMPOSICIONES, CONSTANTE EN LA SIGUIENTE TABLA”:



AÑO DE IMPOSICIONES	COEFICIENTE	AÑOS DE IMPOSICIONES	COEFICIENTE
5	0.4375	23	0.6625
6	0.4500	24	0.6750
7	0.4625	25	0.6875
8	0.4750	26	0.7000
9	0.4875	27	0.7125
10	0.5000	28	0.7250
11	0.5125	29	0.7375
12	0.5250	30	0.7500
13	0.5375	31	0.7625
14	0.5500	32	0.7750
15	0.5625	33	0.7875
16	0.5750	34	0.8000
17	0.5875	35	0.8125
18	0.6000	36	0.8325
19	0.6125	37	0.8605
20	0.6250	38	0.8970
21	0.6375	39	0.9430
22	0.6500	40	1.000



DISP. GRAL. SEGUNDA DE LA RESOL. CD100/2006.02.21

LAS INSCRIPCIONES DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA POR PRIMERA VEZ O POR REINGRESO REGISTRADAS A PERSONAS DE SESENTA (60) O MÁS AÑOS DE EDAD QUE NO RECIBEN PENSIÓN DE JUBILACIÓN POR PARTE DEL IESS, SERÁN VERIFICADAS OBLIGATORIAMENTE POR PARTE DE LAS DIRECCIONES PROVINCIALES.





**RESOLUCION C.D.300/2010-01-11
PENSION MINIMA ORDINARIA DE VEJEZ E INVALIDEZ**

AÑOS	PORCENT	2010-01	2011-01	2012-01	2013-01
10	50 %	\$120.00	\$132.00	\$146.00	\$159.00
11 A 20	60 %	\$ 144.00	\$158.40	\$175.20	\$190.8
21 A 30	70 %	\$168.00	\$184.80	\$ 204.40	\$222.60
31 A 35	80 %	\$192.00	\$211.20	\$233.60	\$254.40
36 A 39	90 %	\$216.00	\$237.60	\$262.80	\$286.20
40 Y MAS	100%	\$240.00	\$264.00	\$292.00	\$318



**RESOLUCION C.D.300/2010-01-11
PENSION MAXIMA ORDINARIA DE VEJEZ E INVALIDEZ**

AÑOS	PORCENT.	2010-01.SBU	2011-01.SBU	2012-01.SBU	2013-01.SBU
		\$.240.00	\$.264.00	\$.292.00	\$.318.00
10 – 14	250%	\$.600.00	\$.660.00	\$.730.00	\$795.00
15 – 19	300%	\$.720.00	\$.792.00	\$.876.00	\$954.00
20 – 24	350%	\$.840.00	\$.924.00	\$.876.00	\$1113.00
25 – 29	400%	\$.960.00	\$.1056.00	\$.1022.00	\$1272.00
30 - 34	450%	\$.1080.00	\$.1188.00	\$.1168.00	\$1431.00
35 – 39	500%	\$.1200.00	\$.1320.00	\$.1314.00	\$1590
40 Y MAS	550%	\$.1320.00	\$.1452.00	\$.1606.00	\$1749
RENT. MAX. INVALIDEZ		\$.1080.00	\$.1188.00	\$.1168.00	\$1431



Una vez jubilado

MEJORAS DE PENSION (Mejora Civil)

- A más de los incrementos de pensión realizados anualmente (acorde a la inflación del año anterior), existe la mejora de pensión; esto es para el jubilado que vuelve a aportar al Seguro Social con un mínimo de un año y queda cesante.
- Mejor Aumento: los jubilados de 70 años tendrán derecho al MEJOR AUMENTO (\$10) siempre y cuando se hayan jubilado con un mínimo de 420 imposiciones
- Aumento Excepcional: los jubilados de 80 años tendrán derecho al AUMENTO EXCEPCIONAL (\$10) siempre y cuando se hayan jubilado con un mínimo de 360 imposiciones



SERVICIOS DE SALUD

- Protege a través de acciones integrales de fomento y promoción de la salud, prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades, rehabilitación y recuperación de la salud con asistencia médica general y quirúrgica y farmacéutica.
- Tienen derecho el jubilado y jubilada, sus cónyuges o conviviente, (previa solicitud) hijos e hijas de hasta 18 años de edad





INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES

SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE

SOLICITUD DE JUBILACIÓN

PENSIÓN QUE SOLICITA

- | | | | |
|---|-----------------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> INVALIDEZ | <input type="checkbox"/> VEJEZ | <input type="checkbox"/> MEJORA CIVIL | <input type="checkbox"/> RELIQUIDACION |
| <input type="checkbox"/> ADICIONAL DE
MAGISTERIO | <input type="checkbox"/> GRÁFICOS | <input type="checkbox"/> TELECOMUNICACIONES | <input type="checkbox"/> SUBSIDIO TRANSITORIO
POR INCAPACIDAD |

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE

CÉDULA DE CIUDADANÍA		APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	
FECHA DE NACIMIENTO	NUMERO DE EXPEDIENTE	FIRMA DEL SOLICITANTE	
DOMICILIO:			
PROVINCIA	CANTÓN	PARROQUIA	DIRECCIÓN
TELÉFONOS		CORREO ELECTRÓNICO	

EMPRESAS E INSTITUCIONES EN LAS CUALES HE PRESTADO MIS SERVICIOS

SECC.	PATRONAL / RUC	RAZÓN SOCIAL O NOMBRE DEL EMPLEADOR	FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN FINANCIERA

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EN DONDE SE LE DEPOSITARÁ LA PENSIÓN	TIPO DE CUENTA	NÚMERO DE CUENTA
	AHORRO: <input type="checkbox"/>	
CORRIENTE: <input type="checkbox"/>		

CONTROL DE RECEPCIÓN (RESERVADO PARA EL IESS)

LUGAR DE PAGO	Lugar y Fecha de Presentación de la Solicitud	Sello y Firma del Funcionario
---------------	---	-------------------------------

ELABORADO POR: DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES

CERTIFICACIÓN PATRONAL DE CESE

Yo, _____ C.I. N° _____

En mi calidad de del empleador, sección

N° Patronal o RUC Razón Social

....., en conocimiento de la responsabilidad que implica otorgar el presente documento, CERTIFICO que

..... señor con C.I. N°

prestó sus servicios en esta empresa / institución hasta el de del

FIRMA Y SELLO DEL PATRONO

UBICACIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

PROVINCIA	CANTÓN	PARROQUIA	DIRECCIÓN	TELÉFONO

DOCUMENTOS QUE PRESENTARÁ EL SOLICITANTE

- Original de la Partida de Nacimiento
- Dos copias firmadas de Cédula de Identidad y Certificado de Votación
- Certificación de no tener deudas con el IESS
- Certificación de cuenta bancaria activa

NOTA PARA EL PATRONO

SEGUNDO Y TERCER INCISO DEL ARTÍCULO 12 DE LA RESOLUCIÓN N° C.D. 100 DE 21 DE FEBRERO DE 2006

Se prohíbe el reintegro al trabajo de los pensionistas de vejez, durante el año inmediatamente posterior al cese, con el empleador que certificó su cesantía para acogerse a la jubilación.

La certificación de cese otorgada por el empleador cuando el trabajador continúe laborando bajo su dependencia, dará lugar a que el empleador pague al IESS los valores de pensiones

concedidas al asegurado durante los doce (12) primeros meses de jubilado, con el recargo del cien por cien (100%) y los intereses legales correspondientes, hasta la fecha de cancelación. En estos casos, los aportes realizados durante el período de los doce meses posteriores al supuesto cese, para el seguro de invalidez, vejez y muerte, se declararán indebidos.