



**REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE  
GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE POSTGRADO**

**TÍTULO:**

**MEJORAMIENTO DEL PROCESO DE JUBILACIÓN EN  
LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE  
MILAGRO**

**(EN OPCIÓN AL TÍTULO DE MAGISTER EN  
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS)**

**AUTORES:**

Ing. Est. Fabricio Guevara Viejo

Ing. Com. Omar Franco Arias

Ing. Civ. Edwin Cevallos Ayon

**MILAGRO, 2008**



**REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE  
GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE POSTGRADO**

**TÍTULO:**

**MEJORAMIENTO DEL PROCESO DE JUBILACIÓN EN  
LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE  
MILAGRO**

**(EN OPCIÓN AL TÍTULO DE MAGISTER EN  
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS)**

**AUTORES:**

Ing. Est. Fabricio Guevara Viejo

Ing. Com. Omar Franco Arias

Ing. Civ. Edwin Cevallos Ayon

**MILAGRO, 2008**



**REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE  
GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE POSTGRADO**

**TÍTULO:**

**MEJORAMIENTO DEL PROCESO DE JUBILACIÓN EN  
LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE  
MILAGRO**

**(EN OPCIÓN AL TÍTULO DE MAGISTER EN  
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS)**

**AUTORES:**

Ing. Est. Fabricio Guevara Viejo

Ing. Com. Omar Franco Arias

Ing. Civ. Edwin Cevallos Ayon

**TUTOR:**

Dr. Enrique Vélez Celaa

**MILAGRO, 2008**

## DECLARACION JURADA DEL AUTOR

Por medio de la presente declaro ante el Consejo de Dirección de la Facultad de Postgrado de la UTEG, que el trabajo de tesis presentado es de mi propia autoría, no contiene material escrito por otra persona al no ser el referenciado debidamente en el texto; parte del o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro diploma de una institución nacional o extranjera.

Milagro, 9 de Mayo del 2008

---

Ing. Est. Fabricio Guevara

---

Ing. Com. Omar Franco

---

Ing. Civ. Edwin Cevallos

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL “UTEG”  
ESCUELA DE POSTGRADO  
INFORME DEL TUTOR**

Yo,.....considero que el desarrollo de la tesis titulada:.....  
.....  
.....

En cuanto:

**Asistencia a los encuentros planificados:**

Muy satisfactorio	<input type="checkbox"/>	Satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Poco satisfactorio	<input type="checkbox"/>	Insatisfactorio	<input type="checkbox"/>

**Cumplimiento de las observaciones realizadas:**

Muy satisfactorio	<input type="checkbox"/>	Satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Poco satisfactorio	<input type="checkbox"/>	Insatisfactorio	<input type="checkbox"/>

**Responsabilidad en el cumplimiento del cronograma:**

Muy satisfactorio	<input type="checkbox"/>	Satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Poco satisfactorio	<input type="checkbox"/>	Insatisfactorio	<input type="checkbox"/>

**Profundidad y científicidad del proyecto:**

Muy satisfactorio	<input type="checkbox"/>	Satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Poco satisfactorio	<input type="checkbox"/>	Insatisfactorio	<input type="checkbox"/>

**Por consiguiente certifico que el trabajo desarrollado está apto para su :**

<b>Predefensa</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Defensa</b>	<input type="checkbox"/>
-------------------	--------------------------	----------------	--------------------------

Con la calificación de ..... (-----)

.....  
Firma del Tutor

## **AGRADECIMIENTOS.**

A DIOS, artífice de nuestra vida por darnos su bendición y sabiduría, necesarias para la culminación de la investigación.

Al Dr. Enrique Vélez Celaa Ph. D por su dirección profesional en el desarrollo científico de esta Tesis, siendo no solo nuestro Tutor sino nuestro amigo.

A los alumnos, directivos, personal docente, no docente de la Universidad Estatal de Milagro por su colaboración en la aplicación de las encuestas.

Y a nuestros compañeros de maestría, los cuales en cada sábado supimos valorar cada minuto de conocimiento impartido y además de disfrutar de los agradables momentos de confraternidad.

## **DEDICATORIA**

A todos aquellos que se esfuerzan día a día por conseguir sus sueños.

## **RESUMEN**

La presente Tesis ha explorado y profundizado en el Papel del Máster en Administración de Empresas en la Generación de soluciones a problemas empresariales, llevándolo a la práctica a través de nuestra propuesta de inversión en un fondo de pensión jubilar para los empleados de la Universidad Estatal de Milagro.

Durante el desarrollo de la presente Proyecto, se fue explorando distintos aspectos tales como los Financieros, Administrativos, Legales, es decir todos y cada uno de los componentes que aseguren la satisfacción en los empleados.

A través de los distintos capítulos, se fueron tratando aspectos conceptuales como: La investigación de la situación Actual, la evolución posible del fondo de jubilación actual y su efecto financiero en el presupuesto institucional, midiendo el grado de satisfacción con respecto al respaldo brindado por la Universidad a los servidores que han entregado toda su carrera profesional al beneficio del desarrollo de la misma, todo ello tomando como referencia la prudencia financiera y considerando la contraparte de cada uno de los empleados.

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO I .....	3
1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	3
1.1 Problema de Investigación .....	3
1.1.1 Planteamiento del problema .....	3
1.1.2 Formulación del problema de investigación .....	4
1.1.3 Sistematización del Problema .....	5
1.2 Objetivos de la Investigación .....	5
1.2.1 Objetivo General .....	5
1.2.2 Objetivos Específicos .....	6
1.3 Justificación de la Investigación .....	6
1.4 Marco de referencia de la investigación .....	8
1.4.1 Marco Teórico .....	8
1.4.2 Aspectos Generales de la Seguridad Social .....	12
1.4.3 Los fondos de pensiones .....	25
1.4.4 Las Tablas de Decremento .....	30
1.4.5 Hipótesis Actuariales .....	30
1.4.6 Boletines y Guías Actuariales de la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, A.C. (AMAC) .....	32
1.4.7 La Jubilación en el Mundo y Latinoamérica .....	34
1.4.8 Marco conceptual .....	48
1.4.9 Marco Espacial .....	56
1.4.10 Marco Temporal .....	56
1.5 Formulación de la Hipótesis y variables .....	57
1.5.1 Hipótesis general .....	57
1.5.2 Hipótesis particulares .....	57
1.6 Aspectos metodológicos de la investigación .....	59
1.6.1 Tipo de investigación y perspectiva .....	59
1.6.2 Método de investigación y técnicas .....	59
1.6.3 Población y Muestra .....	60
1.6.4 Tratamiento de la información .....	65
CAPITULO II .....	67
2 ANÁLISIS, PRESENTACION DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO .....	67
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL .....	67
2.1.1 Empleados administrativos y operativos .....	67
2.1.2 Docentes .....	70
2.1.3 Factores de interés en la población objeto de estudio .....	72
2.1.4 Fondo de Jubilación Complementaria .....	82
2.1.5 Jubilación de los empleados y docentes de la Universidad Estatal de Milagro .....	84
2.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS .....	85
2.2.1 Edad .....	85
2.2.2 Sexo .....	87
2.2.3 Tipo de actividad desarrollada por los empleados de la Universidad Estatal de Milagro .....	88
2.2.4 Nivel de escolaridad .....	89
2.2.5 Número de hijos .....	91

2.2.6	Personas que dependen económicamente del empleado .....	92
2.2.7	Enfermedad crónica .....	93
2.2.8	Fuentes de ingreso .....	95
2.2.9	¿Cuál es su concepto de jubilación?.....	96
2.2.10	Tiempo deseado para jubilarse .....	98
2.2.11	Edad deseada para jubilación .....	99
2.2.12	Valores a recibir por concepto de jubilación .....	101
2.2.13	Valores a recibir .....	102
2.2.14	Financiamiento de la jubilación .....	104
2.2.15	Suficiencia de los ingresos por jubilación .....	105
2.2.16	Diferencias entre los esquemas de jubilación para los empleados de la UNEMI. 107	
2.2.17	Aportes extras para financiar jubilación adicional.....	108
2.2.18	Medios para realizar aportes extras. ....	110
2.2.19	Valores adicionales a aportar.....	111
2.2.20	Opciones de Jubilación.....	113
2.2.21	Valores que reciben los jubilados en el país. ....	114
2.2.22	Percepción de los beneficios recibidos por parte del IESS.....	116
2.2.23	Satisfacción con los mecanismos de jubilación.....	117
2.2.24	Tiempo para optar por fondo de jubilación adicional .....	117
2.3	Entrevista al Director Financiero de la UNEMI .....	118
2.4	Análisis de la Evolución del Fondo de jubilación complementaria de la UNEMI ....	120
CAPITULO III .....		131
3	PROPUESTA.....	131
3.1	Título de la Propuesta .....	131
3.2	Justificación .....	132
3.3	UBICACIÓN SECTORIAL Y FISICA .....	133
3.4	IMPLEMENTACION.....	135
3.4.1	Establecer requerimientos bases .....	135
3.4.2	Propuesta de la administradora de fondos.....	136
3.4.3	Selección de propuesta por parte del H. Consejo Universitario.....	140
3.4.4	Socialización del plan con los empleados de la UNEMI .....	140
3.5	DESCRIPCION DE LA PROPUESTA .....	142
3.5.1	Generalidades .....	142
3.5.2	Análisis de la propuesta .....	142
3.6	Conclusiones .....	149
3.7	Recomendaciones .....	150
3.8	BIBLIOGRAFIA .....	151
ANEXO 1 .....		154
LEY DE MERCADO DE VALORES.....		154
ANEXO 2 .....		175
ENCUESTA APLICADO A DOCENTES.....		175
ANEXO 3 .....		177
ENTREVISTA AL DIRECTOR FINANCIERO .....		177
ANEXO 4 .....		178
JUBILACION COMPLEMENTARIA.....		178
ANEXO 5 .....		185
CALCULOS.....		185

## INTRODUCCIÓN

La Universidad Estatal de Milagro, se funda en el 2001, luego de 30 años de haber funcionado como Extensión Universitaria de la Universidad de Guayaquil, durante ese tiempo los empleados, trabajadores y docentes que tenían nombramiento, obtuvieron los beneficios laborales que los gremios obtenían en las distintas jornadas de lucha. Uno de los más importantes consistía en la jubilación complementaria, la misma que consiste en el aporte, por parte de la Universidad, de un complemento económico a la pensión jubilar entregada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de tal forma que se nivele al sueldo promedio del último año de servicios.

Sin embargo este beneficio, se expidió sin los debidos análisis financieros que aseguren la viabilidad financiera del mismo, lo cual ya en el 2005 ocasiono graves apuros al presupuesto de la Universidad de Guayaquil.

La Universidad Estatal de Milagro, al ser creada en el 2007, absorbió a los empleados, trabajadores y docentes de la Universidad de Guayaquil, que prestaban sus servicios en la Extensión Universitaria, respetando su antigüedad y beneficios laborales y muy en particular, tal como lo expresa el registro de creación, el fondo de jubilación complementaria. Mientras que los empleados que ingresaron a partir de la creación, por decisión de las autoridades universitarias y en aras de precautelar los intereses de la Universidad, decidieron eliminar el beneficio de jubilación complementaria para aquellos empleados que ingresaron luego del 2001.

En los siete primeros años de fundación de la Universidad Estatal de Milagro, los jubilados que reciben jubilación complementaria, son solo dos, sin embargo un análisis rápido de la población con derecho a este beneficio, muestra que el 30% de la población está cercana a acceder a la jubilación. Esto haría que la Universidad tenga que destinar importantes cantidades de dinero para cubrir esta obligación,

pues lo que se recauda por este concepto no alcanza para cubrir los egresos y su empinado crecimiento.

Considerando lo anteriormente indicado, en la presente investigación se busca:

Determinar la solvencia del fondo de jubilación complementaria de la Universidad Estatal de Milagro, tomando como criterios la estructura administrativa, legal y financiera que rige su funcionamiento.

Establecer como incide la falta de información financiera en la administración del fondo, y que efecto tiene la conformación de la población en el equilibrio del fondo en el futuro.

Determinar cómo afecta la desconfianza en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en la insatisfacción existente en aquellos empleados de la Universidad Estatal de Milagro que no tienen derecho a jubilación complementaria.

Buscando minimizar el efecto financiero del fondo de jubilación complementaria, presenta una alternativa a este beneficio mediante la creación de un fondo de inversión individual para cada uno de los empleados, trabajadores y docentes de la Universidad Estatal de Milagro, el mismo que sería administrado por una institución financiera que permitiría a los empleados en caso de jubilación o cesantía retirar lo ahorrado a lo largo de su vida laboral.

El fondo de inversión sería individual y el aporte estaría formado por el aporte de los empleados y la contraparte institucional que agregaría el financiamiento de un seguro de vida para cada uno de los empleados.

Esto lograría crear un beneficio responsable, con la solvencia financiera que asegure a los beneficiados de la obtención de los fondos sin lesionar los intereses propios de la Institución.

## **CAPITULO I**

### **1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

##### **1.1.1 Planteamiento del problema**

La Universidad Estatal de Milagro, UNEMI, funciona autónomamente desde el 7 de febrero del 2001, luego de un periodo de 35 años de haber funcionado como Extensión de la Universidad de Guayaquil, dentro del estatuto de constitución se indica que los trabajadores de la anterior Extensión Universitaria de la Universidad de Guayaquil pasan a formar parte de la Universidad Estatal de Milagro con los mismos beneficios conseguidos hasta la fecha de creación de la UNEMI. Uno de estos beneficios es la Jubilación complementaria, la misma que consiste en el pago complementario a la jubilación recibida por parte del IESS hasta alcanzar el total de sueldo recibido hasta antes de la jubilación.

En este sentido el fondo de jubilación complementaria de la Universidad Estatal de Milagro realiza el pago de prestaciones a sus jubilados de forma mensual, para lo cual sustenta su financiamiento en el cobro de primas mediante descuentos del 9% del sueldo básico mas aporte patronal que consiste en el respaldo al cumplimiento de los egresos, el mismo que no considera la teoría de probabilidad de muerte y supervivencia, situación que complica la solvencia del fondo.

Existe un clima de incertidumbre en docentes y empleados con respecto al sistema de jubilación, pues no conocen con exactitud el proceso y valores a recibir y como se financia el sistema.

Los egresos que se generan por cubrir a los jubilados son fuertes, es necesario realizar las proyecciones financieras para revisar la solvencia del fondo.

Todo esto se debe a que la ley de expedición del fondo, en su momento, se maneja con carácter político, y no se apoya en un estudio actuarial lo cual genera preocupaciones con respecto a su solvencia, además es de indicar que la población de la UNEMI, tiene características particulares pues el 90% tiene más de 15 años de antigüedad, y tan solo un 10% del total de empleados han ingresado en los 2 últimos años. Lo que implica que la cantidad de personas a jubilarse es bastante importante con respecto a los nuevos ingresos al sistema.

Existe insatisfacción en los nuevos empleados con respecto al mecanismo de jubilación al que estos accederían al final de su ciclo de vida laboral debido a la desconfianza que se tiene en el Instituto de Seguridad Social.

De no atenderse este problema, por el lado financiero se afectaría el presupuesto institucional en el futuro. Mientras que se mantendría la insatisfacción con respecto a los beneficios de jubilación que podrían obtener los nuevos empleados con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Por esto es necesario elaborar una propuesta alternativa que de manera responsable permita obtener el beneficio de jubilación a todos los empleados de la Universidad Estatal de Milagro, sin afectar los dineros de la Universidad.

Una alternativa válida y que se profundizara en este estudio es la Creación de un Fondo Previsional, conformado por un aporte compartido entre los empleados y la Institución.

### **1.1.2 Formulación del problema de investigación**

¿Cómo afecta a la solvencia del fondo de jubilación complementaria de la Universidad Estatal de Milagro, la forma actual en que se encuentra estructurado?

### **1.1.3 Sistematización del Problema**

¿En qué porcentaje incide la falta de canales de información, en el desconocimiento de los beneficios del fondo?

¿Cómo influye la ausencia de análisis financieros en la inadecuada administración del fondo?

¿Cómo influye la falta de información financiera en la afectación del presupuesto institucional?

¿De qué manera incide la pobre cobertura en jubilación, en generar molestia a los nuevos empleados?

¿En qué medida influye en el equilibrio del fondo, el que un alto porcentaje de servidores de la UNEMI se encuentren cercanos a jubilarse?

¿Cómo incide la desconfianza en el IESS en la insatisfacción existente con respecto a los mecanismos de jubilación para los nuevos empleados de la UNEMI?

¿Cómo la estrategia de un fondo previsional, mejoraría la satisfacción y seguridad con respecto a jubilación en los nuevos empleados de la UNEMI?

## **1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 Objetivo General**

Determinar la solvencia del fondo de jubilación complementaria de la UNEMI, tomando como criterios la estructura administrativa, legal y financiera que rige su funcionamiento.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Establecer el grado de incidencia de la falta de información con respecto al desconocimiento que se tiene sobre los beneficios del fondo.
- Determinar cómo influye la falta de información financiera en la administración del fondo.
- Estipular cómo afecta la pobre cobertura en jubilación en generar molestia a los nuevos empleados de la UNEMI.
- Identificar la influencia que tiene en el equilibrio del fondo, el alto porcentaje de servidores cercanos a jubilarse.
- Determinar cómo afecta la desconfianza en el IESS, en la insatisfacción existente con respecto a los mecanismos de jubilación para los nuevos empleados de la UNEMI.
- Establecer propuesta de mejoramiento al esquema de jubilación con que cuentan los nuevos empleados de la UNEMI.

### **1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El desarrollo de esta investigación permitirá conocer la realidad del fondo de jubilación complementaria, el mismo que es un aporte indispensable para la jubilación digna del empleado de la UNEMI, el conocimiento de su estado permitirá tomar las medidas adecuadas para en caso de ser necesario corregir el esquema financiero, de tal manera que se ajusten los valores financieros.

Así también, esto permitirá incluir a las nuevas generaciones de empleados de la UNEMI, los mismos que en este momento no son parte del fondo, lo cual tiene una implicación práctica importantísima, pues uno de los supuestos de este tipo de fondos, es la alimentación con nuevos aportantes que ayuden a la jubilación de los más antiguos.

La lectura de la investigación dará origen a estudios relacionados, como son la esperanza de vida de los pobladores de la ciudad de Milagro, y otros aspectos con respecto a fondos y seguridad social.

Este estudio busca:

Reducir la incertidumbre con respecto a la jubilación.

Promover un círculo financiero que genere beneficios para los empleados de la UNEMI.

Mejorar el funcionamiento del fondo de jubilación complementaria.

Contribuir al desarrollo integral de la UNEMI.

Asegurar una jubilación digna entre los empleados de la UNEMI.

Es importante destacar, que el tema de jubilación complementaria, es de preocupación de las autoridades universitarias y su tratamiento se encuentra ya en el H. Consejo Universitario, lo cual nos permite anticipar que la factibilidad en la consideración de la presente investigación y ejecución de la propuesta es probable, al ser interés de la comunidad universitaria la solución de este problema

## 1.4 MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.4.1 Marco Teórico

La palabra jubilación viene del latín *jubilare* que significa lanzar gritos de alegría y del hebreo *Yobel* que significa trompeta que da señal del comienzo de una festividad, también se le define como desechar por inútil una cosa, venir a menos, decaer, instruirse, adquirir práctica. Los factores que influyen en la jubilación son físicos, psíquicos y sociales.

El trabajo es un factor influyente en la autoestima, en el nivel de satisfacción y la percepción de la capacidad en los adultos jóvenes e intermedios: gran parte del esfuerzo de los primeros está centrado en alcanzar las metas laborales, y la vocación puede ser una fuente central de cambio o reafirmación del estilo de vida de los segundos, cuando atraviesan por la transición de los 40 años.

El dejar el trabajo es una decisión crucial cuando las mujeres se acercan a la vejez pues implica cambiar de estatus. A menudo, lleva al sujeto a afrontar el deterioro de su situación económica, cambios en su estado emocional, en las relaciones con familiares, amigos y con la sociedad en general, ya que debe asumir un nuevo rol; pero ante todo determina una transformación en las actividades de la persona.

Antes de jubilarse, las personas pasan por un periodo de separación emocional del trabajo, donde el sujeto piensa en el retiro y fantasea con la “etapa de prejubilación”. Una vez fuera del trabajo, el “jubilado”, intenta hacer realidad sus fantasías, generalmente durante los primeros meses o años. Este periodo puede tomar la forma de unas vacaciones prolongadas por lo que se conoce como “luna de miel”, pero siempre llega a su fin.

En ocasiones el sujeto puede percatarse de que sus fantasías no eran realistas, que no reportan toda la satisfacción que esperaba recibir de ellas o que el hecho de cumplirlas se vuelve aburrido; llega entonces a la etapa del “desencanto”, en la que puede sentirse vacío, e incluso, sufrir una depresión. En este caso, debe reorientar

sus planes y buscar alternativas de proyectos más realistas con niveles moderados de satisfacción. Si la reorientación es exitosa, el sujeto entrara en un periodo de “estabilidad”; aunque es posible que las personas que se propusieron metas realistas desde el principio, hayan pasado directamente desde la luna de miel a esta etapa, saltándose el desencanto. En este periodo la persona entabla una nueva rutina, predecible y satisfactoria, y logra adaptarse al papel de jubilado de forma adecuada, lo que le permite disfrutar su nueva forma de vida. Una sexta etapa, la de “finalización”, ocurre cuando el sujeto deja su rol de jubilado, cuando debe volver al trabajo por falta de dinero u otras razones, o cuando enferma o se vuelve físicamente incapaz y comienza a depender de su familia o de una institución.

Como ya se mencionó, el retiro es uno de los cambios de estatus más significativos de la vejez: el sujeto debe afrontar la pérdida del principal eje estructurado de la rutina diaria y de uno de los más importantes determinantes del grupo social a que pertenece y de las funciones que cumple en la sociedad; esto, sumado a una eventual pérdida de ingresos, de identidad profesional y de compañeros laborales, y al desajuste entre las fantasías de la jubilación y lo real, puede convertir la jubilación en un proceso muy estresante.

La jubilación es más difícil cuando la persona cree que al salir del trabajo lo ha perdido todo. Esto ocurre principalmente cuando no saben valorar el ocio y lo consideran carente de significado o superfluo. En los casos de las personas que basaban su autoestima y sus sentimientos de capacidad y valía en el trabajo, el retiro les significa alejarse de su principal fuente de apoyo emocional y de identidad. La satisfacción vital tiende a disminuir, ya que pueden sentir que han sido despojados de sus vidas o que han abandonado el único estilo de vivirla de manera realmente importante, valiosa y productiva. En el caso de las mujeres, el hecho de recibir salarios menores que los hombres les brinda menor seguridad financiera al momento de la jubilación. La actitud negativa hacia la jubilación puede empeorar las cosas y llevar al sujeto a sufrir trastornos mentales depresivos u obsesivos compulsivos, sobre todo en quienes se retiraron antes o después del tiempo.

Para lograr de manera efectiva la jubilación, *Thompson* postula que los sujetos deben prepararse con antelación. Esta preparación consiste en tres acciones concretas: desacelerar el ritmo de trabajo, delegando responsabilidades, planificar el retiro, estableciendo planes y objetivos específicos, iniciando fondos de ahorro para una mejor calidad de vida en la vejez, eligiendo una vivienda adecuada y seleccionando actividades para la nueva vida que llevarán; finalmente, un tercer paso es enfrentar la vida en retiro, encarando las preocupaciones acerca de trabajar y reflexionando sobre que se hará después. Es importante que el sujeto siga planteándose metas, para no caer en la sensación de que se ha llegado al “final” de la vida. Tener un proyecto es fundamental para alcanzar metas, es el plan que una persona se traza a fin de conseguir un objetivo. El proyecto da coherencia a la vida de una persona en sus diversas facetas y marca un determinado estilo, en el lograr, en las relaciones, en el modo de ver la vida.

Los aspectos de *Thompson* pueden ser ampliados: primero, si bien la caída brusca de la actividad puede ser amortiguada por la desaceleración, también puede ser compensada. En este sentido las soluciones creativas pueden ser primordiales: un jubilado puede seguir trabajando medio tiempo o con menores exigencias físicas para entrenar a sujetos nuevos y menos expertos en el área en la que se desempeñaba o dedicarse a otras actividades. La planificación, que en lo ideal debería iniciarse en la adultez intermedia, abarca las áreas económica, estructural y conyugal de la vida del individuo y puede verse influida por el grado de control que tuvo el sujeto en la decisión de jubilarse. El ajuste y la satisfacción vital de las personas retiradas pueden disminuir si se sienten que se vieron empujados a dejar sus ocupaciones cualquiera que sea la razón.

“Al momento de enfrentar la jubilación, lo esencial es aprender a utilizar el tiempo libre, repartir el tiempo en actividades que se disfruten y mantener un estilo de vida activo lo que ayuda a la sensación de bienestar y satisfacción. Las redes de apoyo social son importantes para la satisfacción de las personas mayores ya que les ayudan a definir su rol. Además en esta etapa las personas buscan estrechar los

lazos y establecer nuevas amistades, el sentirse incluidos en grupos los ayuda a satisfacer las necesidades propias de su edad.”<sup>1</sup>

La jubilación implica replantear el concepto de sí mismo, descubrir y desarrollar nuevas facetas, las personas jubiladas necesitan verse a sí mismas como seres humanos más que como trabajadores, requieren encontrar otros intereses que den dirección y sentido a la vida, así las personas tienen mayor probabilidad de permanecer vitales si pueden estar orgullosos de sus atributos personales más allá del trabajo. Si logran entender que tienen mucho más que entregar a la sociedad fuera de sus tareas laborales, podrán seguir siendo productivos y útiles tanto en su percepción como en la realidad.

Lo esencial en una sociedad, cualquiera sea esta, es la comunicación. Sin ella se genera una serie de problemas que a medida que avanza el tiempo son difíciles de solucionar. Para que estos problemas no se ocasionen el gobierno y en el caso particular de este estudio, se debe mantener una comunicación abierta a todos los involucrados, manteniéndolos informados de los cambios que se realizaron o aquellos que se piensan hacer. Como regla general de éste y otros países, está la mala comunicación, la falta de veracidad en lo que se está diciendo, y por sobre todo la falta de claridad acerca de lo que se habla.

Para una mejor comunicación, información, y por sobre todo unión con los involucrados, se deben confeccionar informativos con los temas más significativos que le conciernen a cada uno de ellos, estos informativos deben de ser precisos, no deben ser un conjunto de conceptos que no podrán ser entendidos por los interesados, deben llegar directamente a quienes lo necesitan y no a los intermediarios que muchas veces difieren de lo que realmente se comunicó en un inicio. Funciona muchas veces la teoría del teléfono; Se comienza con un mensaje

---

<sup>1</sup> *Monzón-Hernández A.* Servicios sociales para la atención del adulto mayor y su familia México DF: Carpeta Normativa del Hospital de Traumatología y Ortopedia Lomas Verdes; 1999

inicial que a medida que pasa de persona a persona va cambiando el mensaje original, llegando a su destino total o parcialmente cambiado.

Dado que los informes que necesitan los usuarios del sistema no son concretos se hace necesaria la investigación particular de cada uno de ellos, siendo esto posible sólo en las ocasiones en que se necesita algo específico, no se realiza por querer saber acerca de lo que se está pagando o lo que se les está cobrando. Si bien es cierto la responsabilidad de la mala información es de quienes son los encargados de transmitirla, también los en parte de quienes no tiene interés por conocer cómo es que funciona las cosas de interés.

#### **1.4.2 Aspectos Generales de la Seguridad Social**

Uno de los sistemas que tiene mayor relación con las personas de cualquier país es el de seguridad social, para cualquier persona que entienda algo de esto, se le viene a la cabeza la idea de beneficios, concepto que no está muy alejado de la realidad, pero al cual le falta una especificación acerca de la estructura que lo conforma. Dentro de este sistema de seguridad social está contenido el sistema de pensiones, el cual acoge a todos los ciudadanos activos en su debido momento.

Cada sistema tiene sus propios principios y fundamentos los cuales se están actualizando permanentemente. Desde el siglo pasado se han hecho ensayos con los sistemas de pensiones.

Así el individuo a lo largo de la historia se ha visto expuesto a una serie de riesgos desde su nacimiento hasta su muerte. De allí la necesidad de tomar provisiones ante las distintas contingencias, por ejemplo en la antigüedad, durante el Imperio Romano, las personas formaban mutuales, que consistían en crear un fondo común, para cubrir los gastos de entierro del socio que falleciera.

Durante la edad media, se crearon asociaciones de carácter corporativo o profesional; las cofradías, los gremios y las iglesias ayudaban a los que caían en desgracia y a los pobres. Se producen así la creación de instituciones de ahorro popular (cajas de ahorro, cuentas bancarias, etc.). Sin embargo, estas instituciones no eran suficientes y no daban respuesta a las crecientes demandas que se producían como consecuencias del surgimiento de una nueva clase social: la trabajadora.

La revolución industrial y el auge del capitalismo introdujeron cambios sociales que generaron la necesidad de mecanismos destinados a evitar el estallido social. A lo largo del siglo XXI, fruto del surgimiento y de las luchas del movimiento obrero, aparece una nueva política estatal, la política social. Destinada a apaciguar los conflictos sociales y a incorporar, en la medida de las posibilidades que permitía el momento histórico, a la clase obrera a la sociedad.

#### **1.4.2.1 La Seguridad Social en el Ecuador**

A principios del siglo XX, el Seguro Social Ecuatoriano prestaba cobertura a las Fuerzas Armadas y al Sector Público. El sistema era proteccionista, ya que los fondos eran cubiertos con el Presupuesto General del Estado.

En 1,920 se incluyeron a los maestros al sistema de seguridad social, y en marzo de 1928 en el gobierno de Isidro Ayora, se promulgó la Ley de Jubilación que ampliaba la cobertura a los empleados del sector bancario y a los del sector público. Este seguro fracasó debido a que los ingresos provenían del 5% de la renta anual de los trabajadores, habiendo así un aporte laboral más no patronal. Además el tiempo de aportaciones para recibir la jubilación era únicamente de 10 años lo que hacía insostenible el sistema.

En diciembre de 1935 se expidió la primera Ley de Seguridad Social Obligatoria, cuyo objetivo era proteger a toda la población trabajadora del país, mediante la contribución patronal y laboral, creándose la caja de pensiones que tenía a su cargo tareas ejecutivas orientadas por el Instituto Nacional de Previsión.

Posteriormente estos dos entes se unieron formando así la Caja Nacional del Seguro, la que se dividió en denominaciones A y B las mismas que hasta la actualidad se mantienen. Los empleados públicos, bancarios y los militares pertenecen a la sección B y los empleados en general y los obreros a la sección A.

La Caja Nacional de Seguro busco asesoría internacional en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para realizar una reorganización total de la Institución, lo que llevo al directorio del Instituto Nacional de Pensiones a suprimirlo en abril de 1969, en el tiempo de la dictadura del Dr. José María Velasco Ibarra.

Sin embargo el 25 de junio de 1969 se creó el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, el mismo que asumió el activo, pasivo y obligaciones de la Caja Nacional de Seguro Social.

A mediados de la década de los sesenta hasta fines de los ochenta, varios grupos se incorporaron paulatinamente al sistema: artesanos, empleadas de servicio domestico, profesionales, artistas, campesinos, obreros de la construcción, conductores de taxis, trabajadores agrícolas, asalariados y trabajadores autónomos.

Actualmente el Seguro Social Ecuatoriano tiene 24 tipos de asegurado: los del sector privado, obreros, choferes, azucareros permanentes y temporales, agrícolas, del seguro general; clero secular; pequeña industria; obreros gráficos; autónomos organizados, servicio diplomático, fiscales, entidades bancarias, municipalidades, magisterio fiscal, bienestar social, servicio domestico, artesanos operarios, aprendices y maestros de taller; voluntarios, profesionales, artistas y campesinos.

El 30 de noviembre del 2001, en el Suplemento del Registro Oficial N° 465 se publica la LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, que contiene 308 artículos, 23 disposiciones transitorias, una disposición especial única y una disposición general. Hasta la presente fecha, no se ha expedido el Reglamento General de esta Ley, el que se encuentra en elaboración.

Integran el Sistema Nacional de Seguridad Social el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA), Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL), las Unidades Médicas Prestadoras de Salud (UMPS), las personas jurídicas que administran programas de seguros complementarios de propiedad privada, pública o mixta, que se organicen según la Ley, las Entidades Depositarias del Ahorro Previsional (EDAP's).

El Seguro General Obligatorio administrado por el IESS forma parte del sistema de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamenta en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.

El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados en casos de:

Enfermedad

Maternidad

Riesgos de trabajo

Vejez, muerte, invalidez que incluye discapacidad

Cesantía

Las prestaciones del Seguro General Obligatorio se financiarán con los siguientes recursos:

Aporte individual obligatorio de los afiliados para cada seguro.

Aporte patronal obligatorio de los empleadores, privados y públicos, de los empleadores públicos.

Contribución financiera obligatoria del Estado para cada seguro.

Reservas técnicas del régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional.

Saldos de cuentas individuales por ahorro individual obligatorio.

Ingresos provenientes del pago de los dividendos de la deuda pública y privada y la del Gobierno Nacional con el IESS.

Las rentas que produzcan las propiedades, activos fijos, y las acciones y participaciones en empresas, administradas por el IESS.

Ingresos por enajenación de activos de cada Seguro.

Ingresos por servicios de salud prestados por las Unidades médicas del IESS.

Herencias, legados y donaciones.

El reglamento General de la Ley de Seguridad Social deberá definir para cada clase de riesgos, las coberturas y exclusiones de cada una de las contingencias amparadas por el Seguro General Obligatorio, los montos de los beneficios, mínimos y máximos, y los porcentajes de aportación sobre la materia gravada.

#### **1.4.2.2 El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)**

Según lo determina la vigente Ley de Seguridad Social, es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política de la República, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria con personería jurídica y patrimonio propio que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional.

Se mantiene con recursos propios y distintos de los del Fisco que deben tener su contabilidad propia separada de los fondos que administra.

El IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos que establece el artículo 17 de la Ley de Seguridad Social vigente.

El IESS administra las funciones de afiliación, recaudación de aportes y contribuciones al Seguro General Obligatorio así como las prestaciones que le corresponde otorgar.

#### **1.4.2.2.1 Régimen de Jubilación por Solidaridad Inter generacional**

Se entiende por régimen de jubilación por solidaridad inter generacional aquel que entrega prestaciones definidas y por el cual las prestaciones de los jubilados y derechohabientes de montepío se financian con los aportes personales obligatorios de los afiliados cotizantes, los aportes obligatorios de los empleadores, públicos y privados, y la contribución financiera obligatoria del Estado.

El régimen de jubilación por solidaridad inter generacional comprende obligatoriamente a todos los afiliados activos del IESS por la parte de sus remuneraciones imponibles que alcance hasta ciento sesenta y cinco dólares.

#### **1.4.2.2.2 Prestaciones**

Pensiones por vejez e invalidez

Subsidio transitorio por incapacidad parcial

Pensiones de montepío por viudez y orfandad

Subsidio para ayuda de funerales

Pensión asistencial por vejez o invalidez financiada obligatoriamente por el Estado.

#### **1.4.2.2.3 Régimen de Jubilación por Ahorro Individual Obligatorio**

Se entiende por régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio, aquel 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.

El régimen de jubilación por ahorro individual comprende a los afiliados activos del IESS por parte de sus remuneraciones imponibles que exceda de ciento sesenta y cinco dólares hasta un límite de quinientos dólares y estará administrado por las entidades depositarias del ahorro previsional.

#### **1.4.2.2.4 Cobertura Legal**

##### **Incorporación obligatoria**

Son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella, en particular:

El trabajador de relación de dependencia

El trabajador autónomo

El profesional en libre ejercicio

El administrador o patrono de un negocio

El dueño de una empresa unipersonal

El menor trabajador independiente

Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales

##### ***Incorporación Voluntaria***

El IESS acepta la afiliación voluntaria de toda persona mayor de edad, que manifieste su voluntad de acogerse a este régimen y cumpla los requisitos y condiciones señalados en el Reglamento General de la Ley.

##### ***Excepciones***

No están definidas en la Ley

### ***Cotizaciones Obligatorias***

Las aportaciones obligatorias de los afiliados y empleadores se calcularán y pagarán sobre los ingresos o las remuneraciones imponibles totales, generadas en una o más fuentes de ingresos. En lo pertinente al régimen de ahorro obligatorio, tanto el trabajador como el patrono aportarán obligatoriamente al régimen por ahorro solidario inter generacional en los siguientes porcentajes: el trabajador, uno por ciento; y, el patrono, cinco por ciento, sobre el saldo del salario que supere los quinientos dólares.

Las aportaciones para los fondos de pensión obligatorias, individual y patronal del trabajador en relación de dependencia se calculan sobre la materia gravada, con sujeción a los resultados de los estudios actuariales independientes contratados por el IESS.

### ***Voluntarias***

Por el tramo de la remuneración que excediere los quinientos dólares de los EEUU (US \$500,00) el afiliado con relación de dependencia o sin ella y el empleador, privado y público podrán efectuar depósitos de ahorro voluntario a una cuenta individual creada con el propósito de mejorar la cuantía o las condiciones de las prestaciones del Seguro General Obligatorio o proteger contingencias de seguridad no cubiertas por éste.

### ***Transición***

La Ley de Seguridad Social no prevé un bono de reconocimiento ya que la porción de solidaridad inter generacional va a ser siempre otorgada por el IESS.

En el caso del régimen aplicable a los afiliados con derecho a jubilación, el IESS cubrirá el sesenta por ciento (60%) de la pensión respectiva, y el Estado continuará financiando obligatoriamente el cuarenta por ciento (40%) restante; pero en cualquier circunstancia el IESS otorgará la prestación completa.

### ***Remuneraciones***

Se dividen los ingresos mensuales percibidos por los afiliados en tres niveles: el primero hasta los 165 dólares, el segundo hasta los 500 dólares y el tercero que comprende los ingresos superiores a 500 dólares. El aporte que se haga por el primero y el tercer nivel se destinará al régimen de jubilación por solidaridad inter generacional y el correspondiente al segundo nivel se entregará, medio por ciento al régimen de jubilación por solidaridad inter generacional y el monto restante al régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.

### ***Organismo recaudador***

La afiliación y la recaudación de las aportaciones obligatorias y de la contribución financiera obligatoria del Estado, estarán a cargo del IESS. El aseguramiento, la calificación del derecho a las prestaciones y la entrega de las prestaciones básicas de invalidez, vejez y muerte, estarán a cargo de la Administradora del Seguro General de Pensiones.

La capitalización del ahorro individual obligatorio estará a cargo de la Comisión Técnica de Inversiones del IESS, a través de la empresa adjudicataria administradora del fondo previsional, que tendrá a su cargo la entrega de las prestaciones de invalidez, vejez y muerte.

### **1.4.2.3 Organismos de Control**

Las entidades que integran el Sistema Nacional de Seguridad Social y las personas naturales y jurídicas que integran el Sistema de Seguro Privado, para su constitución, organización, actividades, funcionamiento y extinción se sujetarán a las disposiciones de la Ley de Seguridad Social, Ley General de Seguros y su Reglamento, Ley General de Instituciones del Sistema Financiero y su Reglamento, Ley Orgánica de

Administración Financiera y Control, Ley de Mercado de Valores, Código de Comercio, Ley de Compañías, en forma supletoria, y a las normas reglamentarias y resoluciones de los organismos de control creados por la Constitución Política de la República.

### ***Contraloría General del Estado***

La Contraloría General del Estado, conforme al artículo 211 de la Constitución Política de la República, ejercerá el control sobre los recursos de las entidades públicas integrantes del Sistema Nacional de Seguridad Social.

Su acción se extiende a las entidades de derecho privado, exclusivamente respecto a los bienes, rentas u otras subvenciones de carácter público de que dispongan.

### ***Superintendencia de Bancos y Seguros***

La Superintendencia de Bancos y Seguros dentro de su misión, tiene como uno de sus objetivos: consolidar un sistema de seguridad social y de ahorro previsional que garantice el bienestar de los asegurados.

Con el propósito de llevar adelante ese objetivo básico, mediante resolución No. ADM- 2002-5983 de seis de agosto de 2002, se creó la Dirección Nacional de Seguridad Social, la cual tiene a su cargo la supervisión y control de las Entidades Depositarias de Ahorro Provisional (EDAP'S) y del Sistema Nacional de Seguridad Social.

Entre las principales funciones asignadas a la Dirección de Seguridad Social, están: Garantizar, a nombre del Estado, el buen gobierno del Seguro General Obligatorio. Controlar que las actividades económicas y los servicios que brinden las instituciones públicas y privadas de seguridad social, atiendan al interés general y se sujeten a las normas legales vigentes.

Reglamentar las inversiones que realiza el IESS a través de la Comisión Técnica de Inversiones.

Reglamentar las inversiones que realizan las EDAP'S con los recursos propios y los provenientes del ahorro individual obligatorio y voluntario; y, del Fondo de Reserva.

Reglamentar los préstamos que otorgarán las EDAP'S a los afiliados con garantía en el Fondo de Reserva.

Supervisar y controlar a las EDAP'S.

La Ley señala que la Superintendencia de Bancos y Seguros, controlará que las actividades económicas y los servicios que brinden las instituciones públicas y privadas de seguridad social, atiendan al interés general y se sujeten a las normas legales vigentes.

Para la aplicación de esta ley, el Superintendente expedirá, mediante resoluciones, las normas necesarias.

### ***Garantías del Estado***

El Estado garantiza el buen gobierno del Seguro General Obligatorio administrado por el IESS, a través de la Superintendencia de Bancos y Seguros.

El Estado aporta con el 40% de las pensiones que paga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a sus jubilados y beneficiarios de montepío.

La Seguridad Social es un derecho irrenunciable de todos los trabajadores, y se registrá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia para la atención de las necesidades

individuales y colectivas en procura del bien común<sup>2</sup>. Así las aportaciones son tripartitas, financiadas por asegurado, empleado y Estado el que financia el 40%.

Según la Constitución Política expedida por la Asamblea Constituyente en 1998 las contribuciones del estado deberán constar anualmente en el Presupuesto General del Estado. Adicionalmente no se podrán crear prestaciones ni mejorar las existentes si no se encontraren debidamente financiadas, según estudios actuariales.

#### **1.4.2.4 Cobertura de las prestaciones del IESS.**

El Seguro Social tiene siete diferentes tipos de seguros: por enfermedad común, maternidad, invalidez, vejez, muerte, riesgos en el trabajo y cesantía.

El seguro por enfermedad común cubre el 100 por ciento de la asistencia médica, quirúrgica, dental, farmacéutica, protésica y hospitalaria; y subsidio en dinero cuando la enfermedad produzca incapacidad. Para acceder a este derecho el afiliado deberá haber aportado al IESS por lo menos 6 meses.

El seguro de maternidad consiste en asistencia obstétrica con atención prenatal, parto y del puerperio; subsidio en dinero por 12 semanas, en su equivalente al 75% de la última remuneración de la afiliada, siendo el reposo post natal obligatorio para recibir el subsidio, además se dará un salario mínimo vital para la canastilla maternal y la atención médica integral al recién nacido durante el primer año de vida, incluyendo los remedios necesarios y la hospitalización en el caso que así se requiera.

Pueden acceder al seguro de invalidez los afiliados que por enfermedad o por alteración física o mental se hallen incapacitados para trabajar, y que hayan aportado

---

<sup>2</sup> Constitución Política del Ecuador de 1998.

por lo menos sesenta imposiciones mensuales a la fecha en que se produce la incapacidad.

Los asegurados que hayan cumplido cualquiera de los requisitos que se enlistan a continuación pueden recibir su jubilación ordinaria por vejez.

Los que tengan 55 años de edad y 360 imposiciones mensuales acreditadas (30 años)

Los que tengan 60 años de edad y 300 imposiciones mensuales acreditadas (25 años)

Los que tengan 65 años de edad y 180 imposiciones mensuales acreditadas (15 años)

Los que tengan 66 años de edad y 168 imposiciones mensuales acreditadas (14 años)

Los que tengan 67 años de edad y 156 imposiciones mensuales acreditadas (13 años)

Los que tengan 68 años de edad y 144 imposiciones mensuales acreditadas (12 años)

Los que tengan 69 años de edad y 132 imposiciones mensuales acreditadas (11 años)

Los que tengan 70 años de edad y 120 imposiciones mensuales acreditadas (10 años)

También podrán jubilarse los afiliados que tengan cualquier edad y que comprueben por lo menos 420 imposiciones mensuales pagadas al Seguro Social. Así mismo los afiliados que cumplieran 25 años en el mismo trabajo tendrán derecho a jubilarse.

En caso de que el afiliado fallezca, habiendo ingresado sus papeles y requerimientos para su jubilación, se les otorgará la pensión a la viuda, y a los hijos menores de edad, por medio del montepío.

### **1.4.2.5 Cálculo de la pensión de jubilación**

Para calcular la pensión que va a recibir el afiliado al jubilarse, es necesario clasificar los cinco mejores sueldos que haya percibido el afiliado durante el tiempo de aportación, posteriormente se promedia y este valor se multiplica por el coeficiente de acuerdo al número de años que se haya aportado.

El tiempo de imposiciones se establece en años y meses completos y se computa una semana igual a 7 días y un mes igual a 30 días. Si una vez efectuada la suma del tiempo total aportado, sobra una fracción de mes igual o mayor a 15 días, se tomará como mes completo. La pensión que recibirá el jubilado no será menor del equivalente a un salario mínimo vital (SMV) y no es mayor que SMV en cualquier caso.

En el Ecuador más del 50% de la población económicamente activa la comprenden desempleados y subempleados quienes con una alta probabilidad no aportan al Seguro Social Obligatorio, estimándose que el 49.8%<sup>3</sup> de la población económicamente activa se encuentra empleado. Esto limita cualquier sistema de seguridad social,

### **1.4.3 Los fondos de pensiones**

Uno de los principales problemas de los Sistemas de Seguridad Social, consiste en el aporte a una caja común en donde lo aportado no guarda relación entre lo que se va a recibir, lo que motiva una evasión por parte del afiliado.

Sin embargo los países latinoamericanos, encabezados por Chile han migrado sus sistemas hacia esquemas de ahorro individual, en donde el afiliado puede observar cómo crecen sus ahorros.

---

<sup>3</sup> Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

### **1.4.3.1 Sistema de capitalización individual y sistema de reparto**

El sistema tradicional de jubilación se ha basado en el reparto, de esta manera todas las aportaciones mensuales que realizan los afiliados activos de su sueldo van a un gran fondo común, para de allí repartirse a todos los afiliados mediante prestaciones como salud, vejez y muerte.

Esto conlleva a saber cuánto se paga pero no cuánto se podría recibir, generando evasión o subdeclaración.

El sistema de capitalización individual por su parte, es totalmente diferente al de reparto. El dinero que una persona ahorra es personal y este puede observar su crecimiento mediante una cuenta de ahorros.

### **1.4.3.2 Fondo de Pensión**

Un fondo de pensión es una inversión a largo plazo que realiza el afiliado con el objetivo de obtener su jubilación cuando se retire. Se maneja en cuentas individuales mediante aportaciones mensuales del sueldo del empleado durante toda su vida activa.

El fondo de pensión se maneja como un fondo de inversión. El fondo de inversión capta el dinero de varios inversionistas naturales o jurídicos para administrar grandes montos e invertirlos en un portafolio con diferentes niveles de riesgo y rentabilidad, con inversiones en acciones (renta variable) y en papeles del estado (renta fija); de esta manera los afiliados participan activamente como accionistas de las empresas del país, generando reactivación en el sistema productivo y creando un sistema de endeudamiento barato para las empresas.

En el Ecuador las administradoras de fondos de inversión están supervisadas por la Superintendencia de Compañías y no pueden concentrar la inversión en más del 20% en la misma entidad emisora, ni en un mismo grupo, ni permitir que un participante tenga más del 15% de participación en un fondo, eliminando el riesgo de cuentas vinculadas.

Dado que la esencia de los planes de pensiones, es conceder una cuantía que resultara equivalente a la indemnización que por ley un trabajador obtendría al ser despedido, el modelo que resultó más utilizado hasta la década de los 90's fue el de beneficio definido; asimismo, en los aspectos referentes a los planes de pensiones dentro de la Ley del Impuesto sobre la Renta, es posible identificar que la mayoría de las disposiciones son con respecto al modelo de beneficio definido.

Una de las desventajas que este modelo presenta, consiste en el monitoreo que el actuario debe realizar para asegurar que el fondo, donde se realizan las contribuciones, sea suficiente para pagar las obligaciones que el patrón tiene; a dicho proceso se le denomina suficiencia o solvencia del fondo, donde se requiere de una valuación actuarial, año con año, de las reservas del fondo.

Otra de las desventajas que el modelo de beneficio definido presenta, es que el costo del plan de pensiones resulta ser variado, ya que las hipótesis actuariales como la mortalidad y la tasa de rendimiento pueden ir cambiando, lo que afecta a la constitución del fondo y conlleva a incrementos o decrementos en las contribuciones efectuadas por los participantes. En contraparte, la ventaja que el modelo de beneficio definido presenta, es la certeza de que el trabajador va a recibir como beneficio, al momento de su retiro, una cuantía previamente establecida.

#### **1.4.3.3 Costos de los Planes de Pensiones**

Para el plan de pensiones de beneficio definido, se sabe desde un principio la cantidad que el pensionado ha de recibir, entonces la cuestión surge en determinar el monto de la contribución que se debe hacer durante la vida laboral del participante, para que el fondo sea suficiente. Para el cálculo del monto de dicha contribución, se determinará el valor presente actuarial de los beneficios, en la fecha de inicio del plan, se igualarán con el valor presente actuarial de las contribuciones y así, se determinará el monto de cada una de éstas.

La valuación actuarial debe realizarse año con año, debido a que los cambios en la mortalidad, salarios, inflación, etc. representan cierto grado de incertidumbre tanto para empleado como empleador. Los aspectos a considerar en este plan de pensiones se refieren al salario de reemplazo, inflación, edad y pago de beneficios.

#### **1.4.3.4 Salario de reemplazo**

Entiéndase como salario de reemplazo a la cantidad de dinero que un jubilado recibe, es decir, la pensión. Dicha cantidad corresponde a un porcentaje del salario que el jubilado percibía durante su vida activa. Se determina que sea un porcentaje ya que en edad avanzada, se supondría que las necesidades financieras son menores que en las etapas anteriores. Si pensamos en países desarrollados el porcentaje correspondiente al salario de reemplazo es relativamente bajo, sin embargo, para el caso de Ecuador debemos de tomar en cuenta que la mayoría de los ecuatorianos perciben salarios menores a los tres salarios mínimos, de esta manera el porcentaje de un salario, que de por sí era bajo, no resultaría ser suficiente.

#### **1.4.3.5 Inflación**

El monto de la pensión es un porcentaje del salario promedio recibido durante los últimos meses de actividad laboral, lo que hace que el jubilado pierda poder

adquisitivo. Otra causa de la disminución del poder adquisitivo es el impacto de la inflación, el cual intentaremos contrarrestar manejando tasas de rendimiento y salarios reales.

#### **1.4.3.6 Edad**

El costo del plan de pensiones de beneficio definido depende también de la edad de los participantes; la contribución es menor si el participante es más joven. Un plan donde la mayoría de sus participantes son viejos, resultaría altamente costoso, ya que el monto de las contribuciones es mayor para alguien que está por retirarse porque el fondo sería constituido durante un periodo de tiempo corto.

Para el plan de pensiones a emplear en este trabajo de tesis, podrán participar las personas que como edad mínima tengan 28 años, dado que a esta edad se suponen menores tasas de rotación; asimismo las personas deberán ser menores de 45 años de edad, con la intención de no tener costos muy elevados.

#### **1.4.3.7 La forma de pagar los beneficios**

El pago del beneficio será recibido de manera mensual, siendo el retiro por antigüedad, la única causa para recibir el pago de la pensión, que se da cuando el participante alcanza los 65 años de edad y cuenta al menos con 20 años de servicios ininterrumpidos.

Para efectos de este plan de pensiones, al momento del retiro, el participante recibirá 60 pagos mensuales garantizados, que comenzarán a ser pagados, a partir del mes posterior a que éste haya alcanzado los 65 años de edad; en caso de que el pensionado fallezca antes de cubrir con el periodo de garantía, su beneficiario continuará recibiendo la pensión hasta completar los 60 pagos.

#### **1.4.4 Las Tablas de Decremento**

Una tabla de decrementos múltiples, es donde se encuentran las probabilidades de supervivencia a todas las causas, la cual está constituida a partir de las probabilidades de decremento individuales, dichas tablas de decremento son las siguientes:

Mortalidad: Experiencia Demográfica de Mortalidad para Activos<sup>7</sup> EMSSAM-97 y EMSSAH-97. Refleja las tasas de mortalidad de los beneficiarios no inválidos, del sexo femenino y masculino respectivamente.

#### **1.4.5 Hipótesis Actuariales.**

Las hipótesis actuariales son una serie de supuestos en relación al comportamiento de la población en estudio. El impacto de las hipótesis actuariales en los resultados de la valuación es significativo, por lo que es necesario tener especial cuidado en su selección.

Las hipótesis actuariales necesarias para los cálculos de un plan de pensiones, pueden ser clasificadas en tres tipos:

##### **1.4.5.1 Demográficas**

Se refieren al comportamiento y desarrollo actual y esperado de la población en estudio, y que se pueden clasificar en:

Grupo abierto. La población se ve afectada tanto por salidas como por entradas de personal.

Grupo cerrado. La población se ve afectada únicamente por salidas de personal. Es decir, no existen reemplazos ni crecimiento de población.

#### **1.4.5.2 Biométricas**

La permanencia de un trabajador dentro del Instituto, está condicionada a eventos futuros como:

Mortalidad. Aproxima el número de personas que no llegarán a la edad de jubilación por muerte, así como calcula el tiempo probable en que los participantes jubilados recibirán su pensión.

Rotación. Consiste en el número de personas que terminará la relación de trabajo voluntariamente o por voluntad de la empresa antes de la jubilación.

Invalidez. Situaciones en la que el empleado por enfermedad o accidente se inhabilita para trabajar, que en muchas ocasiones se llega a terminar con la relación laboral con el Instituto antes de llegar a su edad de jubilación.

Estos conceptos son estimados con base en la experiencia de la población y las cuales son representadas en tablas. Estos eventos, se pueden incluir de forma conjunta, mediante el concepto de decremento múltiple, el cual consiste en integrar en este caso las tres variables que influyen en el número de personas que realmente llegarán a su jubilación. Para el caso de los jubilados, solo influye la mortalidad como factor de salida del Plan.

#### **1.4.5.3 Financieras.**

Están determinadas por factores de índole económica que intervienen en el cálculo de las obligaciones, como son:

Tasa de inflación, con la que se puede considerar el mantenimiento del valor del dinero a través del tiempo,

Tasa de descuento o de interés técnico, utilizada para realizar el cálculo de las obligaciones del Plan,

Tasa de incremento de salarios, que es usada para considerar el incremento que se espera tengan los salarios a través del tiempo,

Tasa de rendimiento de los activos del plan, que se utiliza para calcular los rendimientos del fondo destinado para las aportaciones al Plan.

#### **1.4.6 Boletines y Guías Actuariales de la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, A.C. (AMAC).**

Aunque en el Ecuador el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, tiene un interesante estudio sobre mortalidad realizado en el 2001 es importante destacar las guías actuariales de la AMAC, pues nos permitirán de sustento teórico en ciertas acciones a tomar en el presente estudio.

La AMAC es fundada en julio de 1982, la cual es oficialmente reconocida. Ha creado boletines y guías de ayuda para la consideración, evaluación y seguimiento de prácticas en la creación de pasivos laborales derivados de planes de pensiones y consideraciones del Boletín D-3.

Entre las guías más importantes se encuentran la Guía Actuarial No. 1, 2 y 4 así como el Boletín de Observancia para la Valuación Actuarial de Pasivos Contingentes, el cual entre las observaciones más importantes, menciona en el punto 6.3 que la valuación actuarial se debe realizar tomando en cuenta a todos los empleados de la empresa, pero "La única exclusión que es válida es la relativa a los requisitos de elegibilidad" lo que esto permite hacer una distinción de acuerdo a quien puede estar

o no en el plan para efectos de disminuir rotación, y de topar edad máxima al ingreso del plan, logrando así, mas ahorros para cada participante.

#### **1.4.6.1 Leyes que regulan a los planes de pensiones**

Dentro de los objetivos de la tesis, está el proponer un esquema para el funcionamiento del fondo de jubilación complementaria de la UNEMI, por ello es necesario hacer mención de las leyes encargadas de regular los planes privados de pensiones:

#### **1.4.6.2 La Constitución**

La constitución política del Ecuador en su sección sexta, De la Seguridad Social, Art. 61, indica que “Los seguros complementarios estarán orientados a proteger contingencias de seguridad social no cubiertas por el seguro general obligatorio o a mejorar sus prestaciones, y serán de carácter opcional. Se financiarán con el aporte de los asegurados, y los empleadores podrán efectuar aportes voluntarios. Serán administrados por entidades públicas, privadas o mixtas, reguladas por la ley”<sup>4</sup>

Así mismo la Constitución Política del Ecuador, indica que todos los ecuatorianos tienen derecho a la Seguridad Social durante toda su existencia.

El Artículo 75 de la Constitución Política del Ecuador, señala que las Universidades y Escuelas Politécnicas Publicas y Particulares son autónomas y se rigen por su ley y por su propio estatuto.

---

<sup>4</sup> Constitución Política del Ecuador de 1998

### **1.4.6.3 Ley de Educación Superior.**

En el artículo 4 reconoce y garantiza la autonomía de las Universidades y Escuelas Politécnicas a fin que puedan ejercer su gobierno y administración en el orden académico, económico y administrativo sin injerencia alguna.

### **1.4.6.4 Ley de Creación Universidad Estatal de Milagro**

Se consagra las conquistas y derechos adquiridos por los servidores Universitarios cuando formaban parte de la Universidad de Guayaquil, incluyendo el tiempo de servicio y los aportes específicos para la jubilación complementaria serán totalmente reconocidos y de responsabilidad exclusiva de la UNEMI.

### **1.4.7 La Jubilación en el Mundo y Latinoamérica**

En el mundo se definen dos grandes tendencias en seguridad social: reformas estructurales y no estructurales.

#### **1.4.7.1 Reformas Estructurales**

Las estructurales, son las que se generan fundamentalmente a partir del modelo impulsado por el Banco Mundial, iniciado en Chile en 1981, especialmente aprobadas en 11 países de América Latina (en tres de ellos, de reciente o inminente implantación) y algunos de la Europa Central y del Este (en vigencia en Hungría y Polonia, en otros países aplazadas o rechazadas).

Tienen en común la modificación fundamental de la estructura de un sistema de seguridad social nacional, con la introducción de la capitalización individual obligatoria administrada sector privado, diferenciándose solamente con respecto a la medida en que se sustituye el régimen de reparto por la capitalización en cuentas individuales y a la definición de beneficios.

## EL MODELO DEL BANCO MUNDIAL

### Los pilares de la seguridad económica en la vejez

Objetivos	Redistribución más coaseguro	Ahorro más coaseguro	Ahorro más coaseguro
Modalidad	Según las necesidades mínimo garantizado o uniforme	Plan de ahorro personal o plan ocupacional	Plan de ahorro personal o plan ocupacional
Financiación	Financiado con Impuestos	Totalmente financiado, regulado	Totalmente financiado
	Pilar obligatorio administrado por el sector público	Pilar obligatorio administrado por el sector privado	Pilar voluntario

Tomado de "Envejecimiento Sin Crisis" - Banco Mundial - 1994

El **Banco Mundial** propone un modelo de **tres pilares**:

El **primer pilar público** tiene el objetivo limitado de aliviar la pobreza en la ancianidad y coasegurar numerosos riesgos. Debería ser un pilar pequeño a fin de dar cabida a los otros pilares y financiarse con ingresos corrientes para evitar los problemas de los fondos de previsión administrados por el sector público. Podría tener 3 modalidades: formar parte de un programa de beneficios supeditados a la necesidad para los pobres de toda edad con beneficios teniendo en cuenta las necesidades según la edad; otorgar garantía de una pensión mínima por medio de un pilar de ahorro obligatorio; proveer un beneficio uniforme, universal o vinculado al empleo.

El **segundo pilar obligatorio de capitalización individual y administración privada** podría adoptar 2 modalidades: planes de ahorro personales y planes

ocupacionales. Con el financiamiento total se fomentarían la formación de capital y el desarrollo de mercados financieros., y al estimular el crecimiento económico por ese medio se facilitaría el financiamiento del pilar público (este es el principal y característico del modelo).

**El tercer pilar voluntario de capitalización individual y administración privada,** en cualquiera de las mismas dos modalidades anteriores.

En cuanto al **proceso de la reforma**, el BM lo define así: "**¿Cómo deben los países iniciar este proceso? ¿Y cómo pueden efectuar la transición los países que ya tienen grandes pilares públicos? Las metas finales son las mismas para todos, pero el camino a seguir y el tiempo que se necesite dependerán de las circunstancias de cada país.**"

En este sentido, también es oportuno recordar la Resolución de OIT de la 89ª. Conferencia tripartita en su conclusión cuarta: "No existe un modelo único idóneo de seguridad social (...)

Cada sociedad debe elegir cuál es la mejor forma de garantizar la seguridad de ingresos y el acceso a la asistencia médica (...) La función prioritaria del Estado es facilitar, promover y extender la cobertura de la seguridad social." Por otra parte, en la misma se afirma que el envejecimiento de la población afecta tanto a los sistemas de pensiones basados en la capitalización individual como a los basados en el reparto. Mientras el Banco Mundial propicia la capitalización individual como solución al problema del envejecimiento, la OIT propone que la solución debe buscarse preferentemente en las medidas destinadas a aumentar las tasas de empleo en general y en particular en mujeres, trabajadores mayores, jóvenes y personas con discapacidad.

### 1.4.7.2 Reformas no estructurales

Las **no estructurales**, son las que en general se impulsan en base a los principios de OIT y AISS y se desarrollan en los países industrializados como por ejemplo en la OCDE, reformando dentro de los sistemas generales de seguridad social. Podría sintetizarse también en el denominado Modelo de Protección Social Europeo. En general son reformas progresivamente implantadas a mediano o largo plazo (Alemania en proceso hasta el 2030), consensuadas con los sectores sociales (Ejemplos: Alemania y Pacto de Toledo en España, 1996 - 2001), que pueden introducir una mayor correlación entre contribuciones y prestaciones (Ejemplos: cuentas individuales hipotéticas en Suecia, factor previdenciario en Brasil).

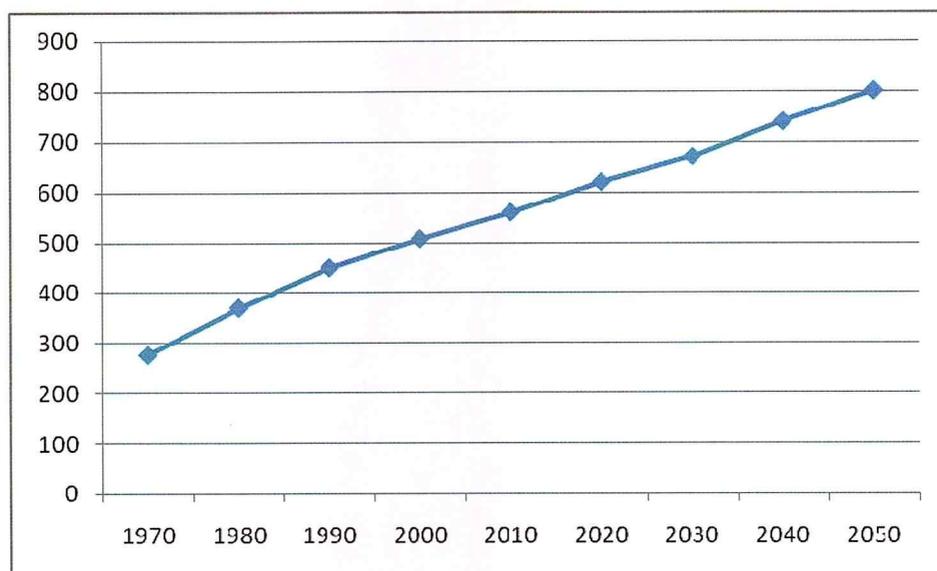
En América Latina, Brasil es un ejemplo de reforma no estructural, por decisión gubernamental y por la Correlación de fuerzas político-sociales al respecto Solorio<sup>9</sup> define estas reformas no estructurales con siete **características principales**:

- **Reducciones de las prestaciones** generales o específicas, como forma de compartir los costos crecientes de la relación de dependencia. En mayoría, apuntan a jubilados de altos ingresos.
- **Modificaciones en la fórmula para el cálculo de las prestaciones:** en general se aumentan los años.
- Aumento de la edad de jubilación en combinación con jubilación parcial, anticipada
- Ajustes por costo de vida u otras variables
- Aumentos en las tasas de cotización progresivamente en general
- Igualdad de trato entre hombres y mujeres

- Incremento de los regímenes complementarios en los sistemas de seguridad social.

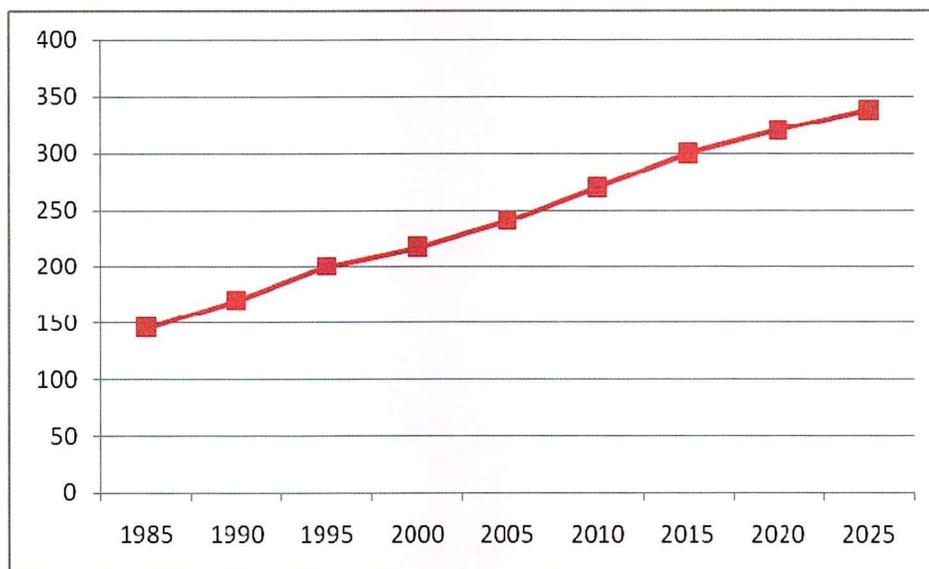
### 1.4.7.3 Aspectos demográficos

América Latina vive el proceso de transición demográfica, si bien los distintos países se ubican en una etapa diferente de del mismo. La proyección de la población de la región puede observarse en la siguiente gráfica:



Fuente: Banco Mundial

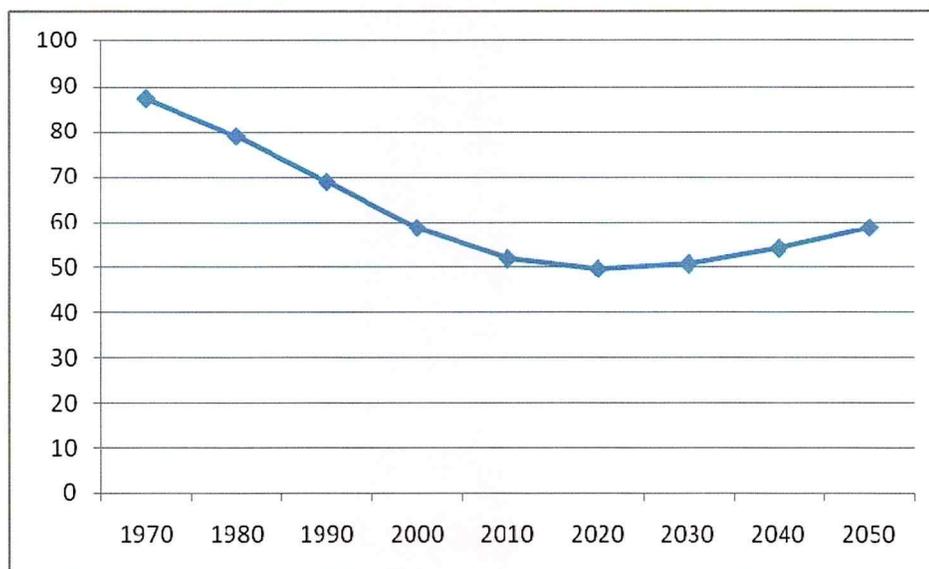
En un período de 30 años (1970-2000) la población de la región creció el 84%, mientras que en los próximos 50 años se proyecta un crecimiento del 58% en el total del período. Las distintas variables que influyen en la tasa de crecimiento población determinan que la misma se ha ubicado en el 24,9 por mil en el primer quinquenio de los 70, previéndose que descenderá a 5,1 por mil en el primer quinquenio que comienza en el año 2040, reflejando el proceso de maduración de la transición demográfica de la región.



Fuente: Banco Mundial

En la gráfica anterior vemos la proyección de la Población Económicamente Activa (PEA). La evolución de la PEA –que se incrementará un 56% dentro de 25 años respecto a sus niveles actuales- viene influida por la cantidad de personas en edad de trabajar (PET) y la tasa de actividad<sup>12</sup>, esta última pasa del 54.3% en el año 2000 al 58,6%<sup>13</sup> en el año 2025, por lo tanto el incremento de la PEA se explica fundamentalmente por el incremento de la PET. Así es que se prevé un crecimiento de 121 millones de personas en la PEA.

El último indicador que comentaremos es la evolución de la relación de dependencia:



Fuente: Banco Mundial

Puede observarse como la relación de dependencia ha venido disminuyendo en el tiempo y aún lo continuara haciendo hasta el año 2020, a partir de este punto el indicador muestra una tendencia al crecimiento y en el año 2050 se sitúa exactamente en el mismo nivel actual: 58,7.

Sin embargo cambiará el peso que tendrán las distintas franjas etéreas en el futuro respecto a la actualidad, como puede apreciarse en el siguiente cuadro:

FRANJA EDAD	AÑO 2000	AÑO 2020	AÑO 2050
<b>0-14</b>	31,6	24,1	20,0
<b>15-64</b>	63,0	66,6	63,0
<b>65 y más</b>	5,4	9,3	17,0
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Banco Mundial

La proporción de las personas en edad de trabajar no tendrá modificaciones. Sin embargo con el transcurso del tiempo va creciendo el peso de las personas de mayor edad y disminuyendo el de los menores.

La OIT define en su Conclusión 11 sobre seguridad social de la 89ª. Conferencia, que las soluciones al problema del envejecimiento “deben buscarse sobre todo a través de las medidas destinadas a aumentar las tasas de empleo, en particular de las mujeres, los trabajadores de edad avanzada, los jóvenes y los discapacitados. Asimismo deben encontrarse medios para obtener mayores niveles de crecimiento económico sostenible que den lugar a un aumento del empleo productivo”.

Concordantemente, en la reciente 2ª. Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, la OIT propone una transición gradual y flexible de la vida activa a la jubilación; el desarrollo de medidas necesarias para impedir la discriminación, especialmente en los trabajadores/as mayores; de políticas de formación y reeducación profesional (educación permanente) especialmente para ellos; aprovechamiento de las nuevas tecnologías especialmente para las personas mayores y con discapacidad; la adopción de medidas para que puedan permanecer más tiempo y más atractivamente en el trabajo; afrontar el desafío de la seguridad social de dar respuesta eficaz al cambio de las estructuras familiares y estilos de vida garantizando igualdad de trato para hombres y mujeres, por ejemplo en edad de retiro y pensión de sobrevivencia; mecanismos de transferencias sociales con financiamiento justo; equilibrio entre los costos de asistencia médica con los positivos efectos de que los trabajadores mayores gocen de buena salud; el análisis de los efectos de la migración con el envejecimiento; garantizar un envejecimiento decente; reducir la invalidez a largo plazo; mitigar los efectos del VIH/SIDA.

Por otra parte, datos recientes respecto al empleo en los países desarrollados de Europa, EE.UU. y Japón, para el año 2001, revelan que mientras en Europa el empleo creció 1,2 % (equivalente a 2 millones de puestos de trabajo) pese a la desaceleración de la economía, en EE.UU y Japón, se produce un descenso del empleo. El informe señala que ha habido mejoras estructurales en los mercados laborales europeos desde mediados de los noventa, vinculados con la preocupación por una mejor calidad de los empleos.

#### 1.4.7.4 Factores que afectan la Seguridad Social en América Latina

El gasto público social sufrió una reducción importante en la década del 80 y se recuperó en los noventa, se estima que se incrementó del 10,1% al 12,4% del PBI.

La composición del gasto público social puede observarse en el Cuadro.

PAIS	TOTAL	EDUCACION	SALUD	SEGURIDAD SOCIAL	VIVIENDA Y ASISTENCIA SOCIAL
Argentina	17,8	3,8	4,1	8	1,9
Bolivia	12	5,9	1,4	2,7	2
Brasil	19,8	3,4	2,9	10,1	3,4
Chile	14,2	3,3	2,5	6,7	1,7
Colombia	15,3	4,4	3,7	5,4	1,8
Costa Rica	20,8	5,8	7,3	5,5	2,2
El Salvador	7,6	2,6	2,8	2	0,2
Guatemala	4,2	1,7	0,9	0,7	0,9
Honduras	7,2				
México	8,5	3,7		3,6	1,2
Nicaragua	10,6	4,3	4,4		1,9
Panamá	22	5,5	6,8	6,6	3,1
Paraguay	7,9	3,9	1,2	2,6	0,2
Perú	5,8				
Rep. Dominicana	6,1	2,3	1,4	0,7	1,7
Uruguay	22,5	3	3,7	15,3	0,5
Venezuela	8,3	3,1	1,1	2,9	1,2
Promedio simple	12,4	3,8	3,2	5,2	1,6

Fuente: Banco Mundial

Tanto a nivel agregado del gasto como en seguridad social existe una gran disparidad entre los países. Así en el primer caso el gasto mayor era del 22,5% del PBI y el menor tan solo del 4,2% del PBI, mientras que en el segundo caso los porcentajes se situaban en el 15,3% y 0,7% respectivamente.

Las cifras de seguridad social reflejan, a modo de una primera aproximación, que en la mayoría de los países existe un desarrollo bajo de los programas de seguridad social en su conjunto.

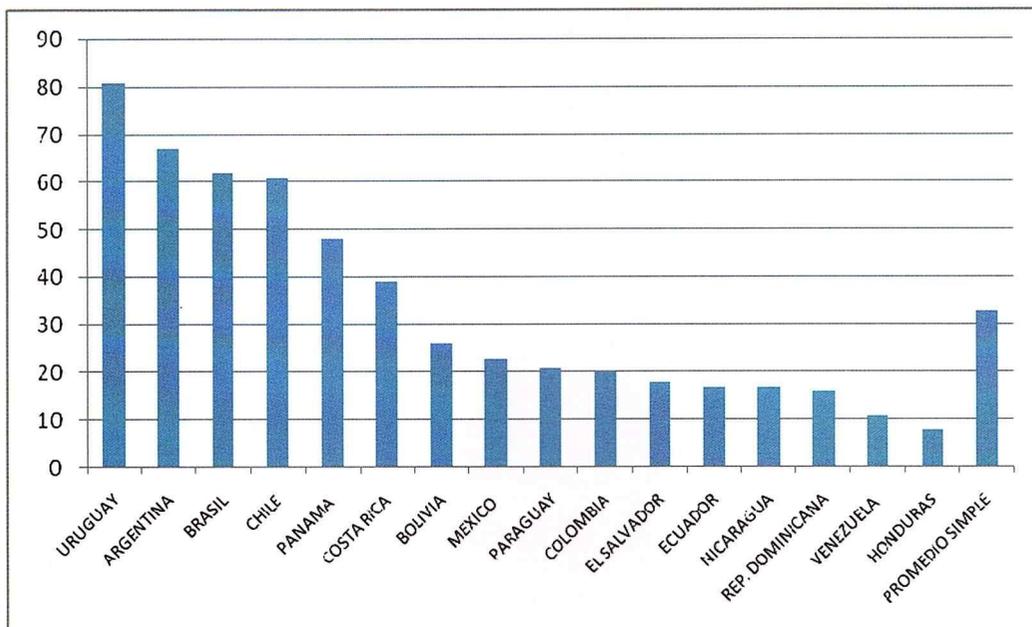
Empezaremos por el régimen de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia para analizar con más detalle el desempeño de los programas de seguridad social en la región.

OIT23 señala una relación sobre los gastos en seguridad social y el PBI per cápita en los distintos países del mundo. Para la mayoría de los países de América Latina, la ubicación en el gráfico, denota las carencias de la cobertura e inversión en seguridad social.

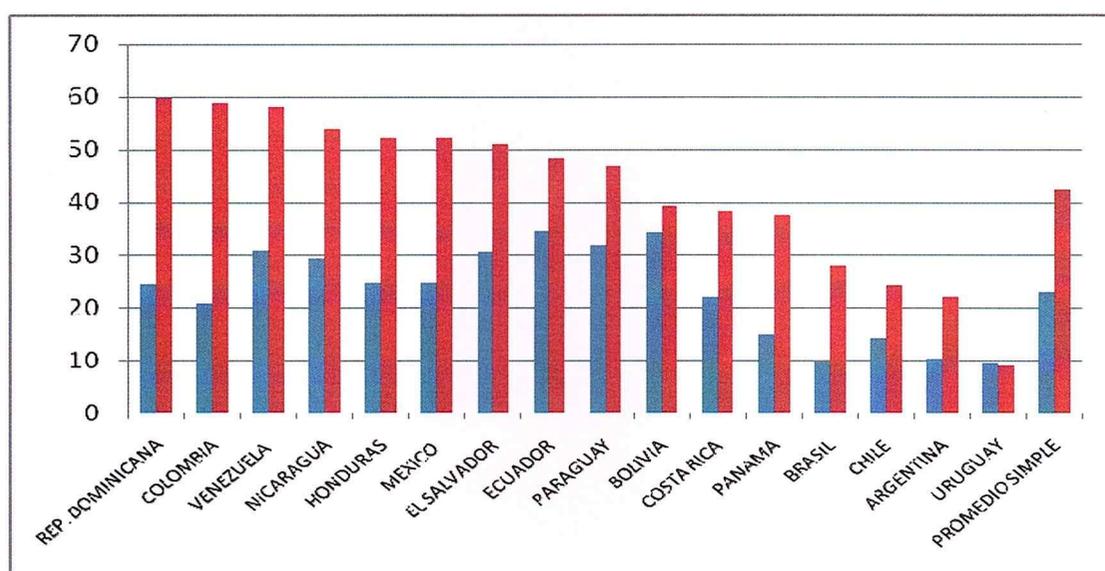
#### **1.4.7.5 Niveles de cobertura**

En la gráfica podemos observar los niveles de cobertura por país para las zonas urbanas del régimen IVS.

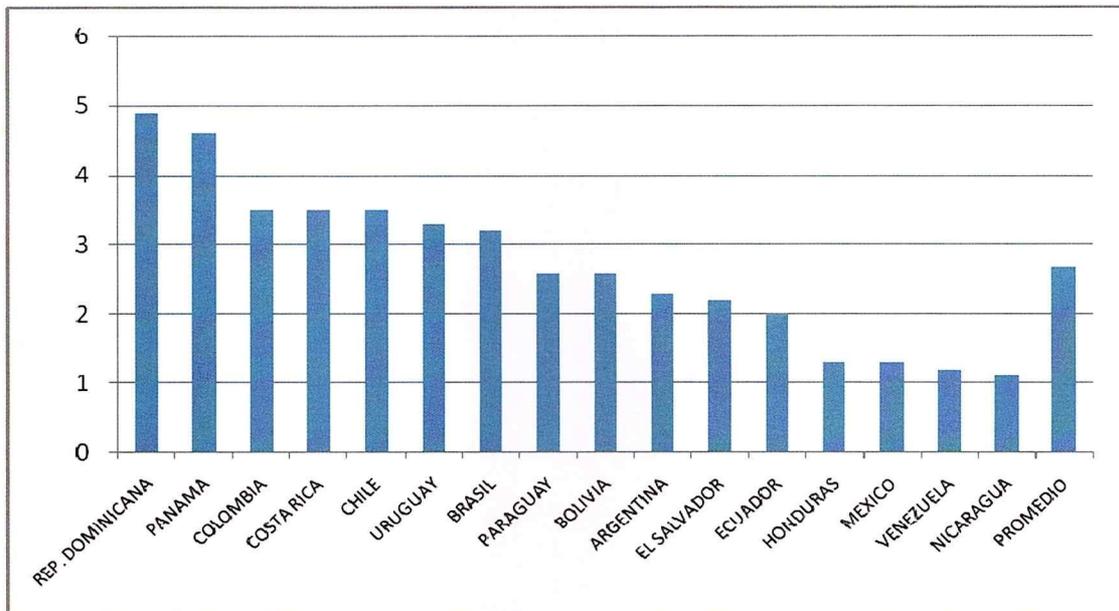
El promedio simple para los 16 países de la región es del 33% y solo 4 países superaban el 50% de cobertura.



Se visualiza en la gráfica siguiente que el 23,1% de las personas que tienen 60 años o más reciben ingresos solamente por trabajo, mientras que 42,5% no recibe ingresos ni por jubilaciones ni por trabajo, lo que las sumerge en la dependencia económica y aumenta su vulnerabilidad social.



En la gráfica que sigue puede observarse el monto de la prestación promedio como múltiplo del valor de la línea de pobreza de cada país.



#### 1.4.7.6 Los regímenes privatizados de cuenta individual

La modificación más importante ocurrida en la década de los 90 en materia de seguridad social ha sido lo que se denomina reforma estructural de los sistemas IVS. Estas reformas principalmente en América Latina y países de Europa Central y del Este fueron impulsadas como parte de las políticas de ajuste estructural argumentándose en general 5 razones:

- La insostenibilidad de los sistemas solidarios de reparto o capitalización colectiva;
- Las injusticias de los mismos: por ejemplo a través de topes y privilegios;
- La pérdida de competitividad que generaba en los países: por los altos costos laborales;
- La evasión y el desestimulo a la contribución vía morosidad, no declaración y sub declaración;

- La imposibilidad de canalizar recursos a otras políticas sociales y productivas;
- La necesidad de desarrollar ahorro nacional y mercado de capitales.

A partir de dicho diagnóstico, se dice que las nuevas reformas estructurales vía capitalización individual (CPI) en general administradas por sociedades anónimas, producirían los siguientes efectos:

- Disminuirían el peso de la seguridad social en las finanzas del Estado;
- Estimularían a efectuar aportes disminuyendo la evasión;
- Brindaría más alternativas y libertades al trabajador;
- Reforzaría la solidaridad y mejoraría las prestaciones;
- Crearía ahorro nacional;
- Generaría un mercado de capitales o lo desarrollaría donde ya existiera;
- Ofrecería mejores expectativas a las nuevas generaciones;
- Desarrollaría el empleo, la competitividad y la productividad.

Los tres modelos de CPI observados en América Latina, son:

El sustitutivo: el antiguo sistema público de pensiones es abolido y reemplazado por uno nuevo, con un régimen financiero de CPI. En éste se establece una cotización fija (prima de equilibrio de largo plazo), que alimenta una cuenta individual del asegurado, cuyos recursos se invierten –una vez deducidas las comisiones de administración y de fallecimiento e incapacidad- y se capitalizan sus rendimientos. El monto de la prestación es variable, por cuanto, cumplidos los requisitos, el asegurado recibirá una pensión que dependerá del monto acumulado en su cuenta individual, su rendimiento a lo largo del tiempo y la esperanza de vida del afiliado. En este modelo los riesgos vinculados a la rentabilidad recaen en los asegurados, mientras que el Estado asume el riesgo de que los asegurados que hayan cumplido con los requisitos de la prestación no alcancen a completar el capital necesario para asegurar una pensión mínima.

El paralelo: No se elimina el sistema público de reparto, pero se termina con su monopolio y es convertido en la alternativa a un nuevo sistema de CPI, con el cual compite.

El Mixto: El sistema público es reformado y pasa a ser un componente del esquema, que se combina con la nueva modalidad de CPI. El sistema público reconoce una pensión básica de prestación definida y el de CPI un pensión complementaria (prestación no definida)

En el cuadro siguiente se indica que países realizaron reformas de tipo estructural y de qué tipo.

<b>Países</b>	<b>¿Realizó reforma estructural?</b>	<b>Tipo de reforma</b>	<b>Año de la reforma</b>
Argentina	si	mixto	1993
Bolivia	si	sustitutivo	1996
Brasil	no		
Chile	si	sustitutivo	1981
Colombia	si	paralelo	1993
Costa Rica	si	mixto	2001
<u>Ecuador</u>	<u>si</u>	<u>sustitutivo</u>	<u>2002</u>
El Salvador	si	sustitutivo	1996
Honduras	no		
Guatemala	no		
México	si	sustitutivo	1995
Nicaragua	si	sustitutivo	2001
Panamá	no		
Paraguay	no		
Perú	si	paralelo	1997
Rep. Dominicana	si	sustitutivo	2001

Uruguay	si	mixto	1995
Venezuela	no	paramétrica	2002

Fuente: Banco Mundial

#### 1.4.8 Marco conceptual

##### **Administradora de Fondos de Pensiones:**

Sociedad anónima de objeto social único, encargada de administrar fondos de pensiones y otorgar y administrar las prestaciones y beneficios establecidos en la ley.

##### **Afiliados:**

Todo trabajador que se encuentra incorporado al sistema previsional de capitalización individual, mediante la celebración de un contrato con alguna administradora de fondos de pensiones, teniendo derecho a la cobertura de riesgos que otorga el sistema.

##### **Beneficiario:**

Persona que por su condición de afiliado o por su relación con uno, tiene derecho a recibir un determinado servicio o protección al cumplirse los requisitos establecidos en la ley.

##### **Beneficio Definido:**

Un plan pensional con la garantía por parte del asegurado o de la agencia pensional de que el beneficio basado en una fórmula preestablecida va a ser pagado.

(Fuente: Holzmann, Hinz y otros. "Soporte del Ingreso en la Vejez en el Siglo XXI: Una perspectiva internacional de los sistemas de pensiones y de sus reformas". Banco Mundial (Julio 2005)).

##### **Bono de Reconocimiento:**

Instrumento expresado en dinero, emitido por las instituciones de previsión del régimen antiguo, que representa los períodos de cotizaciones registrados en dichas instituciones por los imponentes que se incorporan al sistema de capitalización

individual. Constituyen aportes destinados a contribuir a la conformación del capital necesario para financiar las pensiones.

**Comisión:**

Cantidad de dinero que percibe la AFP por proporcionar los servicios de administración de las Cuentas Individuales. El importe será establecido libremente por cada administradora, con carácter uniforme para todos sus afiliados.

Existen distintos tipos de comisiones que pueden cobrar las AFP, los cuales dependerán de la reglamentación existente en cada país.

**Comisión Fija:**

Cantidad de dinero que percibe la AFP por proporcionar los servicios de administración de las Cuentas Individuales. El importe será establecido libremente por cada administradora, con carácter uniforme para todos sus afiliados.

Monto fijo que paga mensualmente el cotizante. Se descuenta del saldo de su cuenta de capitalización individual.

**Comisión Variable (% renta imponible):**

Comisión que se cobra mensualmente al cotizante y corresponde a un porcentaje de su renta imponible.

**Comisión Variable (% fondo administrado):**

Comisión que se cobra mensualmente a los afiliados y corresponde a un porcentaje del fondo que se encuentra en su cuenta de capitalización individual.

Comisión que se cobra mensualmente a los afiliados y corresponde a un porcentaje del fondo que se encuentra en su cuenta de capitalización individual.

**Comisión Variable (% rentabilidad fondo administrado):**

Comisión que se cobra mensualmente a los afiliados y corresponde a un porcentaje de la rentabilidad obtenida por el fondo administrado.

**Comisión Variable (% valores involucrados):**

Comisión que se cobra sobre la base de un porcentaje de los valores involucrados en la operación.

**Comisión Variable (% pensión mensual):**

Comisión que se cobra mensualmente a los pensionados y corresponde a un porcentaje de la pensión otorgada al pensionado.

**Contribución Definida:**

Plan pensional en el que la contribución periódica está prescrita y el beneficio depende de la contribución más el retorno de su inversión. Puede ser completamente financiada o nocional y no financiada.

(Fuente: Holzmann, Hinz y otros. "Soporte del Ingreso en la Vejez en el Siglo XXI: Una perspectiva internacional de los sistemas de pensiones y de sus reformas". Banco Mundial (Julio 2005)).

**Cotizaciones Obligatorias:**

Monto que se deposita periódicamente en la Cuenta Individual del trabajador y que es aportado por el trabajador y/o empleador para obtener la cobertura del sistema privado de pensiones.

**Cotizaciones Voluntarias:**

Aportes adicionales que pueden realizar el trabajador dependiente e independiente, con el objetivo de aumentar el monto de su pensión o anticipar la edad de jubilación. Forman parte de la cuenta de capitalización individual.

**Cotizante:**

Afiliado que efectivamente cotiza cada mes por remuneraciones devengadas el mes anterior, excluyendo a los pensionados del sistema que continúan cotizando.

**Cuenta de Capitalización Individual:**

Cuenta de ahorro de propiedad exclusiva de cada afiliado, donde se acreditan sus cotizaciones, aportes voluntarios, depósitos convenidos y todo ingreso o egreso de su cuenta; así como el rendimiento que éstos generan.

**Cuentas nocionales:**

Cuentas individuales en donde las contribuciones nocionales más las tasas de interés acumuladas son acreditadas y determinan el capital nocional (es decir, la deuda con la sociedad).

(Fuente: Holzmann, Hinz y otros. "Soporte del Ingreso en la Vejez en el Siglo XXI: Una perspectiva internacional de los sistemas de pensiones y de sus reformas". Banco Mundial (Julio 2005)).

**Depósitos Convenidos:**

Aportes que el empleador realiza a la cuenta de capitalización del trabajador, en forma periódica u ocasional, previo acuerdo entre ambas partes. El objetivo de este ahorro es incrementar el monto de la pensión o permitir anticiparla.

**Deuda Pensional Implícita (neta):**

El valor de los derechos pensionales sobre el sector público menos las reservas pensionales acumuladas.

(Fuente: Holzmann, Hinz y otros. "Soporte del Ingreso en la Vejez en el Siglo XXI: Una perspectiva internacional de los sistemas de pensiones y de sus reformas". Banco Mundial (Julio 2005)).

**Esquema pensional ocupacional:**

Arreglo mediante el cual un empleador le provee los beneficios de jubilación al empleado.

(Fuente: Holzmann, Hinz y otros. "Soporte del Ingreso en la Vejez en el Siglo XXI: Una perspectiva internacional de los sistemas de pensiones y de sus reformas". Banco Mundial (Julio 2005)).

**Fondo de Pensiones:**

Fondo constituido con las contribuciones obligatorias y voluntarias de los afiliados y con los rendimientos de las inversiones, una vez deducidas las comisiones y el pago de prestaciones. Este fondo se constituye en un patrimonio independiente del de la Administradora.

**Gasto en pensiones:**

Pago para el retiro en la vejez, para sobrevivientes, muerte y para invalidez, basado en los registros de contribuciones pasadas más los pagos de los programas no contributivos, universales y fijos.

(Fuente: Holzmann, Hinz y otros. "Soporte del Ingreso en la Vejez en el Siglo XXI: Una perspectiva internacional de los sistemas de pensiones y de sus reformas". Banco Mundial (Julio 2005)).

**Portabilidad:**

La habilidad de transferir entre planes los derechos pensionales acumulados.

(Fuente: Holzmann, Hinz y otros. "Soporte del Ingreso en la Vejez en el Siglo XXI: Una perspectiva internacional de los sistemas de pensiones y de sus reformas". Banco Mundial (Julio 2005)).

**Renta Vitalicia:**

Modalidad de pensión que contrata un afiliado al momento de pensionarse con una Compañía de Seguros de Vida de su elección, en la que ésta se obliga al pago de una renta mensual, desde el momento en que se suscribe el contrato y hasta su fallecimiento, y a pagar pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios.

**Retiro Programado:**

Modalidad de pensión que contrata el afiliado con una Administradora de Fondos de Pensiones, con cargo al saldo que mantiene en su cuenta de capitalización individual, como resultado de retirar anualmente la cantidad expresada en unidades

de valor constante que resulte de dividir cada año el saldo efectivo de su cuenta de capitalización individual por el capital necesario para pagar una unidad de pensión al afiliado y, fallecido éste, a sus beneficiarios.

**Salario Imponible:**

Cantidad de dinero (renta) que el afiliado independiente declare mensualmente a la Administradora en que se afilie y que sirve de base para el cálculo de las cotizaciones. No podrá ser inferior a un ingreso mínimo, ni superior al equivalente a sesenta Unidades de Fomento.

**Superintendencia de Compañías:**

Entidad estatal autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que a nombre del Estado ejerce la función de velar por el cumplimiento de la Ley en el ámbito previsional y sus normas complementarias.

**Tasa de reemplazo:**

El valor de la pensión como proporción del salario del trabajador durante un período base, tal como el último año o los dos últimos años anteriores al retiro o el salario promedio durante toda la vida. También denota la pensión promedio de un grupo de pensionados como proporción del salario promedio del grupo.

(Fuente: Holzmann, Hinz y otros. "Soporte del Ingreso en la Vejez en el Siglo XXI: Una perspectiva internacional de los sistemas de pensiones y de sus reformas". Banco Mundial (Julio 2005)).

**Traspaso:**

Cambio del saldo de una Cuenta Individual desde una Administradora de Fondos de Pensiones a otra, por decisión del afiliado y en virtud de un acuerdo que éste firma con la nueva AFP.

En general, puede ser realizado por los afiliados y pensionados por Retiro Programado. Casi todos los países establecen formalidades y algunas restricciones a los traspasos.

**Amortizar:**

Reconstruir el capital empleado en la adquisición de una cosa.

**Apalancar:**

Mover una palanca, acomodarse en un lugar.

**Asalariado:**

Aquella persona que percibe un salario.

**Colapso:**

Debilitación extrema y brusca de las actividades vitales.

**Contemporáneo:**

Aquel que existe al mismo tiempo, de la época actual.

**Correlación:**

Relación recíproca entre dos o más cosas.

**Cuantía:**

Referente a cantidad.

**Custodio:**

Persona que cuida una cosa.

**Desgravar:**

Rebajar los impuestos sobre determinados objetos.

**Devengar:**

Adquirir derecho a retribución (salario).

**Diferir:**

Discusión de una opinión.

**Disolución:**

Acción y efecto de disolver algo.

**Dotación:**

Acción y efecto de dotar.

**Eminente:**

Que sobresale entre los de su clase.

**Híbrido:**

Que resulta del cruce de dos especies distintas.

**Paradigma:**

Ejemplo que sirve de norma.

**Patrono:**

Hombre que gobierna algo.

**Prima:**

Dinero que se da como incentivo.

**Prospectivo:**

Relativo al futuro.

**Rentable:**

Que produce ganancias.

**Susceptible:**

Capaz de recibir modificación o impresión.

**Vetar**

Poner prohibición a algo.

**1.4.9 Marco Espacial**

El estudio de investigación que está siendo realizado se centra en el fondo de jubilación, conociendo sus características legales, administrativas y financieras.

**1.4.10 Marco Temporal**

El estudio implica un análisis desde el año 2001, hasta el 2007.

## **1.5 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **1.5.1 Hipótesis general**

La forma como está estructurado legal, administrativa y financieramente el fondo de jubilación complementaria lo vuelve insolvente.

### **1.5.2 Hipótesis particulares**

La falta de información incide en el desconocimiento de los beneficios del fondo de jubilación.

La administración del fondo se ve afectada por la ausencia de análisis financieros.

El presupuesto institucional de los próximos años se vera afectado debido a la falta de información financiera que permita tomar medidas correctivas para el financiamiento del fondo.

La pobre cobertura en jubilación genera molestias a los nuevos empleados de la UNEMI.

El alto porcentaje de servidores de la UNEMI, cercanos a jubilarse, afectan el equilibrio del fondo de jubilación complementaria

El mecanismo de jubilación para los nuevos empleados de la UNEMI, provoca insatisfacción debido a la desconfianza que se tiene en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS.

La creación de un fondo de inversión previsional, satisface a los nuevos empleados.

## **Variables: Conceptualización y Operacionalización**

### **Variable Dependiente**

Estructura Legal, Financiera y Administrativa del Fondo de Jubilación Complementaria de la UNEMI.

Los indicadores para estas variables mencionadas serán Estatuto Legal de funcionamiento y administración del fondo.

### **Variable independiente**

Solvencia económica del fondo.

El indicador para esta variable será el Índice actuarial de solvencia del fondo.

### **Indicadores**

Falta de canales de información

Ausencia de información financiera

Pobre cobertura a los empleados

Elevada población cercana a jubilarse

Desconfianza en el IESS.

Desconocimiento de los beneficios del fondo

Inadecuada administración del fondo.

Molestia entre los empleados.

Falta de equilibrio del fondo.

Insatisfacción de los mecanismos de jubilación para los nuevos empleados de la UNEMI.

## **1.6 ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1 Tipo de investigación y perspectiva**

Nuestro trabajo se efectuara a través de una investigación de campo, por lo tanto será una investigación aplicada que busca resolver un problema práctico de la UNEMI (solvencia del fondo de jubilación complementaria), la investigación será también descriptiva y explicativa porque es necesario hacer una descripción de los factores o variables a investigar y explicar en qué consiste cada uno de ellos para posteriormente darle forma a la información. La consideramos de tipo experimental, pues su desarrollo será desde una perspectiva cuantitativa.

### **1.6.2 Método de investigación y técnicas**

Para llevar a efecto la investigación, se necesita el empleo de métodos e instrumentos como son los siguientes:

#### **Métodos Teóricos**

##### **Métodos empíricos**

Se recolectará la información a través de las fichas personales, entrevistas y aplicación de encuestas, que permitan obtener la opinión de los nos beneficiarios de la jubilación complementaria.

##### **Método Inductivo**

Se aplicará al estudiar hechos o actividades que generen problemas al desarrollo del fondo de jubilación complementaria, y de esta forma poder identificar causas del problema y poder así ubicar soluciones practicas.

### **Método Deductivo**

Nos permitirá la oportunidad de desarrollar simulaciones con modelos de fondos de otras universidades, buscando determinar la forma en que se podría desarrollar el fondo, y sus posibles problemas y causas.

### **Método Lógico deductivo**

Permitirá sustentar las causas de los factores que afectan la solvencia del fondo.

### **Método Lógico inductivo**

La elaboración de hipótesis, permitirá estudiar cada causa que afecte la solvencia del fondo.

### **Método histórico**

Nos permitirá realizar un análisis de series de tiempos desde el año 2001 del comportamiento del fondo y su posible evolución.

### **Método hipotético-deductivo**

El planteamiento de hipótesis las que se analizará deductiva e inductivamente que luego se analizarán experimentalmente mediante la simulación de escenarios.

## **1.6.3 Población y Muestra**

### **1.6.3.1 Fuentes Secundarias**

Se recolectará información escrita de textos, revistas, y documentos que traten sobre la jubilación desde los puntos de vista administrativos, legales y financieros.

### 1.6.3.2 Fuentes Primarias

Se recolectará directamente de los empleados sus criterios u opiniones con respecto a jubilación y los mecanismos deseados al momento de llegar a esta etapa de la vida laboral de los empleados.

FUENTES	TECNICAS	INSTRUMENTO
Secundarias: Información relacionada	Textos Revistas Documentos Leyes	Análisis de la información
Primarias: Criterios, opiniones y conocimiento de los empleados de la UNEMI, respecto jubilación y sus esquemas.	Entrevistas Encuestas	Guía para entrevista. Cuestionario

### 1.6.3.3 Unidad de Análisis

Personas

### 1.6.3.4 Población:

Empleados de la UNEMI con nombramiento expedido posterior al 7 de febrero del 2001, fecha de fundación de la Universidad Estatal de Milagro, esto es:

Docentes principales

Empleados administrativos y operativos.

Se excluyo de la población a los empleados con nombramiento antes de la fecha de fundación de la Universidad Estatal de Milagro, debido a estos gozan de jubilación complementaria, y difícilmente desearan cambiar el esquema definido, pues es extremadamente favorable hacia el empleado.

#### **1.6.3.5 Tipo de Muestra:**

Muestra Probabilística, pues todos los elementos de la población tendrán la misma posibilidad de ser escogidos.

#### **1.6.3.6 Técnica de muestreo:**

Aplicaremos un muestreo por conglomerados, usando el muestreo aleatorio simple dentro de los conglomerados seleccionados.

#### **1.6.3.7 Cálculo del tamaño de la muestra**

En este caso, por "tamaño de la muestra" se entiende el número de personas que deben incluirse en la encuesta.

##### **Etapas 1: Cálculo del tamaño de la muestra de base**

El tamaño adecuado de la muestra para una encuesta relativa a la población está determinado en gran medida por tres factores: i) prevalencia estimada de la variable considerada (en este caso, la desconfianza en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social); ii) nivel deseado de fiabilidad; y iii) margen de error aceptable.

El tamaño de la muestra para un diseño de encuesta basado en una muestra aleatoria simple, puede calcularse mediante la siguiente fórmula.

Fórmula:

$$n^* = \frac{t^2 p(1-p)}{m^2}$$

Descripción:

$n^*$  = tamaño de la muestra requerido para poblaciones infinitas

$t$  = nivel de fiabilidad de 95% (valor estándar de 1,96)

$p$  = prevalencia estimada de la desconfianza en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

$m$  = margen de error de 5% (valor estándar de 0,05)

Una vez realizado un muestreo piloto, se ha calculado que cerca del 85% (0,85) de los empleados y docentes de la Universidad tienen desconfianza en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Utilizando los valores estándar indicados supra se efectúa el cálculo siguiente:

Cálculo:

$$n^* = \frac{1,96^2(0,85)(1 - 0,85)}{0,05^2}$$

$$n^* = \frac{(3,8416)(0,1476)}{0,025}$$

$$n^* = \frac{0,4898}{0,025}$$

$$n^* = 195,92 = 195$$

Como en nuestro caso, la población a investigar es finita, entonces aplicaremos la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 Npq}{m^2 (N - 1) + z^2 pq}$$

Donde N=68 es el tamaño de la población a investigar, que se ha definido como los empleados con nombramiento obtenido después del 7 de febrero del 2001, fecha de fundación de la Universidad Estatal de Milagro.

Y obtenemos como resultado que el tamaño de muestra es

$$n=50$$

#### Etapa 2: Efecto de diseño

La encuesta de opinión con respecto a jubilación esta diseñada como una muestra por conglomerados (una selección representativa de empleados administrativos, operativos; y docentes) y no como una muestra aleatoria simple.

#### Etapa 3: Imprevistos

El tamaño de la muestra se aumenta en un 4% para hacer frente a imprevistos como la ausencia de respuesta o errores de registro

$$n + 4\% = 50 + 2 = 52$$

#### Etapa 4: Distribución de las observaciones

Por último, el resultado del cálculo se redondea hasta el número más próximo que mejor corresponda al número de conglomerados objeto de la encuesta.

Tres conglomerados

Docente

Empleados operativos y

Empleados administrativos

Tamaño de la muestra final:  $n = 52$  empleados

Posteriormente, el tamaño de la muestra final ( $n$ ) se asigna a cada conglomerado de acuerdo al peso correspondiente en la población:

Esto es:

Conglomerado	Tamaño	Proporción	Tamaño de muestra conglomerado
Docentes	20	$20/68= 29\%$	16
Empleados	33	$33/68=49\%$	25
Administrativos			
Empleados Operativos	15	$11/68=22\%$	11

#### 1.6.4 Tratamiento de la información

Se utilizarán los métodos estadísticos, para la elaboración de informes de los resultados obtenidos en la investigación. Muy en particular, la estadística descriptiva, nos permitirá, detallar el comportamiento de las variables objeto de estudio y usando estadística inferencial podrán darse pronósticos sobre su evolución.

Al fundamentar el tratamiento de la información, mediante el uso de la estadística, el proceso para tratar la información sigue los siguientes pasos:

##### 1.6.4.1 Recolección de datos

Se definen como conglomerados a: docentes, empleados y trabajadores. Dentro de estos conglomerados se aplicara muestreo aleatorio simple.

#### **1.6.4.2 Tabulación de datos:**

La tabulación de datos se realizara usando una hoja de cálculo llamada Excel, en ella se almacenaran los resultados de las encuestas y mediante la aplicación de tablas dinámicas se procederá a la tabulación.

#### **1.6.4.3 Análisis de datos**

La información tabulada será sometida a las técnicas matemáticas de tipo estadístico para variables cuantitativas y cualitativas como son

Medidas de posición: media, mediana, modo.

Medidas de dispersión: rango, varianza, desviación estándar, cuartiles.

#### **1.6.4.4 Presentación de datos**

Los datos recolectados se presentaran mediante tablas tabuladas y gráficos explicativos de las mismas.

#### **1.6.4.5 Critica.**

Posterior se realizará la interpretación y critica de la información observada, relacionando esta siempre con las hipótesis del estudio.

## **CAPITULO II**

### **2 ANÁLISIS, PRESENTACION DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO**

#### **2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

La actividad de la Universidad Estatal de Milagro, se enmarca en cuatro funciones básicas, que son:

- Docencia,
- Investigación,
- Vinculación con la Colectividad, y
- Apoyo Administrativo

Para estas funciones cuenta con Recursos Humanos en las siguientes categorías:

- Empleados administrativos
- Empleados operativos.
- Docentes Investigadores.

##### **2.1.1 Empleados administrativos y operativos**

En esta área se encuentran todos los empleados encargados de las actividades administrativas, operativas y de bienestar social.

##### **2.1.1.1 Relación de Trabajo**

Los empleados administrativos y operativos en la UNEMI, inician su actividad laboral como contratados eventuales, de mantenerse la necesidad por la que fueron contratados y cumplir con las expectativas del puesto estos obtienen su nombramiento de acuerdo a lo estipulado por el código de trabajo y la ley de servicio civil y carrera administrativa.

### 2.1.1.2 Categoría

Los empleados de acuerdo a la actividad que desarrollan en su jornada laboral pueden ser:

- Administrativo
- Directivo
- Operativo
- Profesional

En la Tabla 1 el lector puede observar los empleados contratados, con nombramiento y sus respectivas categorías en la UNEMI.

**Tabla No. 1**

**Relación de trabajo y categoría de los empleados administrativos, operativos y profesional de la UNEMI**

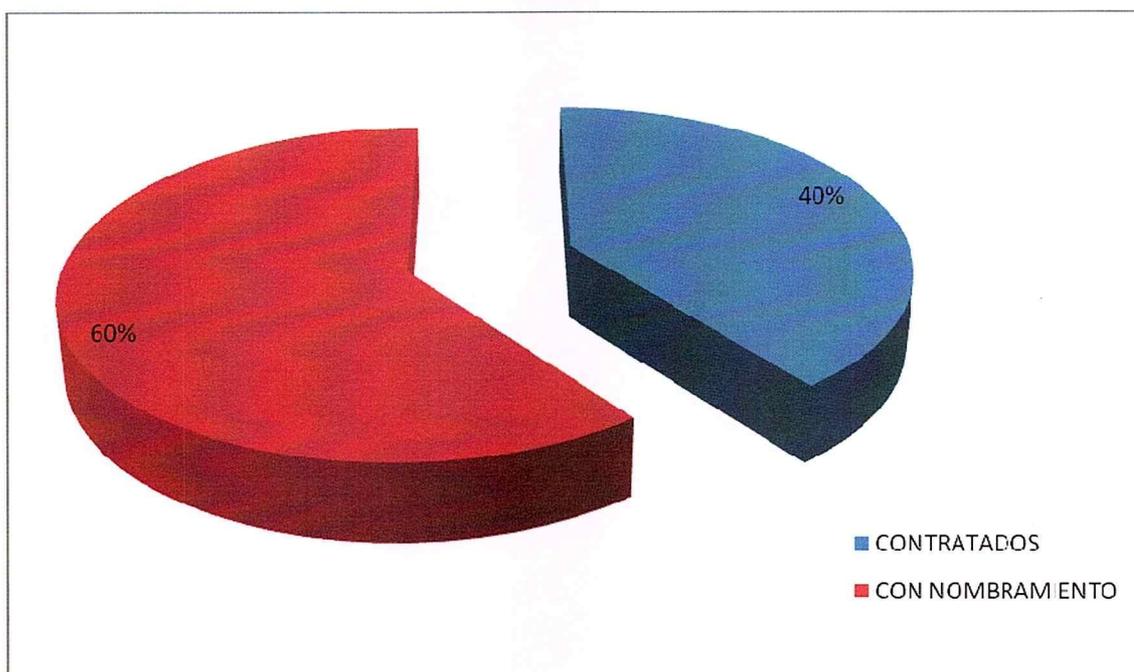
RELACION TRABAJO	CATEGORIA	
CONTRATADO	ADMINISTRATIVO	13
	DIRECTIVO	3
	OPERATIVO	14
	PROFESIONAL	14
<b>TOTAL</b>		<b>44</b>
NOMBRAMIENTO	ADMINISTRATIVO	53
	DIRECTIVO	5
	OPERATIVO	30
	PROFESIONAL	1
<b>TOTAL</b>		<b>89</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>133</b>

**Fuente: Departamento de Recursos Humanos**

Se destaca que el 33% de los empleados tienen una relación de trabajo bajo la modalidad de contrato eventual con la UNEMI, y el 67% tienen estabilidad laboral mediante nombramiento como se detalla en el Gráfico 1.

**Gráfico No. 1**

***Tipo de relación contractual entre la UNEMI y los empleados administrativos, operativos y profesionales***



**Fuente: Departamento de Recursos Humanos**

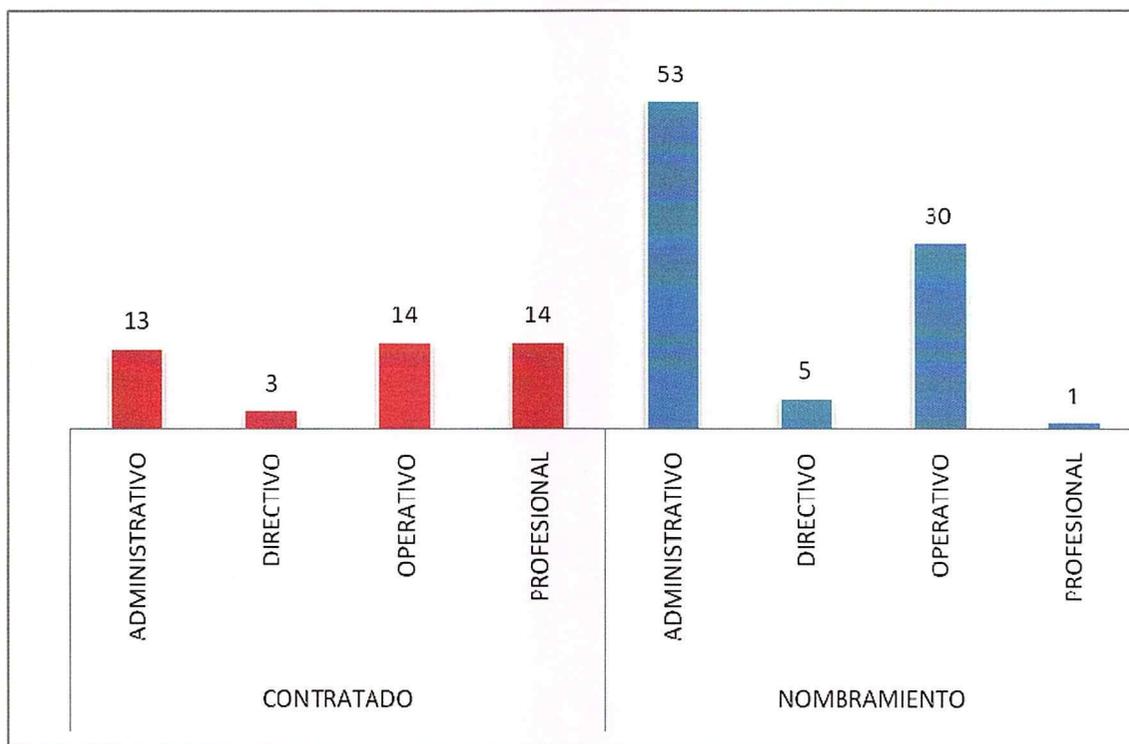
En el Gráfico No. 2, podemos observar que con respecto a los empleados con nombramiento, los administrativos son mayoría con respecto a los operativos en una relación aproximada de 2 a 1.

Mientras que en los empleados contratados, el número de administrativos, operativos es similar.

Esta situación nos permite inferir que existe un 40% de empleados que probablemente tendrían su nombramiento en los próximos años, lo que incrementaría el número de empleados.

Al momento de ingresar estos nuevos empleados con nombramiento, la Universidad los convierte en servidores permanentes, a quienes es necesario auspiciarles una carrera laboral que busque obtener el máximo rendimiento en ellos, sin embargo para lograr esto es necesario ofrecer ciertos beneficios que incentiven el compromiso laboral.

**Gráfico No. 2**  
**Categoría de empleados administrativos, operativos y profesional con**  
**Nombramiento vs. Contratados.**



**Fuente: Departamento de Recursos Humanos**

### 2.1.2 Docentes

Son los encargados de las actividades académicas y de investigación. De acuerdo a su relación contractual estos pueden ser contratados y con nombramiento, y por la carga horaria asignada estos son de tiempo parcial, tiempo completo y de dedicación exclusiva.

### 2.1.2.1 Relación de trabajo y carga horaria

En la tabla 2 se detallan los docentes de acuerdo a su relación de trabajo y carga horaria.

Tabla No. 2

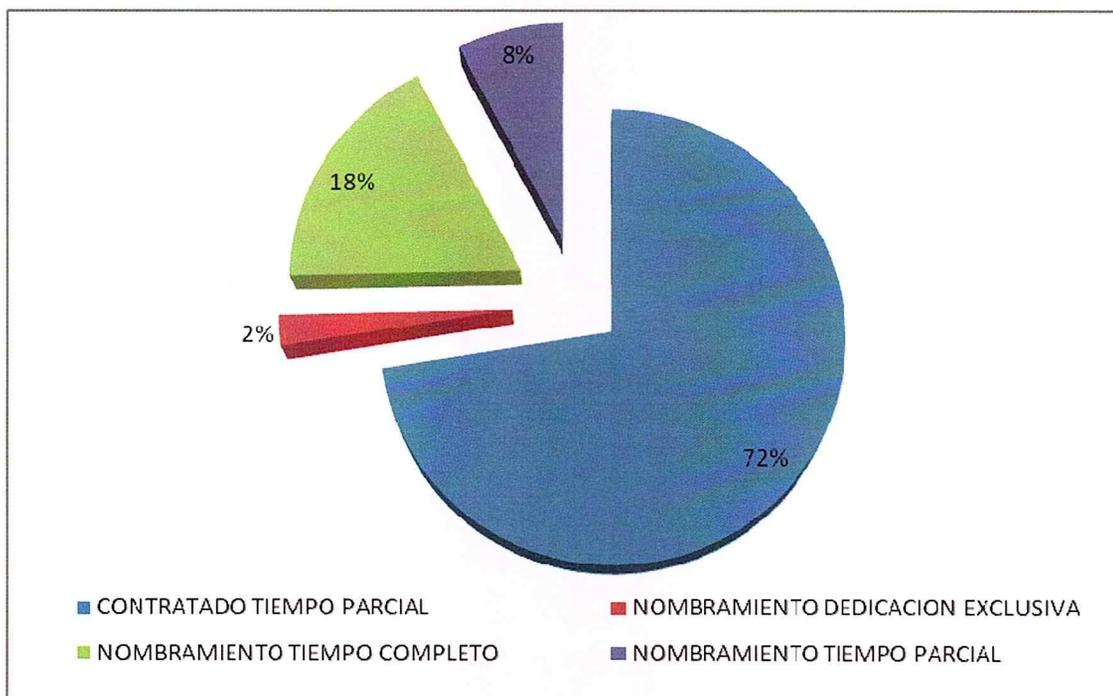
Relación de trabajo y categoría de los docentes de la UNEMI

RELACION DE TRABAJO	CATEGORIA	TOTAL
CONTRATADO	TIEMPO PARCIAL	197
NOMBRAMIENTO	DEDICACION EXCLUSIVA	6
	TIEMPO COMPLETO	48
	TIEMPO PARCIAL	21
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>272</b>

Fuente: Recursos Humanos

Gráfico No. 3

Tipo de Relación contractual y carga horaria de los docentes.



Fuente: Departamento de Recursos Humanos

El 72% de los docentes de la UNEMI, son contratados mediante honorarios profesionales, es decir sin ningún beneficio de seguro social, el 28% restante tienen nombramiento con carga horaria de tiempo parcial, tiempo completo y dedicación exclusiva, estos tienen derecho a seguro social. Destacando que aquellos que provienen de la Extensión de la Universidad de Guayaquil, adicionalmente tiene derecho a Jubilación Complementaria.

Es importante analizar el alto porcentaje de personal contratado, bajo la modalidad de honorarios profesionales, este grupo de docentes no participan de los beneficios de seguro social y por lo tanto no son parte del estudio, sin embargo representan un interesante punto de análisis, con respecto al impacto que la modalidad de contratación tiene sobre el avance académico de la universidad.

### **2.1.3 Factores de interés en la población objeto de estudio**

Una vez descrita el Recurso Humano de la UNEMI, para el presente estudio como se han indicado se considera únicamente a los que se encuentran bajo la modalidad de nombramiento, debido a que estos son los que tienen asegurada la estabilidad en la Institución y gozan de los beneficios de seguridad social.

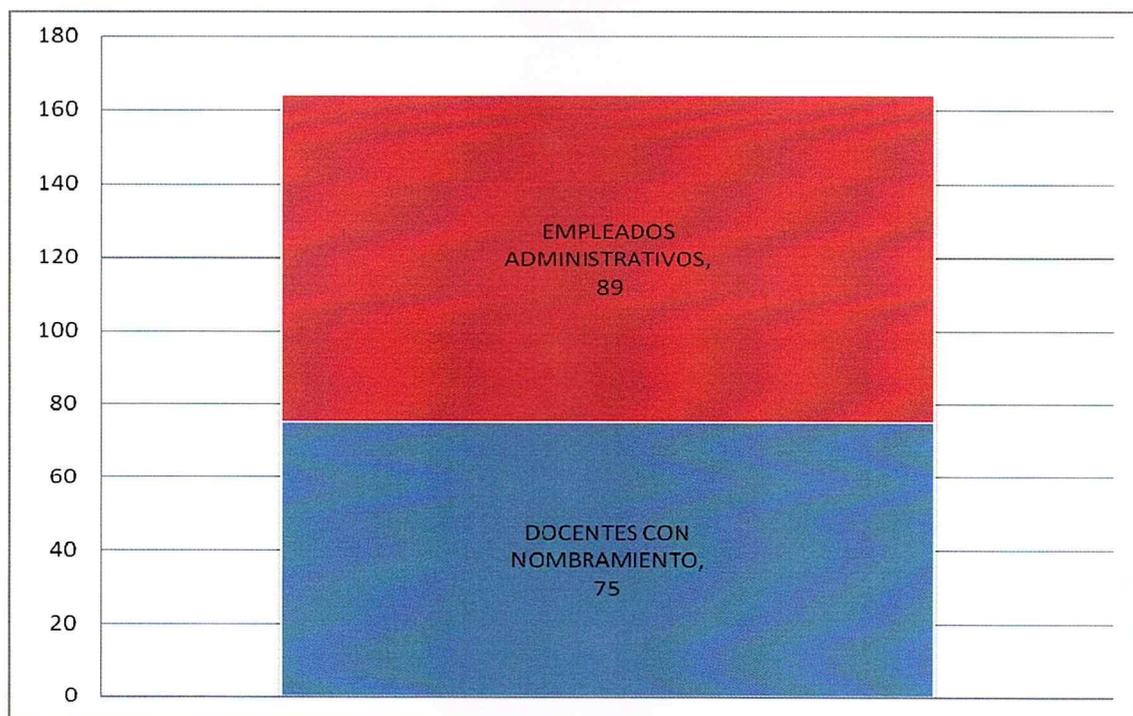
Para el efecto se muestra en la grafica, el aporte de docentes y empleados al total de 164 elementos que conforman el recurso humanos con que cuenta la UNEMI.

En ella se puede observar la mayor parte de la población pertenece al personal de apoyo administrativo, situación que se avizora cambiará en los próximos años debido al ingreso de personal docente con nombramiento.

Esto no significa que la mayoría del Recurso Humano pertenece al área administrativa, sino que la presencia la gran mayoría de docentes es bajo la modalidad de contratado.

Como se dijo anteriormente esta situación cambiara con los ingresos de nuevos docentes bajo la modalidad de nombramiento, y más aun cuando la universidad busca la acreditación por parte del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, el cual en una de sus estándares establece que el 80% del Recurso Humano de las Universidades deberá ser del área docente.

**Gráfico No. 4**  
**Recursos humanos con nombramiento en la UNEMI**



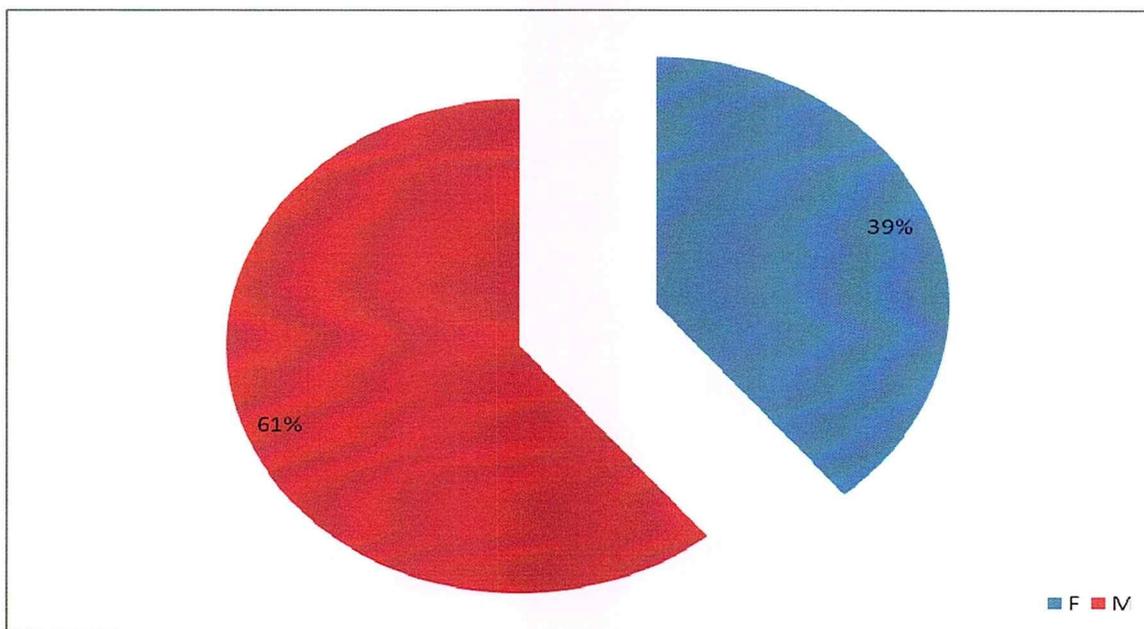
Fuente: Departamento de Recursos Humanos

## Sexo

De acuerdo a la distribución de género el 61% de los empleados y docentes de la UNEMI, pertenecen al sexo masculino, mientras que un 39% son del sexo femenino.

El hecho de que la mayoría del recurso humano pertenezca al sexo masculino, se debe a que su presencia es mayoritaria en el área docente y de trabajadores, no así en el área administrativa donde la mayoría de asistentes y personal de secretaria son del sexo femenino.

**Gráfico No. 5**  
**Sexos empleados y docentes UNEMI**



Fuente: Departamento de Recursos Humanos

### **2.1.3.1 Empleados Extensión Universidad de Guayaquil.**

La Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), funcionó como Extensión Universitaria por 30 años, luego de lo cual se convirtió en Universidad Autónoma, pasando los empleados de la Extensión Universitaria de la Universidad de Guayaquil a ser parte de la UNEMI, pero conservando la antigüedad y los beneficios que tenían de su anterior patrono.

El lector puede observar en el Grafico 6 y Tabla 3, que el 58% de los empleados y docentes de la UNEMI, inicio su actividad laboral en la Extensión Universitaria pasando luego a formar parte de la UNEMI al momento de su creación, el 7 de febrero del 2007.

El 42% son de reciente contratación e ingresaron en la ya formada Universidad Estatal de Milagro.

Es decir tenemos aquí la presencia de dos grupos de empleados en la UNEMI, los que ingresaron antes de la creación de la UNEMI y los que ingresaron después de su creación. Los primeros son parte de los órganos rectores de la institución, mientras que el 42% corresponde a docentes y administrativos de reciente ingreso que ocupan cargos operativos.

**Tabla No. 3**

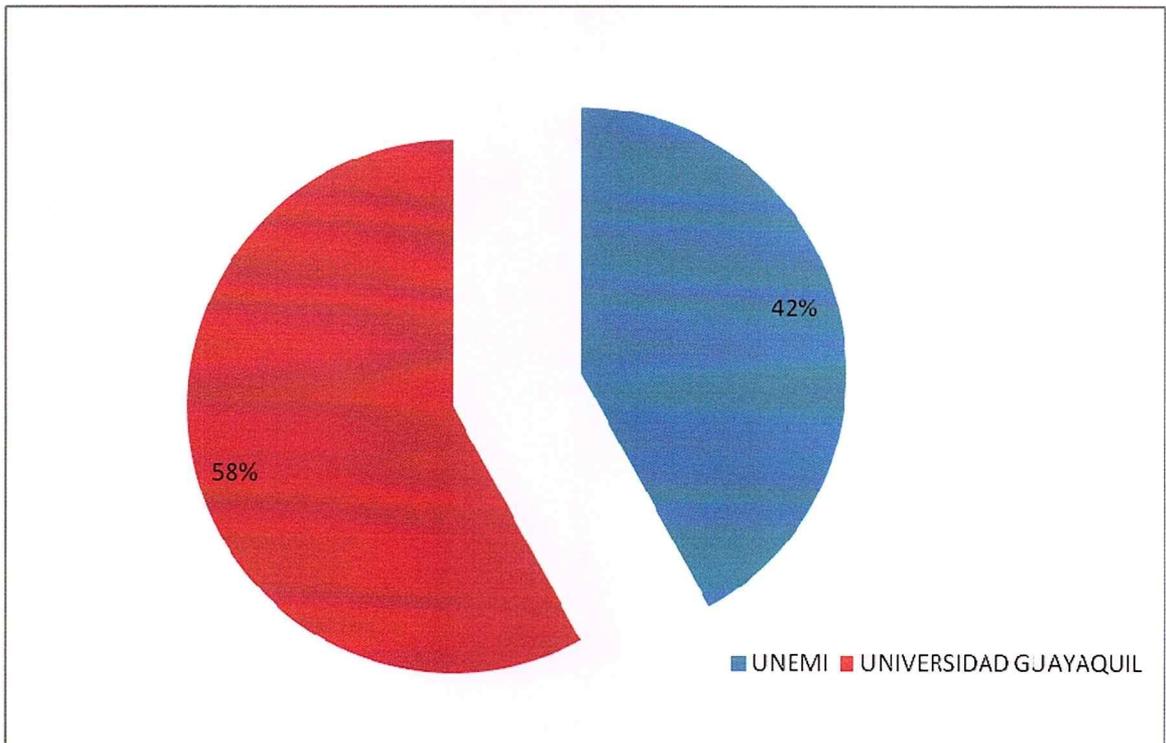
**Origen de contratación y tipo de actividad empleados y docentes Universidad Estatal de Milagro**

ORIGEN	TIPO DE ACTIVIDAD							
	ADMINISTRATIVO		OPERATIVO		DOCENTE		TOTAL	
UNEMI	33	61,11%	15	42,85%	20	26,66%	68	42%
UNIVERSIDAD GUAYAQUIL	21	38,89%	20	57,15%	55	73,34%	96	58%
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>32,92%</b>	<b>35</b>	<b>21,34%</b>	<b>75</b>	<b>45,73%</b>	<b>164</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Departamento de Recursos Humanos**

**Gráfico No. 6**

**Empleados y docentes provenientes de la Universidad de Guayaquil vs. Contratados como UNEMI**



**Fuente: Departamento de Recursos Humanos**

Es importante destacar que solo tienen derecho a jubilación complementaria aquellos empleados provenientes de la Extensión Universitaria. Pues este beneficio se expresa en la Ley de Creación de la UNEMI.

En párrafos siguientes analizaremos la distribución de edades del personal proveniente de la Universidad de Guayaquil, con el objetivo de poder determinar las perspectivas de jubilación de este grupo y los egresos que generara este evento.

Posterior se analizará el grado de satisfacción de los nuevos empleados con respecto a estas diferencias en los beneficios.

### **2.1.3.2 Edades empleados y docentes UNEMI**

La población de empleados y docentes de la UNEMI, se agrupa en cuatro grandes grupos que son:

#### **Mayores a 65 años**

En este grupo se encuentra en su mayoría los primeros empleados de la Extensión de la Universidad de Guayaquil. Estos también fueron los impulsores de la Fundación de la Universidad Estatal de Milagro.

#### **Entre 52 y 64 años**

Encontramos aquí personal contratado por la Extensión de la Universidad de Guayaquil en su periodo de establecimiento.

#### **Entre 45 y 51 años**

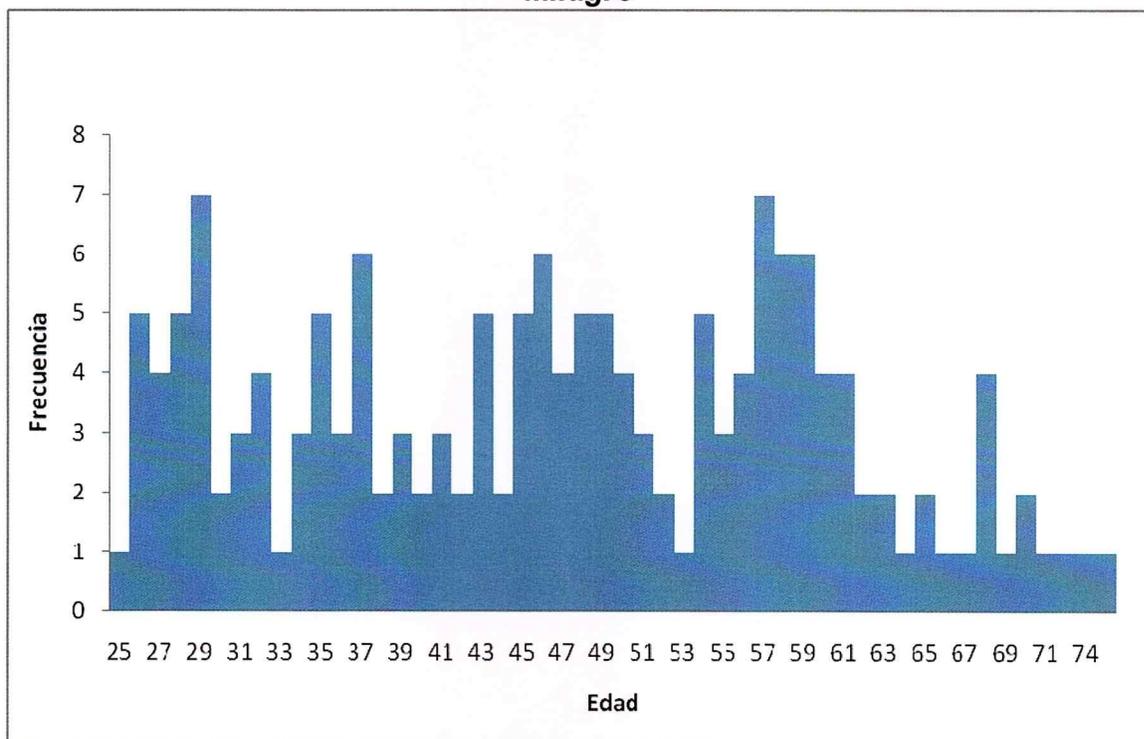
Conformado por empleados y docentes contratados por la Extensión de la Universidad de Guayaquil, en sus últimos años de funcionamiento.

#### **Menores a 45 años**

Conformado por empleados y docentes contratados en los primeros años de la UNEMI, hasta la actualidad.

En el Gráfico No. 7 se puede visualizar lo anteriormente indicado, en la distribución de frecuencias observamos claramente los cuatro grandes grupos de edades en forma de áreas apiladas que expresan los distintos momentos de ingresos a la UNEMI a lo largo de su historia como extensión y luego de forma autónoma.

**Gráfico No. 7**  
**Edades empleados y docentes Universidad Estatal de Milagro**



Fuente: Departamento de Recursos Humanos

### 2.1.3.3 Años de Servicio

Como se observa en la Tabla 4 y Gráfico 8 el 36% de los empleados y docentes de la UNEMI, superan los 20 años de servicio, el 18% tienen entre 10 y 20 años de servicio, quedando un 45% con años de servicio menores a 10 años.

Esto nos indica que en la actualidad por edad estarían habilitados para jubilarse 32 personas entre empleados y docentes. Los restantes estarían próximos a estar hábiles una vez que cumplan con los requisitos de antigüedad y edad.

**Tabla No. 4**

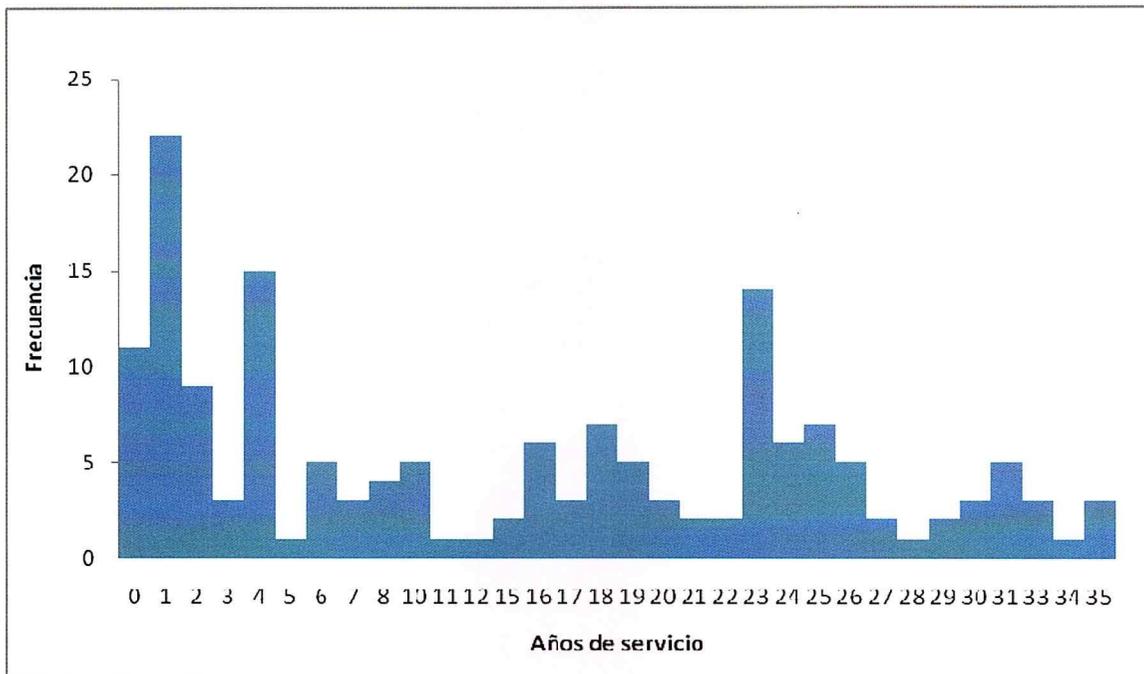
**Años de servicio: docentes, empleados y operativos de la UNEMI**

<b>AÑOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA</b>
DE 0 A 4	60	37%
DE 5 A 9	13	8%
DE 10 A 14	7	4%
DE 15 A 19	23	14%
DE 20 A 24	27	17%
DE 25 A 29	17	10%
DE 30 A 35	15	9%
<b>TOTAL</b>	<b>162</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Departamento de Recursos Humanos**

**Gráfico No. 8**

**Años de servicio de los empleados y docentes en la Universidad Estatal de Milagro, antes Extensión Universidad de Guayaquil**



**Fuente: Departamento de Recursos Humanos**

### **2.1.3.4 Sueldos básicos empleados y docentes UNEMI**

Los sueldos en la UNEMI, en los últimos tres años han aumentado en un 60%, quedando hasta la fecha del presente estudio de acuerdo a lo ilustrado en la tabla 5 y grafico 9. De donde se observa que el 70% reciben sueldos básicos entre 200 y 340 dólares, este dato es importante, pues sirve de referente para establecer los valores a aportar a un posible fondo de inversión.

**Tabla No. 5**

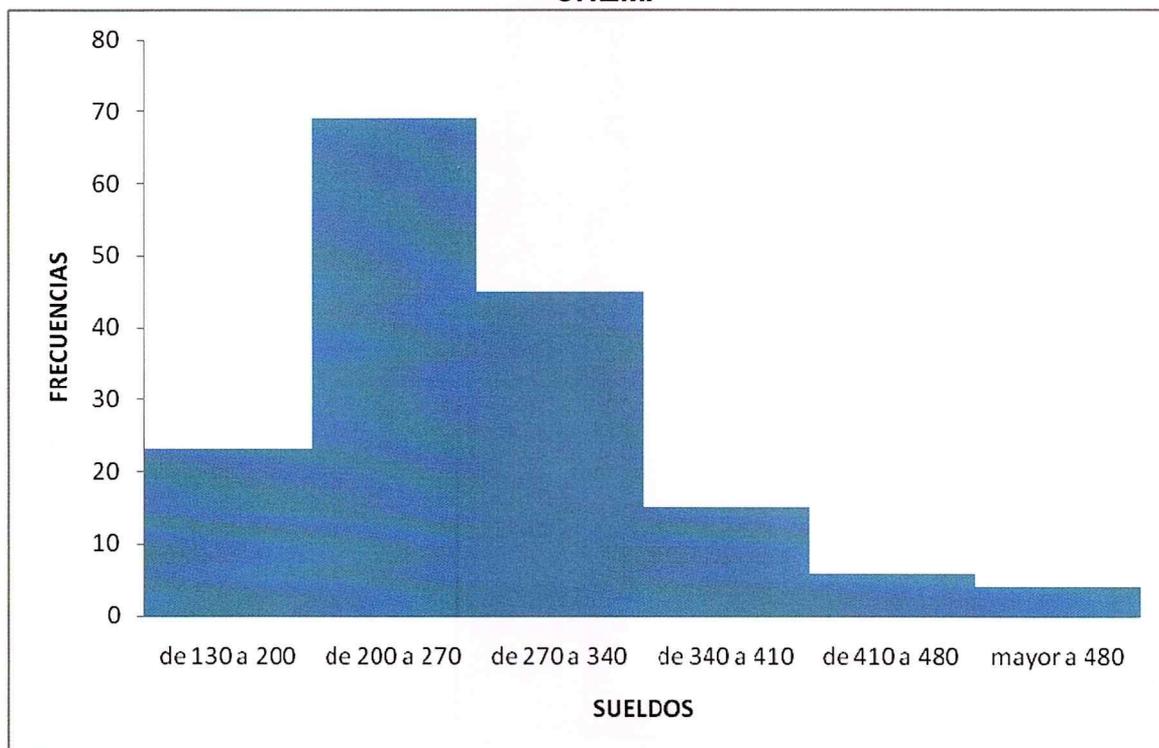
**Sueldos, Empleados y Operativos de la UNEMI**

<b>SUELDO BASICO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA</b>
de 130 a 200	23	14,19%
de 200 a 270	69	42,61%
de 270 a 340	45	27,78%
de 340 a 410	15	9,26%
de 410 a 480	6	3,70%
mayor a 480	4	2,46%

**Fuente: Departamento de Recursos Humanos**

**Gráfico No. 9**

**Distribución de sueldos básicos docentes, empleados y operativos de la UNEMI**



**Fuente: Departamento de Recursos Humanos**

#### **2.1.4 Fondo de Jubilación Complementaria**

El fondo de jubilación complementaria es un beneficio obtenido por los empleados y docentes que complementa lo recibido por pensión jubilar por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con un valor que completa lo recibido como sueldo el último año de sus funciones, este se financia mediante el aporte patronal e individual de cada uno de los empleados y docentes provenientes de la Universidad de Guayaquil, en la Tabla 5, se detallan los saldos en el fondo desde el 2001.

El aporte individual de los empleados, operativos y docentes es del 9% del sueldo básico, el aporte de la UNEMI es el respaldo al cumplimiento de los valores a cancelar por concepto de jubilación.

En el momento de creación de la UNEMI, el valor transferido por la Universidad de Guayaquil, por concepto de montos acumulados en el fondo de jubilación complementaria fue de \$900, equivalente en ese momento a S/. 22'500.000.00 sucres.

**Tabla No. 6**

***Aporte anual al fondo de jubilación complementaria de los empleados y docentes de la UNEMI***

<b>AÑO</b>	<b>APORTE AL FONDO</b>	<b>FONDO ACUMULADO</b>
2001	\$8.800,00	\$8.800,00
2002	\$9.600,00	\$18.400,00
2003	\$12.000,00	\$30.400,00
2004	\$15.720,00	\$46.120,00
2005	\$18.600,00	\$64.720,00
2006	\$20.520,00	\$85.240,00
2007	\$21.600,00	\$106.840,00

**Fuente: Departamento Financiero**

#### **2.1.4.1 Inversión del fondo**

Como un mecanismo de inversión de los valores recolectados en el fondo desde enero del 2006 se ha procedido a realizar prestamos internos entre los miembros a

una tasa del 1% sobre el monto adeudado, situación que ha permitido generar \$13.480,00 dólares por concepto de intereses.

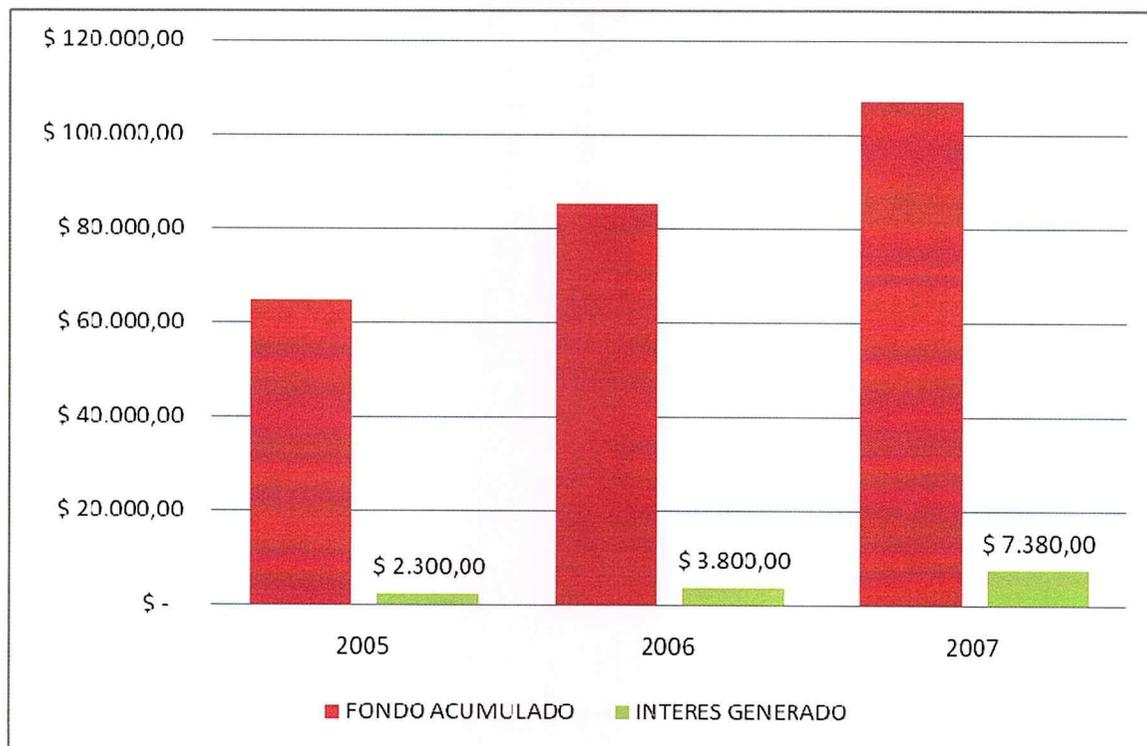
**Tabla No. 7**  
**Rendimiento del fondo de jubilación complementaria de la UNEMI**

DESCRIPCION	VALOR
FONDO ACUMULADO	\$ 106.840,00
INTERESES GANADOS	\$ 13.480,00

**Fuente: Departamento Financiero**

En el Grafico 10, se detalla el rendimiento del fondo en los años 2005, 2006 y 2007.

**Gráfico No. 10**  
**Rendimiento del fondo de jubilación complementaria de la UNEMI**



**Fuente: Departamento Financiero**

### 2.1.5 Jubilación de los empleados y docentes de la Universidad Estatal de Milagro.

En la UNEMI, existen dos esquemas de jubilación que están destinados a los empleados y docentes de acuerdo al origen de su contratación

- Empleados con nombramiento obtenido en la época de la Extensión de la Universidad de Guayaquil: estos tienen derecho a jubilación del IESS, y jubilación complementaria financiada por el fondo de jubilación complementaria de la UNEMI.
- Empleados con nombramiento obtenido posterior a la fundación de la UNEMI, tienen derecho a recibir únicamente la jubilación del IESS.

#### 2.1.5.1 Empleados y docentes próximos a jubilarse

En la tabla 8 se detalla la edad vs. antigüedad de los empleados y docentes de la UNEMI, información que permitirá al lector conocer la situación de los docentes y empleados y las perspectivas temporales de jubilación en la institución.

**Tabla No. 8**  
**Edades vs. Antigüedad de empleados y docentes de la UNEMI**

EIDADES (AÑOS)	ANTIGÜEDAD							Total general
	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-35	
25-29	17	5						22
30-34	11	2						13
35-39	12	3	1	3				19
40-44	6	2	1	4	1			14
45-49	9	1	2	7	5	1		25
50-54	2		2	2	4	4	1	15
55-59	3		1	3	7	9	3	26
60-64				2	4	1	6	13
65-69				2	4	1	2	9
70-74					1	1	3	5
75-79					1			1
<b>Total general</b>	<b>60</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>162</b>

Fuente: Departamento de Recursos Humanos

## **2.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS.**

Una vez analizada la situación actual del recurso humano y del fondo de jubilación complementaria, en los párrafos siguientes analizaremos la situación en particular con respecto a los nuevos empleados y a los que provienen de la Universidad de Guayaquil.

Se aplicó cuestionario a la muestra seleccionada, de acuerdo a los conglomerados identificados que son:

Docentes

Empleados administrativos

Empleados operativos

Pero solo a aquellos que obtuvieron su nombramiento luego de la fundación de la Universidad Estatal de Milagro, pues es esta población de la cual necesitamos obtener información relevante que nos permita identificar el descontento entre los usuarios.

### **2.2.1 Edad**

El 69% de los docentes, administrativos y operativos que han ingresado desde la fundación de la UNEMI, tienen edades inferiores a 40 años. Este dato es importante, pues nos da un horizonte de 25 años hasta llegar a la jubilación. Es decir existe el tiempo suficiente para establecer un plan de jubilación adicional o fondo previsional que permita mejorar el esquema de jubilación ya existente auspiciado por IESS.

**Tabla No. 9**

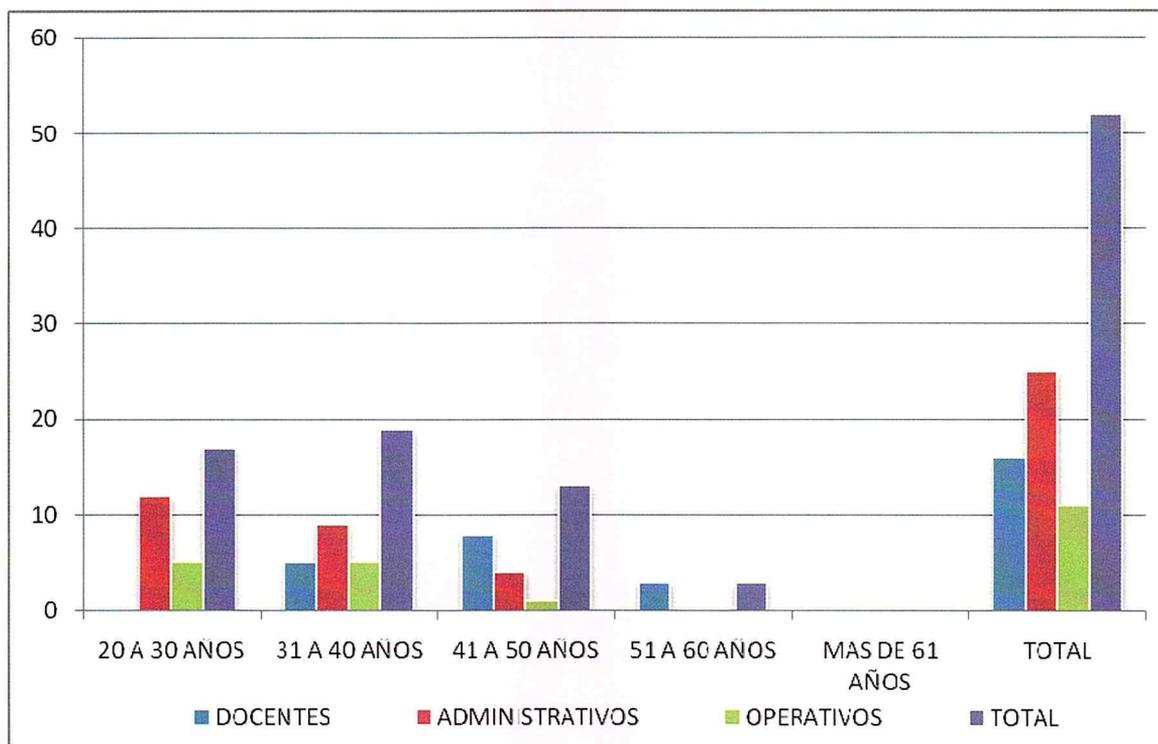
**Edades de docentes, administrativos y operativos UNEMI**

EDAD	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	TOTAL
20 A 30 AÑOS		12	5	17
31 A 40 AÑOS	5	9	5	19
41 A 50 AÑOS	8	4	1	13
51 A 60 AÑOS	3			3
MAS DE 61 AÑOS				
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>52</b>

*Fuente: Departamento de Recursos Humanos de la UNEMI*

**Grafico No. 11**

**Edades de docentes, administrativos y operativos UNEMI**



**Fuente: Departamento de Recursos Humanos**

### 2.2.2 Sexo

De forma general el 57,69% de los docentes, administrativos y operativos de la UNEMI, pertenecen al sexo masculino, mientras que el 42,31% al sexo femenino. Este porcentaje se invierte en el personal administrativo, en donde el 64% son de sexo femenino. En el caso de los operativos su totalidad son del sexo masculino.

Tabla No. 10

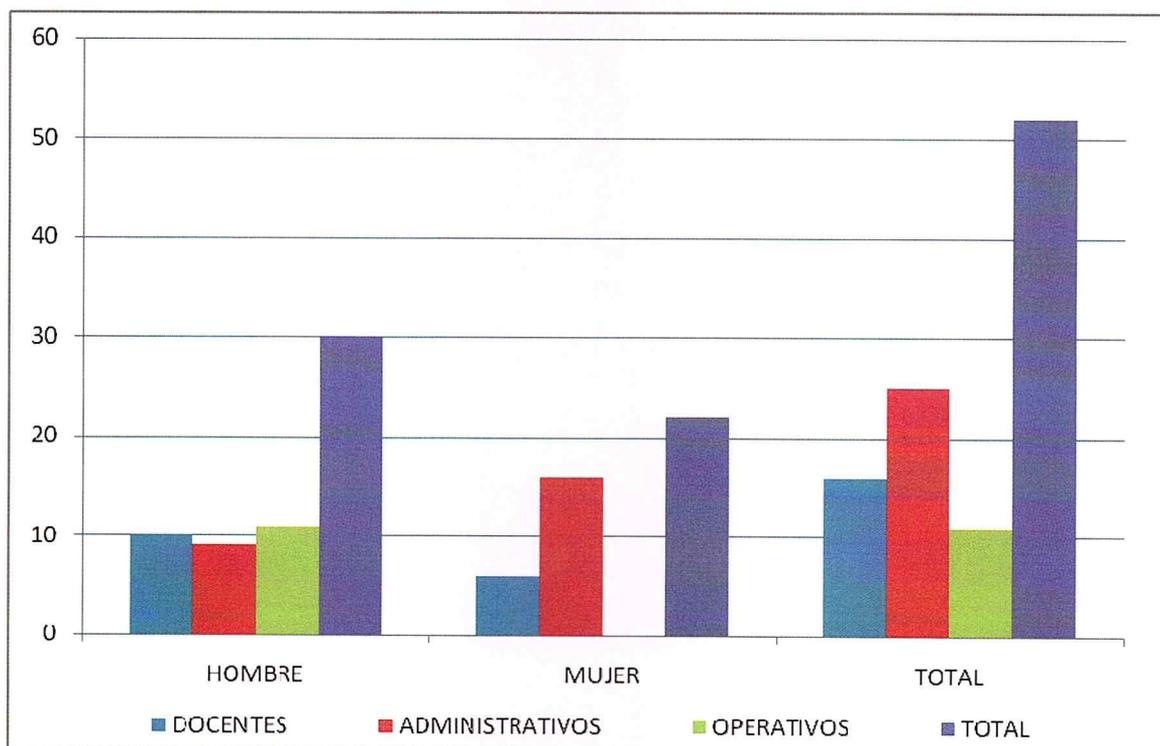
Docentes, administrativos y operativos UNEMI según variable sexo

SEXO	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	TOTAL
HOMBRE	10	9	11	30
MUJER	6	16		22
TOTAL	16	25	11	52

Fuente: Departamento de Recursos Humanos

Grafico No. 12

Docentes, administrativos y operativos de la UNEMI según variable sexo



Fuente: Departamento de Recursos Humanos

### **2.2.3 Tipo de actividad desarrollada por los empleados de la Universidad Estatal de Milagro**

La mayoría de los empleados son de tipo administrativo, seguidos por los docentes y operativos, sin embargo la tendencia es que en los próximos años el número de docentes supere a los administrativos y operativos. Sustento para demostrar esta tendencia esta en el número de docentes contratados, los cuales superan los doscientos, los cuales son candidatos para ingresar como docentes con nombramiento.

**Tabla No. 11**

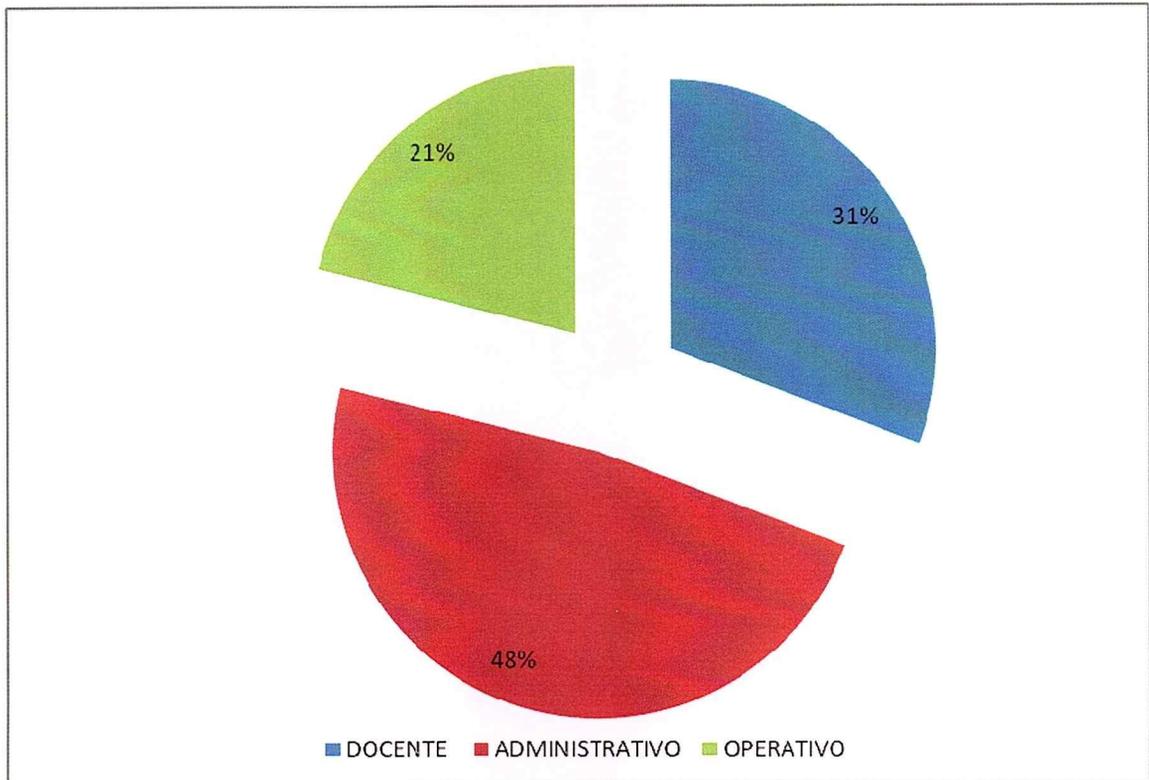
**Población objeto de estudio de docentes, administrativos y operativos investigados**

<b>RELACION</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA</b>
DOCENTE	16	31%
ADMINISTRATIVO	25	48%
OPERATIVO	11	21%
TOTAL	52	100%

**Fuente: Departamento de Recursos Humanos**

**Grafico No. 13**

**Población objeto de estudio de docentes, administrativos y operativos de la UNEMI según variable sexo.**



**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

#### **2.2.4 Nivel de escolaridad**

El 31,25% de los docentes tienen estudios superiores de cuarto nivel, los restantes cumplen con el requisito mínimo de tercer nivel. En los administrativos, el 84% de los empleados tienen tercer nivel y en el caso de los operativos en su totalidad son bachilleres.

**Tabla No. 12**

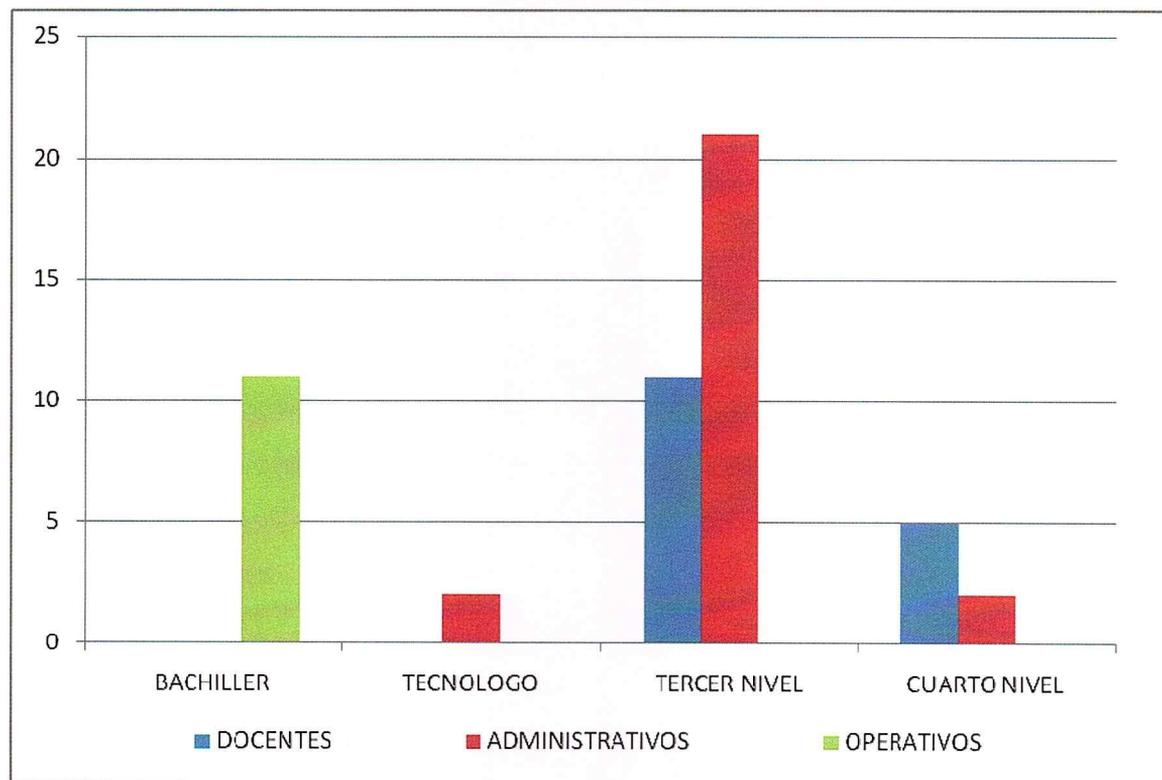
**Nivel de estudios docentes, administrativos y operativos UNEMI**

NIVEL DE ESTUDIOS	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	TOTAL
BACHILLER			11	11
TECNOLOGO		2		2
TERCER NIVEL	11	21		32
CUARTO NIVEL	5	2		7
TOTAL	16	25	11	52

**Fuente:** Encuesta aplicada por muestreo

**Grafico No. 14**

**Nivel de estudios docentes, administrativos y operativos de la UNEMI**



**Fuente:** Encuesta aplicada por muestreo

### 2.2.5 Número de hijos

En su gran mayoría los empleados tienen un hijo, esto debido a que la población es joven y están recién iniciando sus familias, se espera que en coherencia con las tendencias nacionales estos lleguen a dos hijos por familia.

**Tabla No. 13**

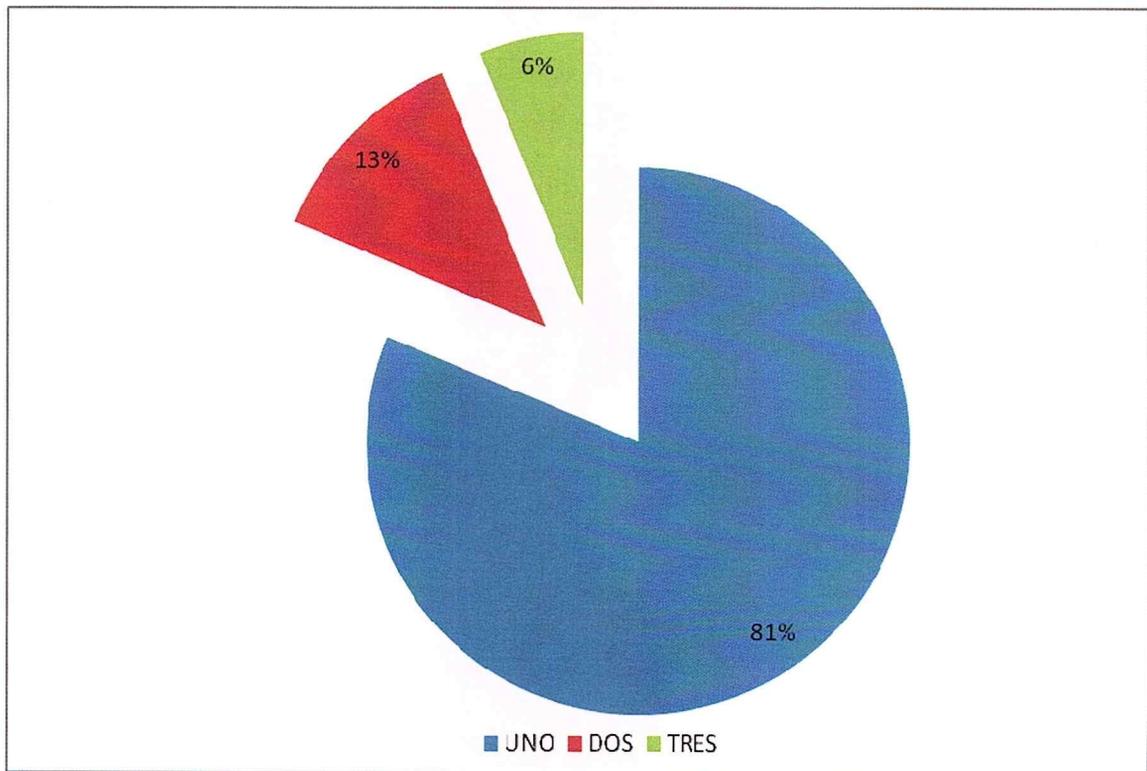
**Número de hijos docentes, administrativos y operativos UNEMI**

NUMERO DE HIJOS	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	TOTAL
UNO	13	18	8	39
DOS	2	4	2	8
TRES	1	3	1	5
TOTAL	16	25	11	52

**Fuente: Departamento de Recursos Humanos**

**Grafico No.15**

**Número de hijos docentes, administrativos y operativos de la UNEMI**



**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

### 2.2.6 Personas que dependen económicamente del empleado

El número de personas que dependen económicamente, nos permite medir el grado de compromiso existente con terceros, este dato es importante y que podrían incidir en la decisión de tomar una opción de jubilación.

Como se observa en los datos presentados en la totalidad de empleados tienen compromisos con terceros.

**Tabla No. 14**

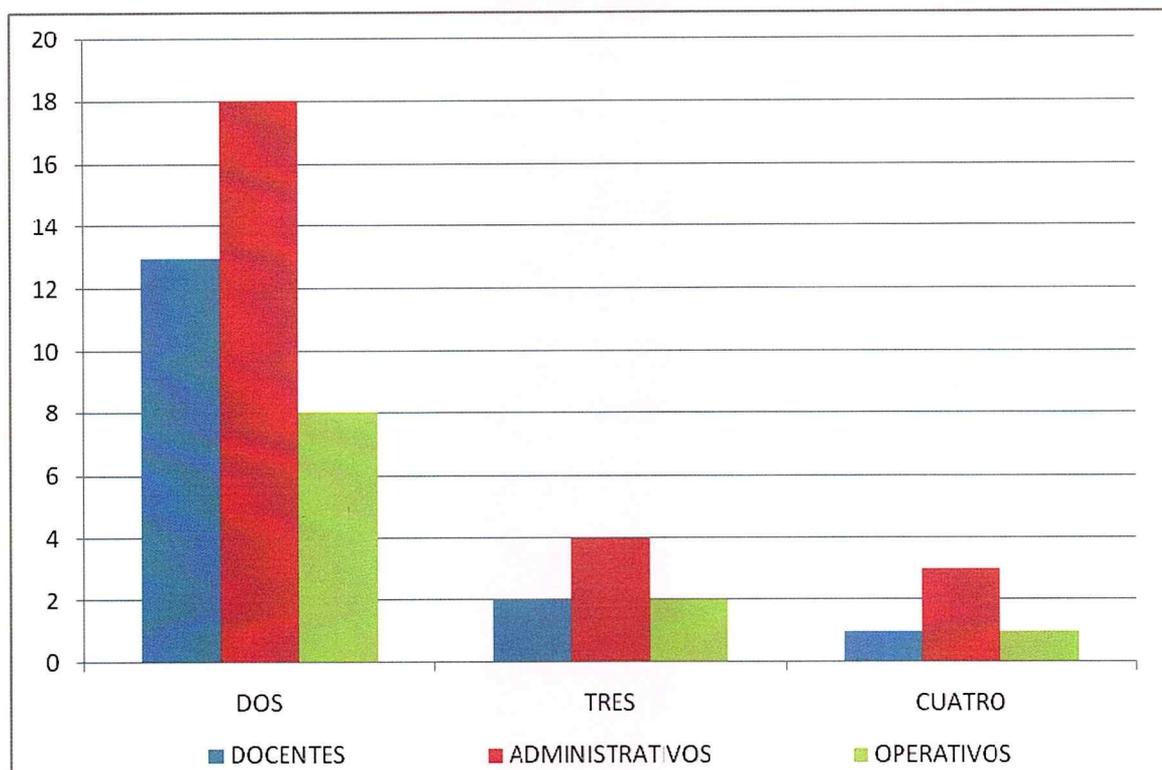
#### **Personas que dependen económicamente de docentes, administrativos y operativos UNEMI**

<b>PERSONAS DEPENDIENTES</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>OPERATIVOS</b>	<b>TOTAL</b>
DOS	13	18	8	39
TRES	2	4	2	8
CUATRO	1	3	1	5
TOTAL	16	25	11	52

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**Grafico No. 16**

**Personas que dependen económicamente de docentes, administrativos y operativos UNEMI**



**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

### **2.2.7 Enfermedad crónica**

El conocimiento de padecimiento de enfermedades crónicas, nos permite ajustar los cálculos de las probabilidades de vida en el momento de elaborar el balance actuarial. Es interesante observar que en la población estudiada el 7% de los investigados padecen de estas.

**Tabla No. 15**

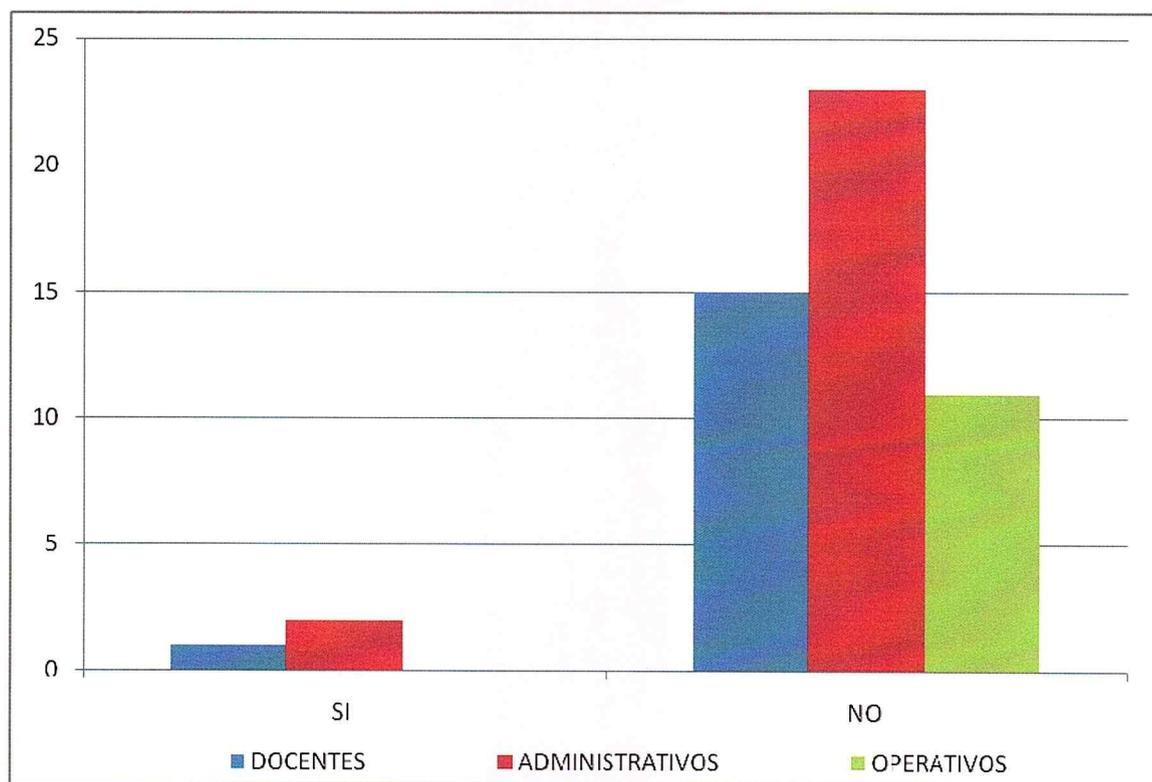
**Enfermedades crónicas de docentes, administrativos y operativos UNEMI**

PADECE ENFERMEDAD CRONICA	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	TOTAL
SI	1	2		3
NO	15	23	11	49
TOTAL	16	25	11	52

**Fuente:** Encuesta aplicada por muestreo

**Gráfico No. 17**

**Enfermedades crónicas de docentes, administrativos y operativos UNEMI**



**Fuente:** Encuesta aplicada por muestreo

### 2.2.8 Fuentes de ingreso

El consultar este aspecto, busca conocer la existencia de otras fuentes de ingreso económico, que den mayor solvencia económica que permita incrementar las posibilidades de inversión en un fondo de jubilación.

En el caso de los docentes el 87,50% indican tener otras fuentes de ingresos adicionales a su actividad académica, situación que no se da en el caso de administrativos y operativos en los cuales solo un 15% en promedio indican disponer de estas fuentes.

La existencia de otras fuentes de ingreso incidiría en el aumento de ahorro.

**Tabla No. 16**

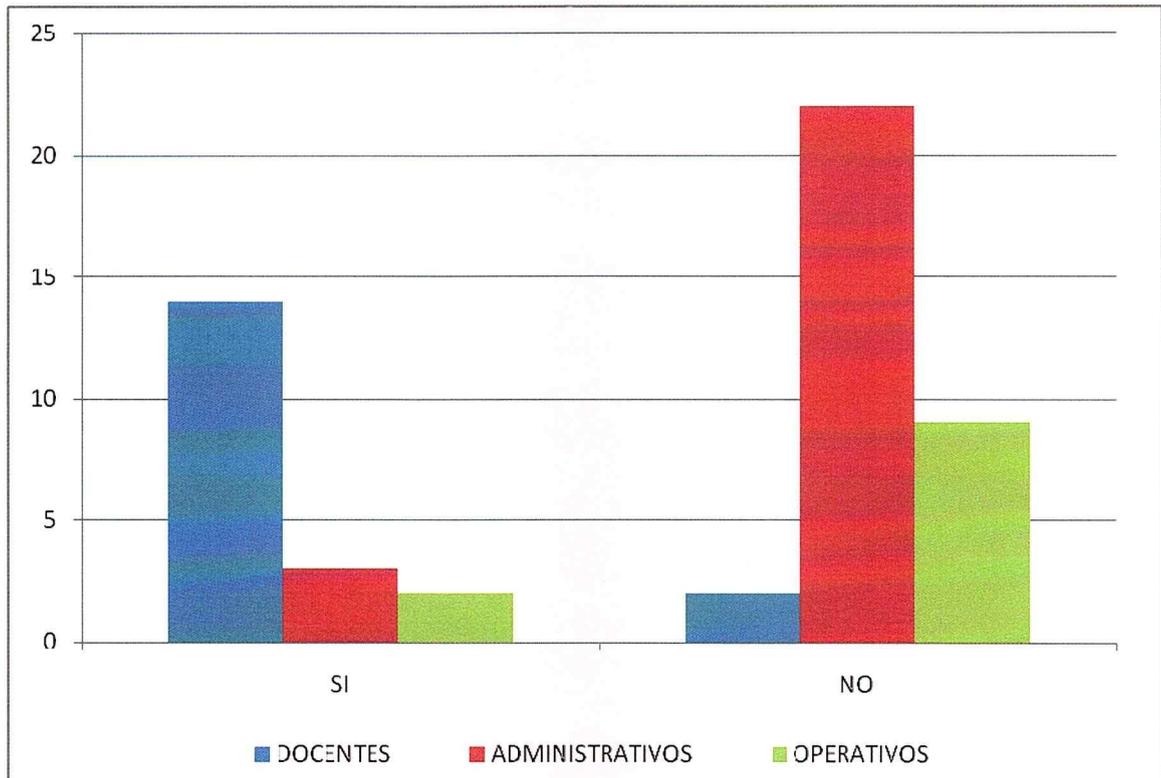
#### **Otras fuentes de ingreso de docentes, administrativos y operativos UNEMI**

<b>TIENE OTRA FUENTE DE INGRESO</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>OPERATIVOS</b>	<b>TOTAL</b>
SI	14	3	2	19
NO	2	22	9	33
TOTAL	16	25	11	52

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**Grafico No. 18**

**Otras fuentes de ingreso de docentes, administrativos y operativos UNEMI**



**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**2.2.9 ¿Cuál es su concepto de jubilación?**

Consultados sobre el concepto de jubilación el 76,92, indican que es la oportunidad de disponer de su tiempo y lo obtenido como merecimiento por su vida laboral.

Analizando las respuestas, se puede indicar que existe una idealización de la jubilación como un tiempo para disfrutar luego de años de trabajo, esto nos sustenta la fundación de un fondo de jubilación adicional, pues para cumplir con estos ideales es necesario asegurar el flujo económico, situación que no se daría con los mecanismos establecidos por el IESS.

**Tabla No. 17**

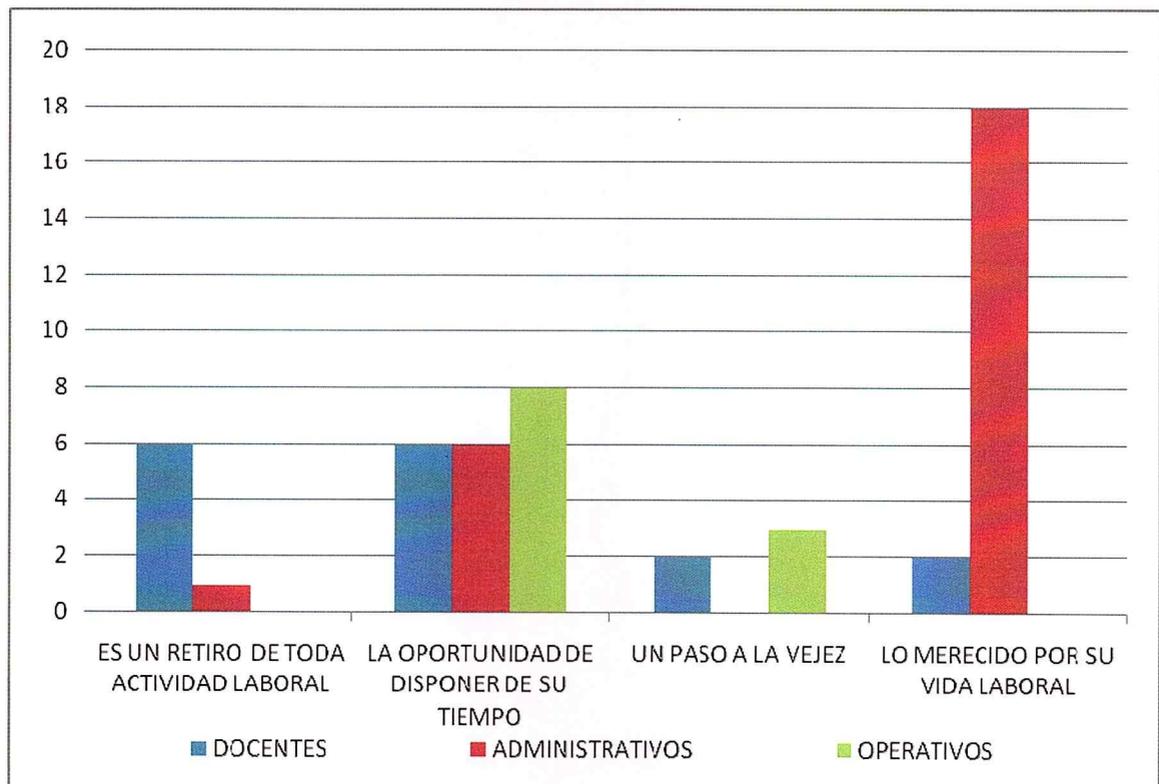
**Concepto de jubilación docentes, administrativos y operativos UNEMI**

CONCEPTO DE JUBILACION	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	TOTAL
ES UN RETIRO DE TODA ACTIVIDAD LABORAL	6	1		7
LA OPORTUNIDAD DE DISPONER DE SU TIEMPO	6	6	8	20
UN PASO A LA VEJEZ	2		3	5
LO MERECIDO POR SU VIDA LABORAL	2	18		20
TOTAL	16	25	11	52

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**Grafico No. 19**

**Concepto de jubilación docentes, administrativos y operativos UNEMI**



**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

## 2.2.10 Tiempo deseado para jubilarse

El 69.23% de los docentes, administrativos y operativos de la UNEMI, tienen como meta de jubilación más de 20 años. Esta situación nos da una perspectiva de 20 años para recibir ahorros que permitan generar un fondo de jubilación. Sin embargo existe un 23.07% de empleados con perspectivas de jubilación entre los 10 y 20 años. Situación que es necesario incluir en los análisis, permitiendo la inclusión de este grupo en el diseño del fondo.

**Tabla No. 18**

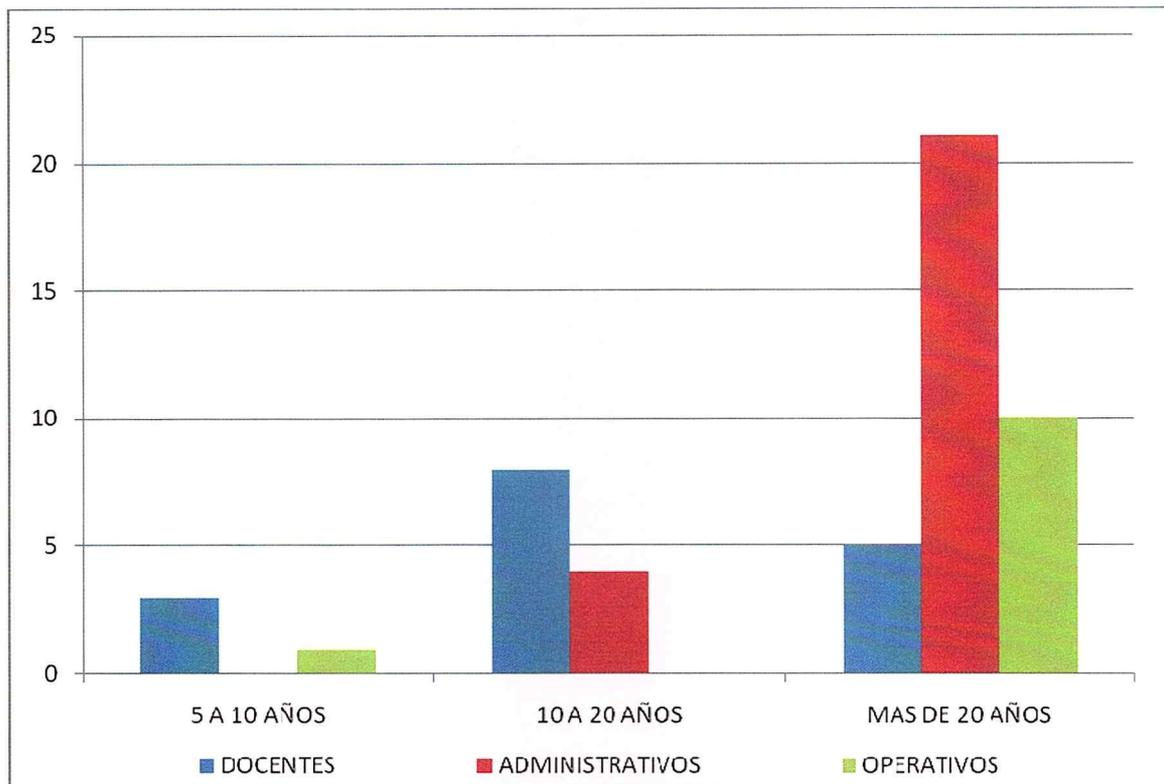
**Tiempo en que aspira jubilarse docentes, administrativos y operativos UNEMI**

<b>EN CUANTO TIEMPO</b>				
<b>ASPIRA</b>				
<b>USTED A JUBILARSE</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>OPERATIVOS</b>	<b>TOTAL</b>
5 A 10 AÑOS	3		1	4
10 A 20 AÑOS	8	4		12
MAS DE 20 AÑOS	5	21	10	36
TOTAL	16	25	11	52

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**Grafico No. 20**

**Tiempo en que aspira jubilarse docentes, administrativos y operativos UNEMI**



**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

### 2.2.11 Edad deseada para jubilación

Se les consulto a los encuestados, a qué edad aspiran a jubilarse, el 78,84% considera hacerlo a una edad entre 60 y 65 años, seguidos por el 19.23% que piensan jubilarse entre los 65 y 70 años.

Considerando las edades de ingreso a la institución que es de 25 años y la edad deseada de jubilación que es en la mayoría de los caso de 60 a 65 años, se encuentra que existe una diferencia de 35 a 40 años, lo cual es una interesante cantidad de años para acumular ahorros en un fondo de jubilación.

**Tabla No. 19**

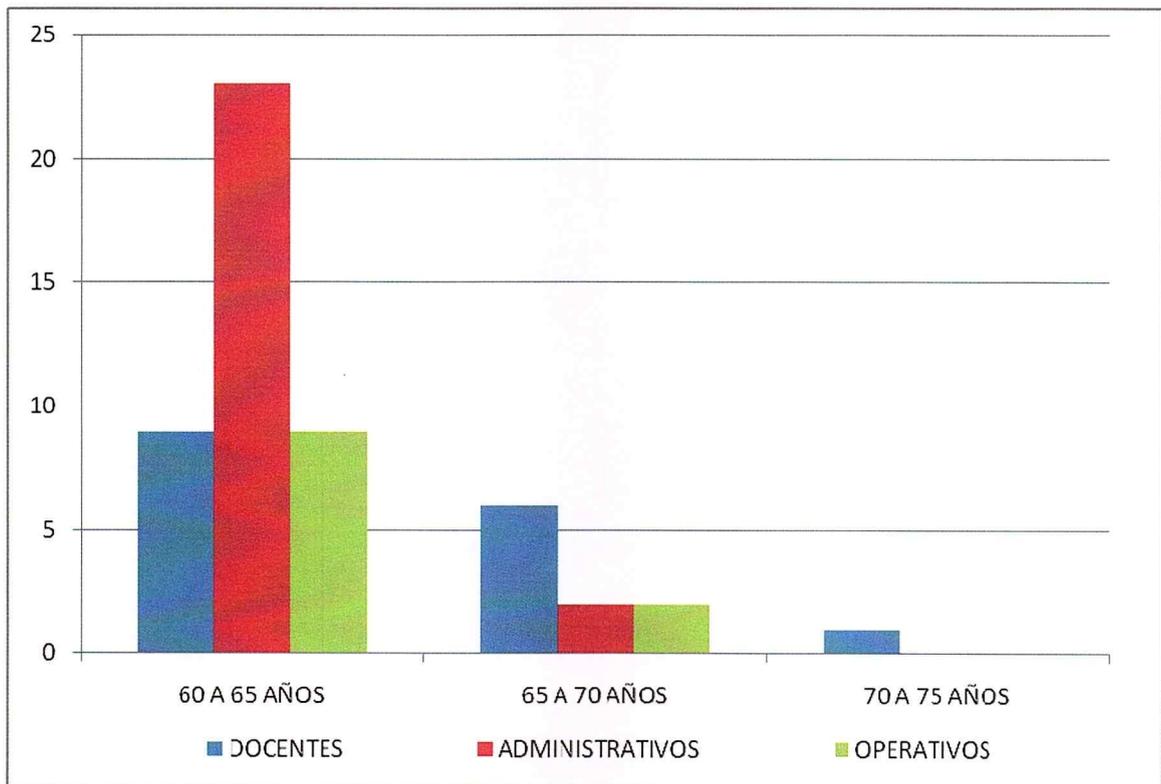
**Edad deseada para jubilarse docentes, administrativos y operativos UNEMI**

EDAD DESEADA PARA JUBILARSE	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	TOTAL
60 A 65 AÑOS	9	23	9	41
65 A 70 AÑOS	6	2	2	10
70 A 75 AÑOS	1			1
TOTAL	16	25	11	52

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**Grafico No. 21**

**Edad deseada para jubilarse docentes, administrativos y operativos UNEMI**



**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

## 2.2.12 Valores a recibir por concepto de jubilación

Consultando a los encuestados si conocen cuánto van a recibir por jubilación, el 78,84 indican desconocer estos valores. Esto comprueba una de nuestras hipótesis, pues al existir dós formas de jubilación de acuerdo al origen de contratación, muchos de los empleados con nombramientos obtenidos a partir de la fundación de la UNEMI, desconocen cuál es el mecanismo de jubilación con el que cuentan en la actualidad y los valores que estaría recibiendo una vez jubilados.

Es decir existe un desconocimiento ante un tema tan importante como es la seguridad social del adulto mayor.

**Tabla No. 20**

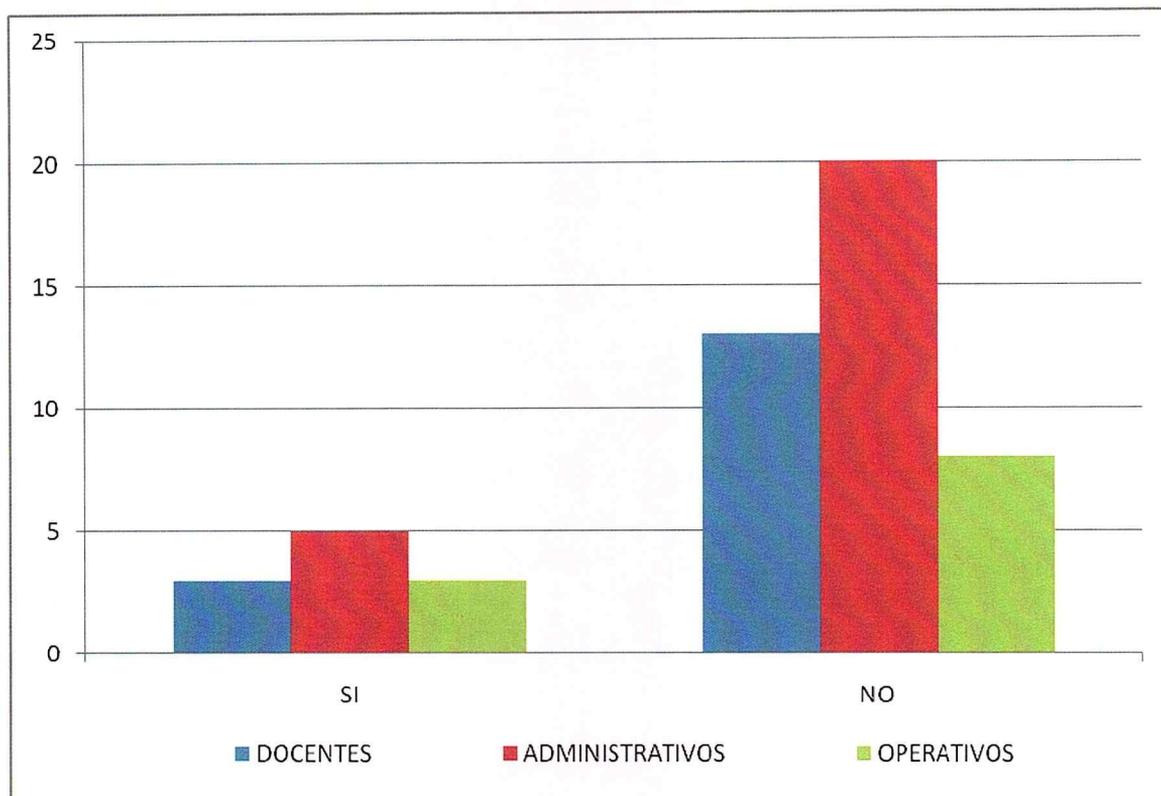
### **Conocimiento de valores a recibir por jubilación docentes, administrativos y operativos UNEMI**

CONOCE CUANTO RECIBIRA POR JUBILACIÓN	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		OPERATIVO	TOTAL
					S	
SI	3		5		3	11
NO	13		20		8	41
TOTAL	16		25		11	52

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**Gráfico No. 22**

**Conocimiento de valores a recibir por jubilación docentes, administrativos y operativos UNEMI**



**Fuente:** Encuesta aplicada por muestreo

**2.2.13 Valores a recibir**

El 55,76% de los encuestados opinan que los valores a recibir por concepto de jubilación serán inferiores a lo recibido el último año, mientras que el 32,69% opinan que los valores de jubilación serán iguales al sueldo promedio en el último año.

Es decir el escenario que predicen los empleados con respecto a los valores a recibir es pesimista para la mayoría, además la diferencia de criterios nos confirma el hecho de que existe falta de información con respecto a las formas de jubilación, sin dejar de expresar que los empleados también tienen que ver en esta falta de conocimiento pues no existe la preocupación adecuada por un tema de crucial importancia en su futuro.

**Tabla No. 21**

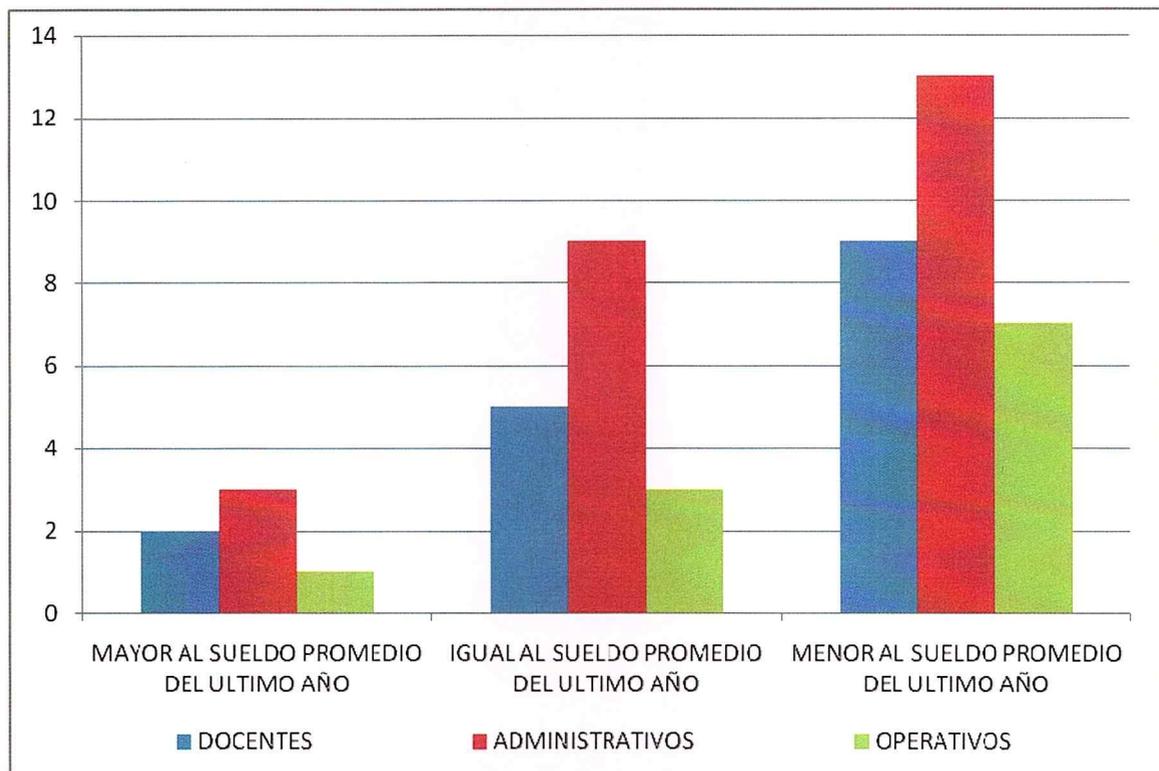
**Conocimiento de valores por jubilación docentes, administrativos y operativos  
UNEMI**

VALOR A RECIBIR	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	TOTAL
MAYOR AL SUELDO PROMEDIO DEL ULTIMO AÑO	2	3	1	6
IGUAL AL SUELDO PROMEDIO DEL ULTIMO AÑO	5	9	3	17
MENOR AL SUELDO PROMEDIO DEL ULTIMO AÑO	9	13	7	29
TOTAL	16	25	11	52

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**Grafico No. 23**

**Conocimiento de valores a recibir por jubilación docentes, administrativos y operativos UNEMI**



**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

### 2.2.14 Financiamiento de la jubilación

El 53,84% de los docentes, administrativos y operativos opinan que el IESS, será quien financiará su jubilación, mientras que el 32,69% piensan que será la Universidad, seguidos por el 13,46% que opinan que serán ambas instituciones quienes harán el financiamiento.

Es decir existe ambigüedad de criterios, un desconocimiento con respecto a quien es la entidad que se encargará de entregar los valores por concepto de jubilación, siendo esto un principio indispensable en una relación financiera a largo plazo, como lo es la jubilación.

**Tabla No. 22**

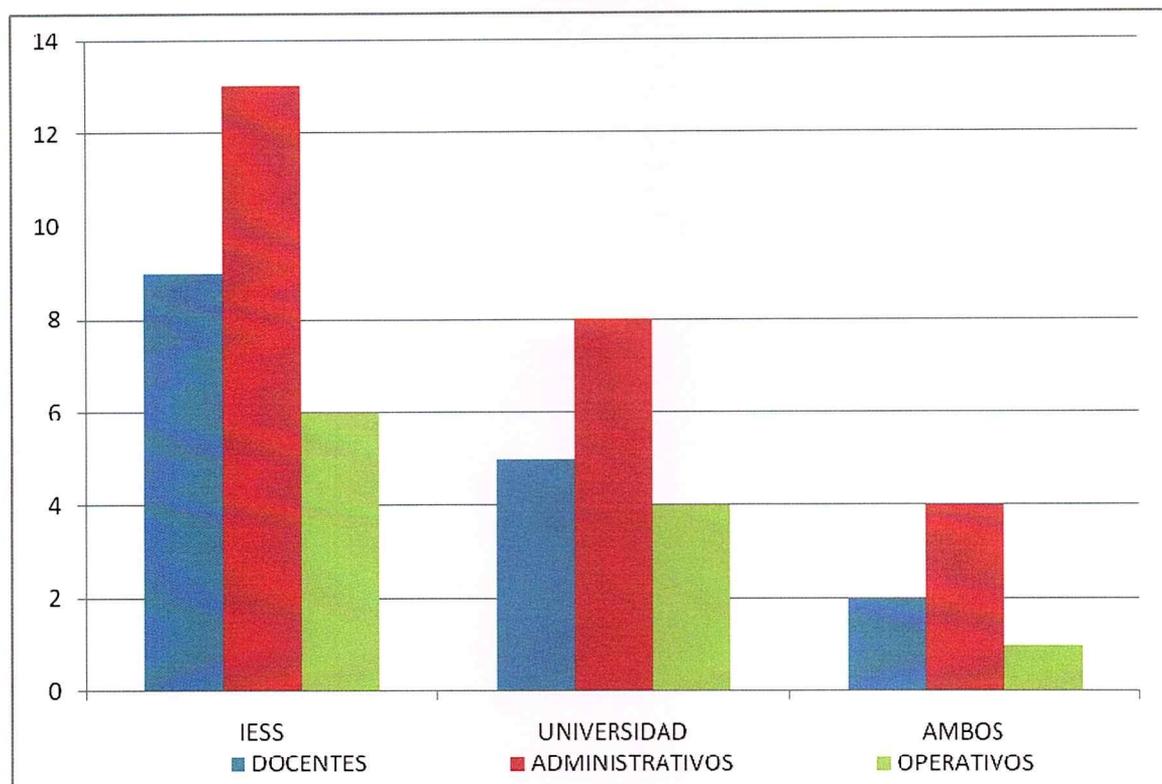
**Conocimiento de valores por jubilación docentes, administrativos y operativos  
UNEMI**

<b>QUIEN FINANCIARA ESE RUBRO</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>OPERATIVOS</b>	<b>TOTAL</b>
IESS	9	13	6	28
UNIVERSIDAD	5	8	4	17
AMBOS	2	4	1	7
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>52</b>

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**Grafico No. 24**

**Conocimiento de valores a recibir por jubilación docentes, administrativos y operativos UNEMI**



**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**2.2.15 Suficiencia de los ingresos por jubilación**

El 67,30% de los entrevistados están en desacuerdo con el esquema de jubilación único del IESS, lo que comprueba nuestra hipótesis de que la pobre cobertura existente genera molestias en los empleados, creando descontento y baja satisfacción con respecto a los beneficios que le ofrece la UNEMI a sus empleados luego de toda una vida de trabajo por la institución.

**Tabla No. 23**

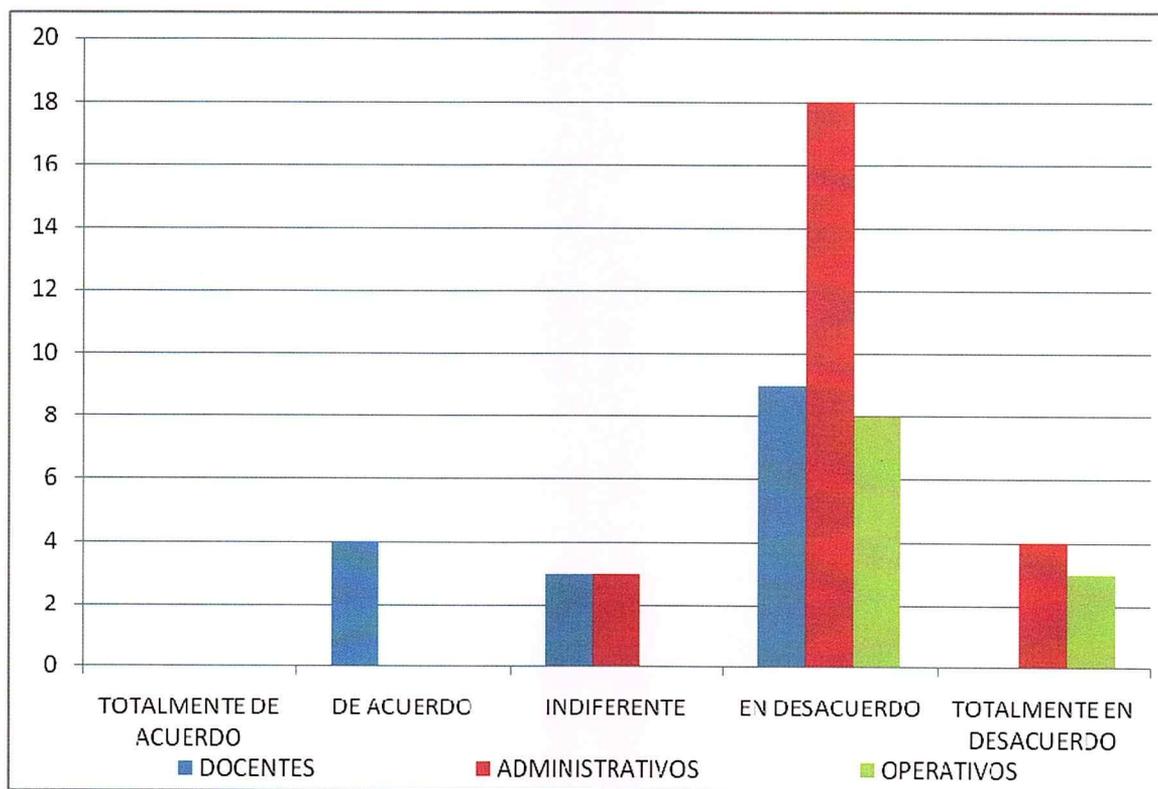
**Conocimiento de valores por jubilación docentes, administrativos y operativos  
UNEMI**

INGRESOS A RECIBIR POR JUBILACION SON SUFICIENTES	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	TOTAL
TOTALMENTE DE ACUERDO				
DE ACUERDO	4			4
INDIFERENTE	3	3		6
EN DESACUERDO	9	18	8	35
TOTALMENTE EN DESACUERDO		4	3	7
TOTAL	16	25	11	52

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**Grafico No. 25**

**Conocimiento de valores a recibir por jubilación docentes, administrativos y operativos UNEMI**



**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

## 2.2.16 Diferencias entre los esquemas de jubilación para los empleados de la UNEMI.

Los esquemas de jubilación existentes en la UNEMI, dependen del empleado, aquellos empleados contratados antes de la fecha de fundación de la Universidad, reciben jubilación IESS + jubilación complementaria financiada por la UNEMI. Si fue contratado luego de la fundación de la UNEMI, recibirá únicamente los valores asignados por el IESS.

Esta situación aumenta la insatisfacción con los esquemas de jubilación, pues los empleados al comparar los beneficios que tienen los provenientes de la Universidad de Guayaquil, visualizan una difícil etapa de jubilación, sin embargo la disponibilidad de tiempo es un factor a favor que aun permite tomar acciones correctivas, que les permita incluso mejorar los esquemas de los compañeros beneficiados con jubilación complementaria.

**Tabla No. 24**

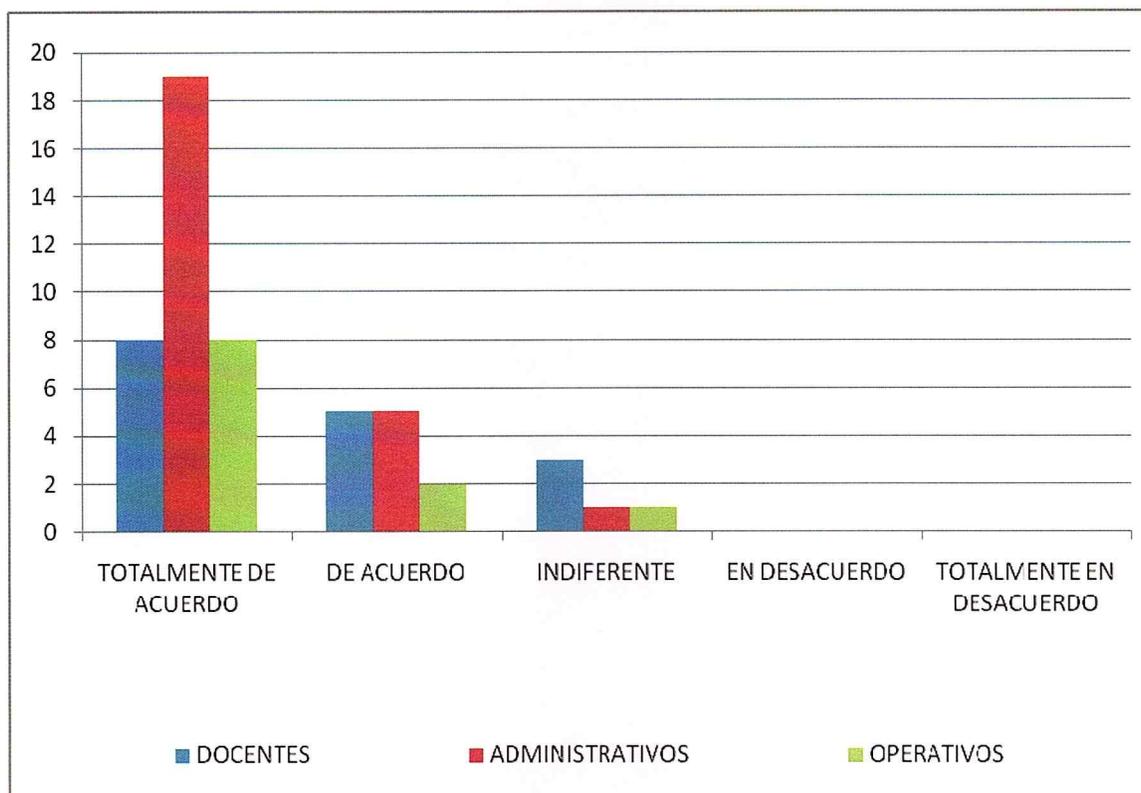
### **Conocimiento de valores por jubilación docentes, administrativos y operativos UNEMI**

<b>DIFERENCIAS ENTRE ESQUEMAS DE JUBILACIÓN</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>OPERATIVOS</b>	<b>TOTAL</b>
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	19	8	35
DE ACUERDO	5	5	2	12
INDIFERENTE	3	1	1	5
EN DESACUERDO				
TOTALMENTE EN DESACUERDO				
TOTAL	16	25	11	52

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**Grafico No. 26**

**Conocimiento de valores a recibir por jubilación docentes, administrativos y operativos UNEMI**



**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

### **2.2.17 Aportes extras para financiar jubilación adicional**

El 73,07% de los encuestados están de acuerdo en realizar aportes extras que le permitan financiar una jubilación adicional a su sueldo, esta situación se da al existir insatisfacción entre los nuevos empleados.

El pensar en el futuro, genera la decisión de los empleados de aportar o ahorrar de sus ingresos un poco para obtener una jubilación adicional a la del seguro, pues la desconfianza en el IESS, está presente en la mayoría de los ecuatorianos.

**Tabla No. 25**

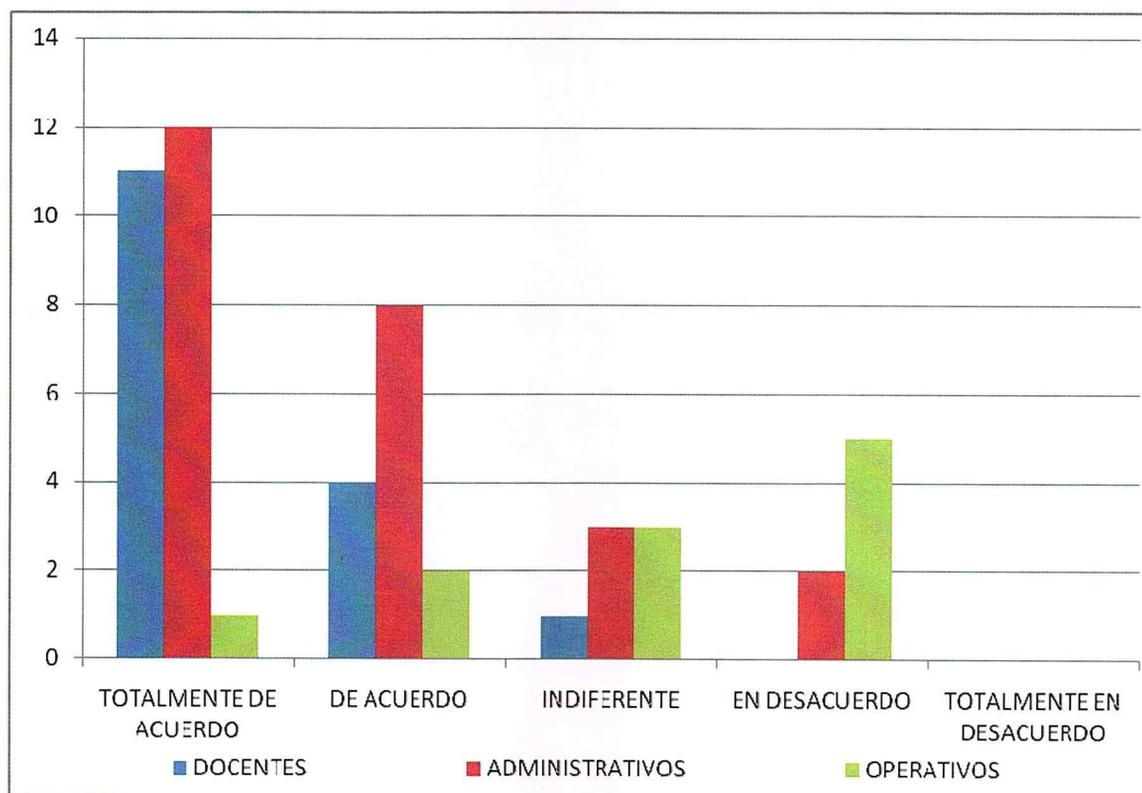
**Conocimiento de valores por jubilación docentes, administrativos y operativos  
UNEMI**

<b>APORTES EXTRA – JUBILACION EXTRA</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>OPERATIVOS</b>	<b>TOTAL</b>
TOTALMENTE DE ACUERDO	11	12	1	24
DE ACUERDO	4	8	2	14
INDIFERENTE	1	3	3	7
EN DESACUERDO		2	5	7
TOTALMENTE EN DESACUERDO				0
TOTAL	16	25	11	52

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**Grafico No. 27**

**Conocimiento de valores a recibir por jubilación docentes, administrativos y  
operativos UNEMI**



**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

### 2.2.18 Medios para realizar aportes extras.

Los problemas con las entidades bancarias, existentes en el país, hacen que casi la totalidad de los empleados piensen hacer los aportes extras hacia la Universidad, esto debido a la seguridad que la institución les puede ofrecer. Sin embargo esto desde el punto de vista de la universidad no es lo mejor, pues su actividad no es la financiera.

El fortalecer una institución financiera mediante un convenio de coparticipación se convertiría en una interesante opción de inversión para la universidad, y de esta manera ayudaría en el deseo de los empleados de aportar los ahorros de jubilación hacia la universidad.

**Tabla No. 26**

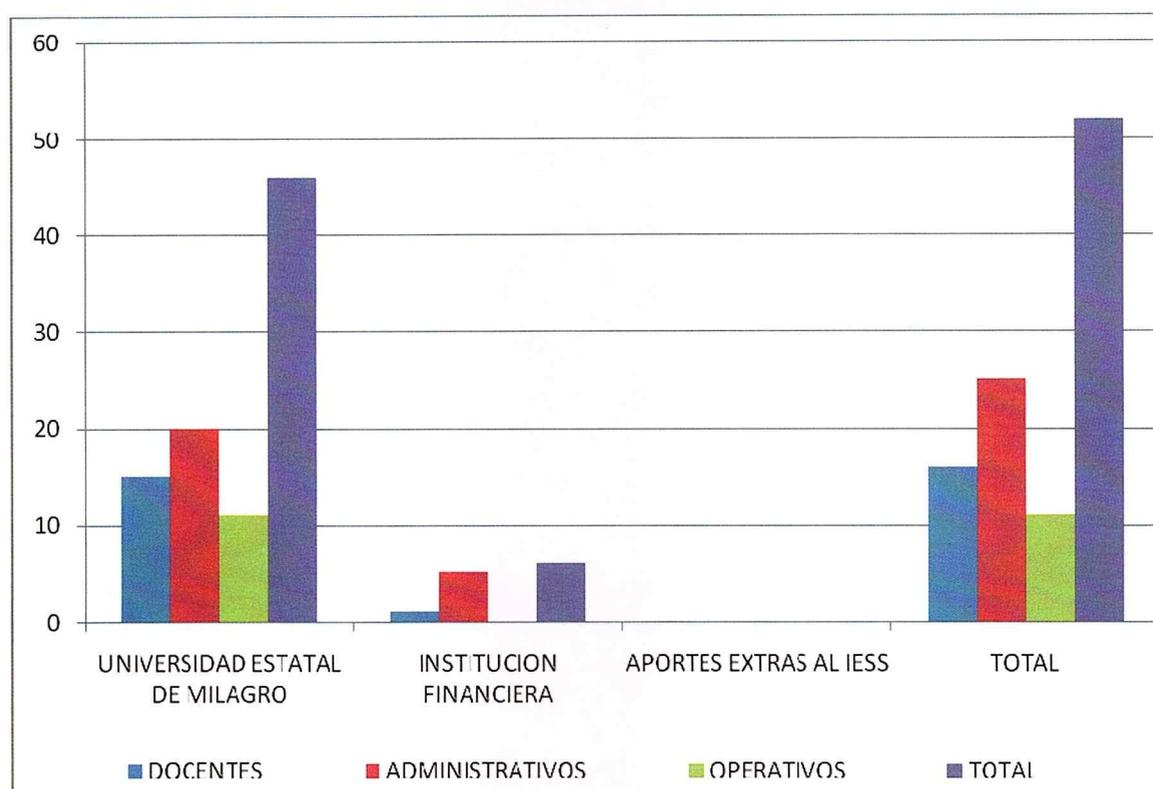
**Conocimiento de valores por jubilación docentes, administrativos y operativos  
UNEMI**

<b>AHORRO MEDIANTE</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>OPERATIVOS</b>	<b>TOTAL</b>
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	15	20	11	46
INSTITUCION FINANCIERA	1	5		6
APORTES EXTRAS AL IESS				0
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>52</b>

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

Grafico No. 28

Conocimiento de valores a recibir por jubilación docentes, administrativos y operativos UNEMI



Fuente: Encuesta aplicada por muestreo

### 2.2.19 Valores adicionales a aportar

El 26,92% estarían dispuestos a aportar el 5% de sus ingresos, para financiar el fondo de jubilación adicional, mientras que un 61,53% lo haría por un monto del 10% de los ingresos.

La inconformidad con el mecanismo de jubilación, incentiva la participación en un fondo de jubilación adicional, que permita resolver la incertidumbre con respecto a la jubilación del IESS.

**Tabla No. 27**

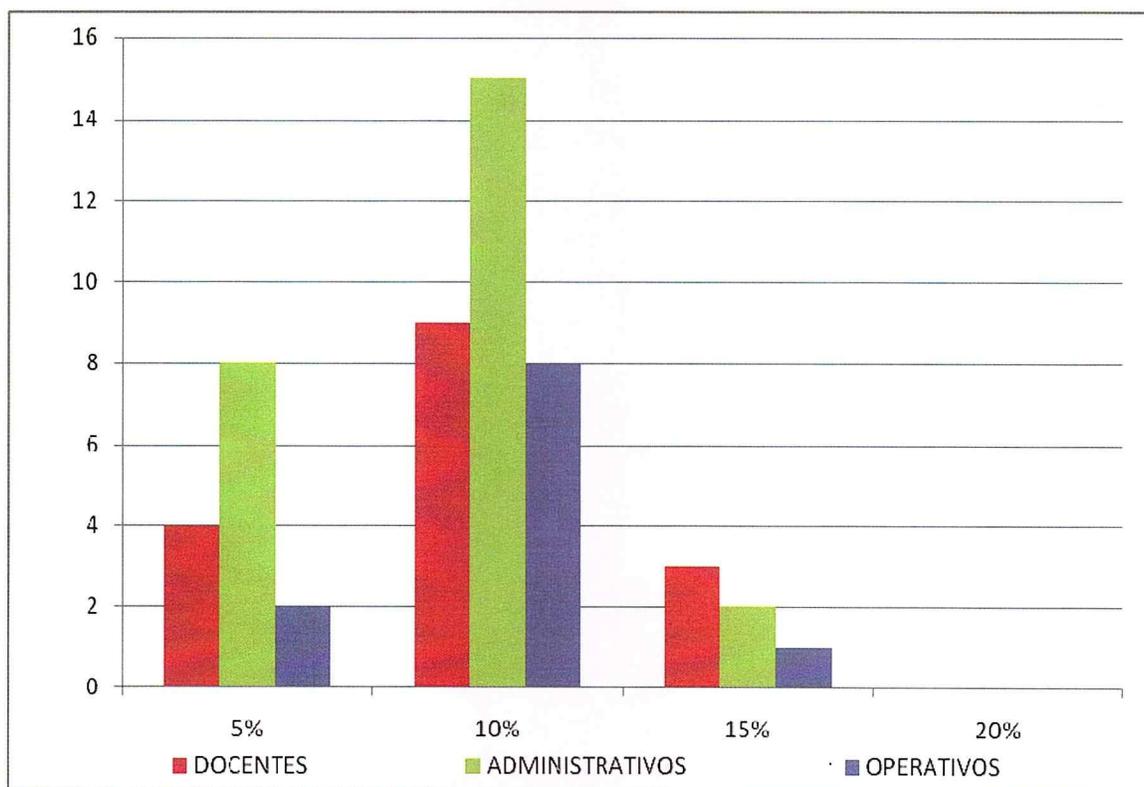
**Conocimiento de valores por jubilación docentes, administrativos y operativos  
UNEMI**

APORTE EXTRA AL FONDO DE JUBILACION ADICIONAL	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	TOTAL
5%	4	8	2	14
10%	9	15	8	32
15%	3	2	1	6
20%				0
TOTAL	16	25	11	52

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**Grafico No. 29**

**Conocimiento de valores a recibir por jubilación docentes, administrativos y  
operativos UNEMI**



**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

### 2.2.20 Opciones de Jubilación

Consultando la opción financiera para su jubilación, en su mayoría los encuestados desean mantener sus ingresos luego de la jubilación, pero mediante un fondo adicional a lo que reciben por parte del IESS.

Esto confirma la desconfianza existente en el IESS, y la necesidad de los empleados de un mecanismo que mejore sus expectativas frente a la jubilación, pero considerando mecanismo financieros que no afecten las finanzas de la Universidad.

Tabla No. 28

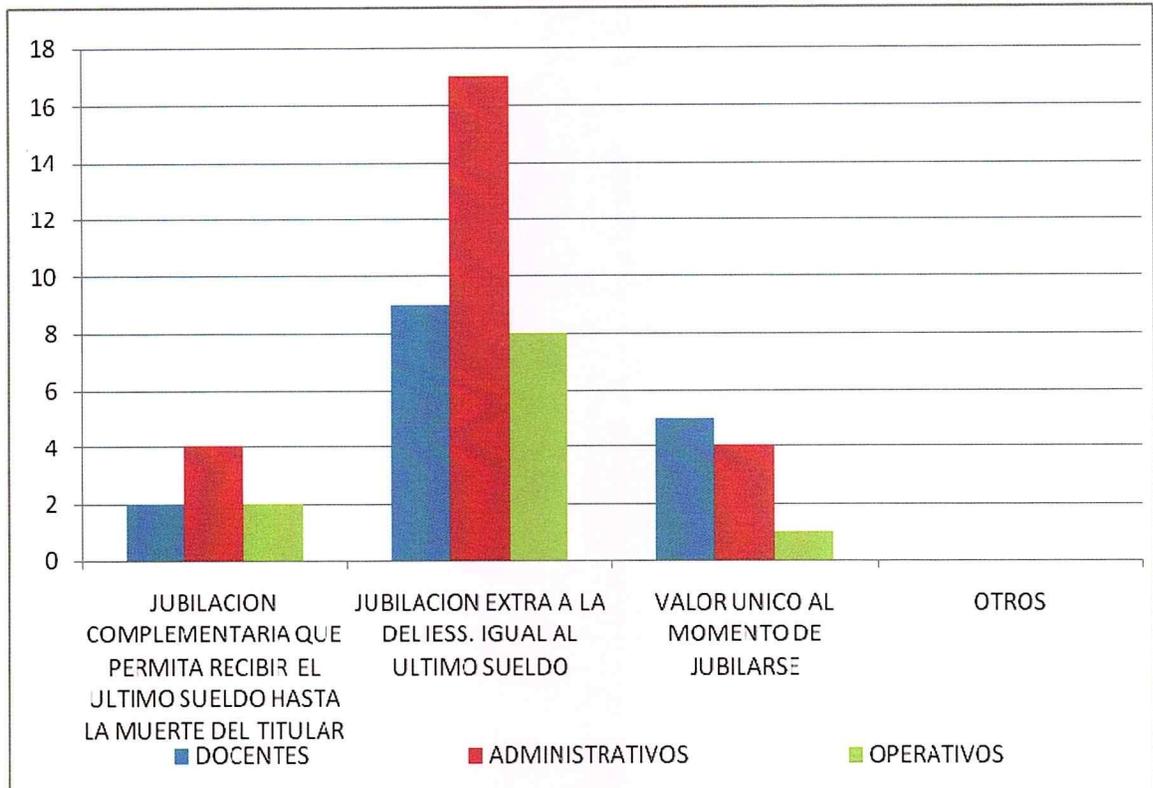
#### Conocimiento de valores por jubilación docentes, administrativos y operativos UNEMI

OPCION DE JUBILACIÓN	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	TOTAL
JUBILACION COMPLEMENTARIA QUE PERMITA RECIBIR EL ULTIMO SUELDO HASTA LA MUERTE DEL TITULAR	2	4	2	8
JUBILACION EXTRA A LA DEL IESS. IGUAL AL ULTIMO SUELDO	9	17	8	34
VALOR UNICO AL MOMENTO DE JUBILARSE	5	4	1	10
TOTAL	16	25	11	52

Fuente: Encuesta aplicada por muestreo

**Grafico No. 30**

**Conocimiento de valores a recibir por jubilación docentes, administrativos y operativos UNEMI**



**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**2.2.21 Valores que reciben los jubilados en el país.**

La jubilación en el país, ha sido visualizada, como una época difícil, las marchas y huelgas convocadas por las asociaciones de jubilados en la última década, han mostrado la cara oculta de los jubilados, afectando la imagen institucional del IESS ante los jóvenes que aportan mes a mes en búsqueda de una digna jubilación.

Se preguntó a los encuestados, si consideraban justo los valores recibidos por los jubilados eran los adecuados, encontrándose que en su totalidad se considera que estos valores no son adecuados para mantener una vida cómoda y digna para aquellos que trabajaron toda su vida.

**Tabla No. 29**

**Conocimiento de valores por jubilación docentes, administrativos y operativos**

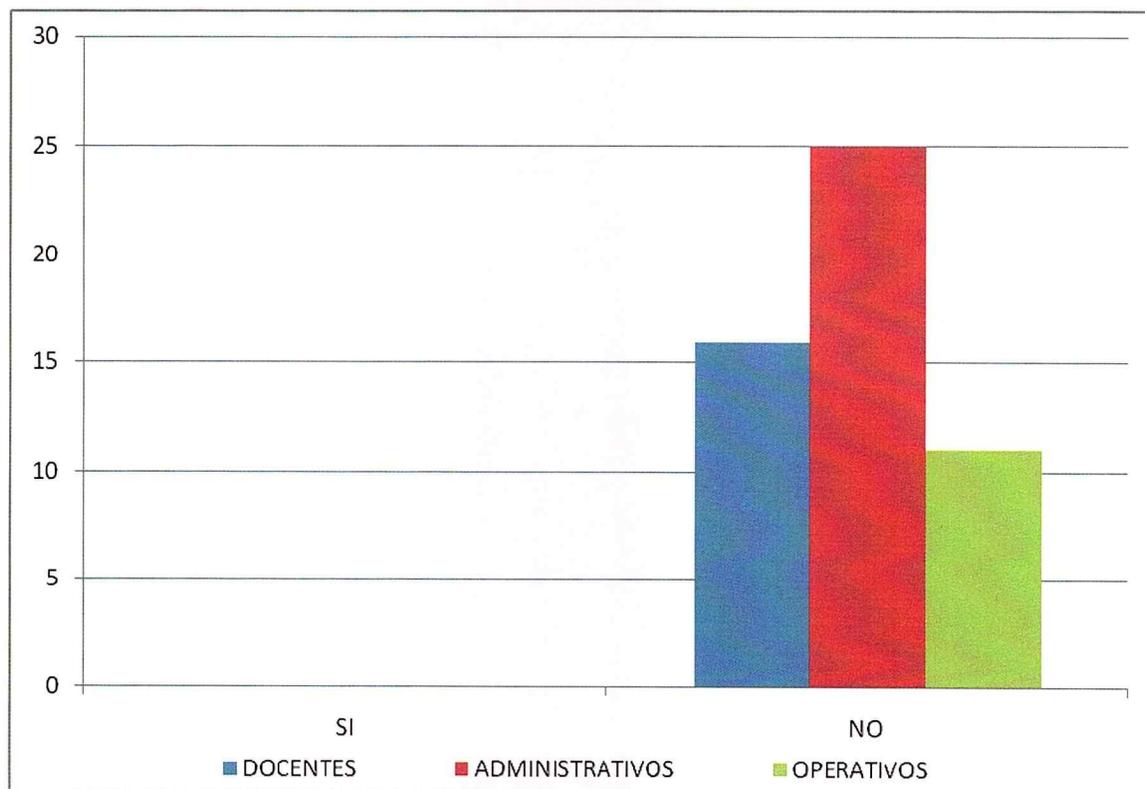
**UNEMI**

VALORES ADECUADOS PARA JUBILADOS DEL IESS	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	TOTAL
SI	0	0	0	0
NO	16	25	11	52

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**Grafico No. 31**

**Conocimiento de valores a recibir por jubilación docentes, administrativos y operativos UNEMI**



**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

### 2.2.22 Percepción de los beneficios recibidos por parte del IESS

La percepción hacia el IESS es de total desconfianza, en su totalidad los encuestados dan una calificación baja a los beneficios obtenidos.

Esto aporta a la comprobación de una de las hipótesis del estudio, pues es evidente la desconfianza hacia el IESS y las prestaciones que este ofrece.

**Tabla No. 30**

#### **Conocimiento de valores por jubilación docentes, administrativos y operativos UNEMI**

<b>INDICE DE CONFIANZA</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>OPERATIVOS</b>	<b>TOTAL</b>
TOTAL DESCONFIANZA 1	2	4	2	8
2	13	20	9	42
3	1	1		2
4				0
5				0
6				0
7				0
8				0
9				0
TOTAL CONFIANZA 10				0
TOTAL	16	25	11	52

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

### 2.2.23 Satisfacción con los mecanismos de jubilación

La desconfianza en el IESS, provoca insatisfacción con el mecanismo de jubilación disponible para aquellos empleados que obtuvieron su nombramiento luego de la fundación de la UNEMI, pues el 90% de los encuestados expresan estar insatisfechos.

**Tabla No. 31**

#### **Conocimiento de valores por jubilación docentes, administrativos y operativos UNEMI**

<b>SATISFACCION DEL MECANISMO DE JUBILACIÓN</b>	<b>DOCENTE</b>	<b>ADMINISTRATIVO</b>	<b>OPERATIVO</b>	<b>TOTAL</b>
TOTALMENTE SATISFECHO				0
SATISFECHO				0
INDIFERENTE	2	1	1	5
INSATISFECHO	13	24	10	47
TOTALMENTE INSATISFECHO				0
TOTAL	15	25	11	52

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

### 2.2.24 Tiempo para optar por fondo de jubilación adicional

El 80,76% están de acuerdo con aportar inmediatamente a un fondo de jubilación adicional, como respuesta a las molestias generadas por la pobre cobertura del IESS.

Esto daría viabilidad a la fundación de un fondo adicional para jubilación, que podría ser aprovechado por una institución financiera.

**Tabla No. 32**

**Conocimiento de valores por jubilación docentes, administrativos y operativos  
UNEMI**

<b>EN CUANTO TIEMPO APORTARIA AL FONDO DE JUBILACION ADICIONAL</b>	<b>DOCENTE</b>	<b>ADMINISTRATIVO</b>	<b>OPERATIVO</b>	<b>TOTAL</b>
INMEDIATAMENTE	14	21	7	42
1 - 2 AÑOS	2	4	4	10
3 A 5 AÑOS				0
6 A 10 AÑOS				0
11 A 15 AÑOS				0
MÁS DE 15 AÑOS				0
TOTAL	16	25	11	52

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

### **2.3 ENTREVISTA AL DIRECTOR FINANCIERO DE LA UNEMI**

Esta entrevista se realizó, teniendo como objetivo, conocer la visión del administrador del fondo de jubilación complementaria y su opinión con respecto a formas de financiamiento de un nuevo fondo de jubilación para los nuevos empleados.

Entre las preguntas realizadas se obtuvieron las siguientes respuestas, las cuales transcribimos a continuación, para luego interpretarlas en función de la investigación.

#### **¿En qué consiste la Jubilación Complementaria?**

La jubilación complementaria es un beneficio obtenido por todos aquellos empleados provenientes de la Universidad de Guayaquil.

Este consiste, en un aporte complementario patronal a lo entregado por el IESS, al trabajador de tal manera que se iguale la remuneración al ingreso promedio recibido en el último año de labores.

### **¿Cuántos beneficiarios tienen este fondo?**

Son 94 personas entre docentes, empleados y trabajadores

### **¿Cuál es el aporte de cada usuario?**

El aporte de cada usuario es el 9% sobre el sueldo básico.

### **¿Realiza algún aporte la institución?**

La institución tiene una partida destinada al fondo de jubilación complementaria, la misma que se ajusta en la medida de las necesidades.

### **¿Estos valores se invierten?**

Desde el 2005 se están invirtiendo los valores de la cuenta de jubilación complementaria, en préstamos a los docentes, empleados y operativos de la UNEMI, a una tasa de interés del 1% sobre el capital.

### **¿Cuál es el rendimiento promedio anual?**

El rendimiento promedio de la cuenta es del 10%.

### **¿Cuántos jubilados constan actualmente en el fondo?**

En la actualidad solo existen 2 jubilados, por lo tanto los egresos son en promedio 500 dólares por persona,

### **¿Son suficientes los ingresos con respecto a los egresos que se producen mensualmente por concepto de pagos de jubilados?**

En la actualidad, si consideramos valores absolutos sí. Pero si se realiza un análisis más profundo no, pues un jubilado se sustenta con aportes del 40% de los aportantes.

### **¿Cómo se analizan los escenarios económicos, demográficos y reglamentarios del fondo?**

Se ha discutido con la autoridad estos aspectos, razón por la cual se tomo la decisión a partir del 2005 de invertir los valores depositados en préstamos a los empleados de la UNEMI.

**¿Se ha realizado un balance actuarial del fondo?**

No, lamentablemente no.

## **2.4 ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL FONDO DE JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LA UNEMI**

### **Egresos**

El 58% de los empleados, operativos y docentes que pertenecen a la UNEMI, y tienen nombramiento provienen de la Universidad de Guayaquil, esto implica que tienen derecho a Jubilación Complementaria, ya en párrafos anteriores se describió a este grupo de empleados.

En los párrafos siguientes se analizara la situación actual, y proyección de los jubilados y los egresos estimados que estos producirían comparados con los ingresos.

### **Jubilados en la actualidad**

Desde febrero del 2001 hasta la actualidad, han optado por la jubilación 2 empleados. De los cuales uno falleció y el segundo lo realizo en los últimos 6 meses.

En la tabla No. 33, se han detallado los años de espera y el número de empleados y docentes que estarían aptos para jubilarse.

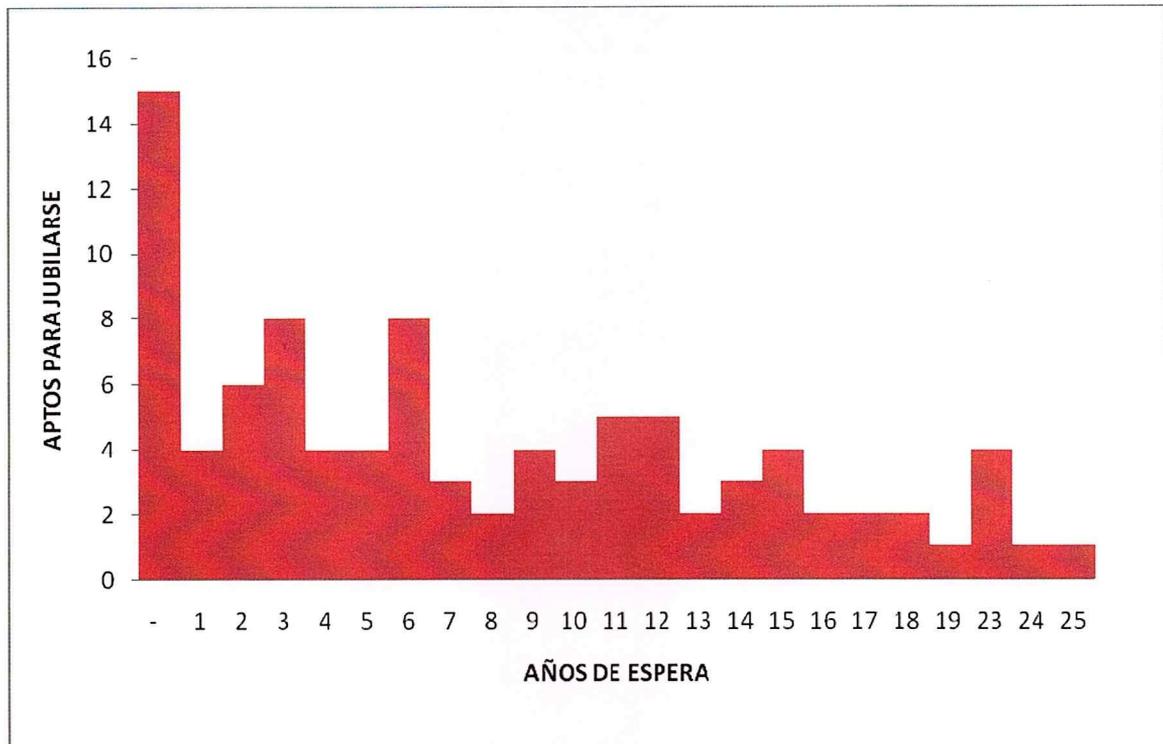
**Tabla No. 33**

**Años de Espera para optar por jubilación.**

<b>AÑOS DE ESPERA</b>	<b>APTOS PARA JUBILARSE</b>
-	15
1	4
2	6
3	8
4	4
5	4
6	8
7	3
8	2
9	4
10	3
11	5
12	5
13	2
14	3
15	4
16	2
17	2
18	2
19	1
23	4
24	1
25	1

**Fuente: Encuesta aplicada por muestreo**

**Grafico No. 32**  
**Años de espera para optar por jubilación**



**Fuente: Departamento de Recursos Humanos**

Sin embargo analizando la población con derecho a jubilación complementaria se encuentra que existen 15 empleados que cumplen los requerimientos mínimos de edad y años de trabajo para optar por la jubilación. Es decir estos en cualquier momento podrían solicitarla. Aunque de estos, 7 se encuentran en actividades directivas en los próximos 3 años. Lo que nos indica que probablemente no optaran por la jubilación de manera inmediata.

En los próximos 5 años completaran los requisitos mínimos de jubilación 26 empleados, de los cuales 2 son directivos.

En los próximos 10 años cumplirán los requisitos mínimos de jubilación 20 empleados más.

Con lo cual resumimos en la tabla No. 34, el número de jubilados que existirían en la universidad si es que optarían inmediatamente cumplido los requisitos por la jubilación.

**Tabla No. 34**  
**Proyección de jubilados en la UNEMI.**

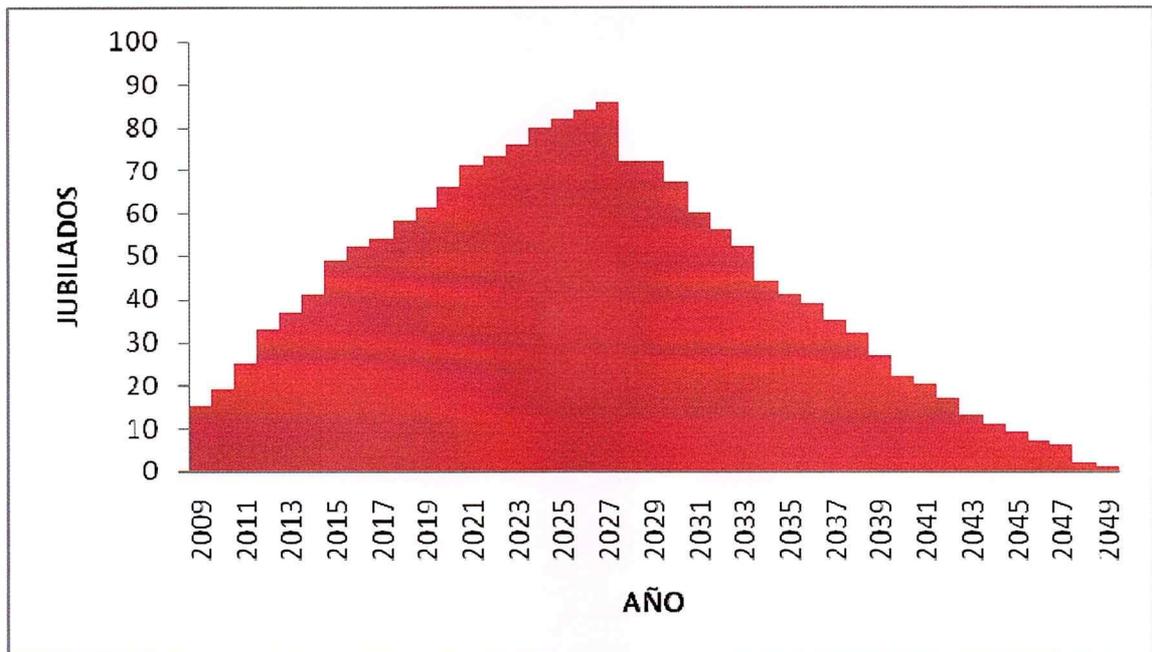
AÑO	JUBILADOS
2009	15
2010	19
2011	25
2012	33
2013	37
2014	41
2015	49
2016	52
2017	54
2018	58
2019	61
2020	66
2021	71
2022	73
2023	76
2024	80
2025	82
2026	84
2027	86
2028	72
2029	72
2030	67
2031	60
2032	56
2033	52
2034	44
2035	41

2036	39
2037	35
2038	32
2039	27
2040	22
2041	20
2042	17
2043	13
2044	11
2045	9
2046	7
2047	6
2048	2
2049	1

Fuente: Encuesta aplicada por muestreo

Grafico No. 33

Proyección de jubilados en la UNEMI



Fuente: Departamento de Recursos Humanos

**Tabla No. 35**

**Proyección de egresos rol de jubilado 2009 -2050**

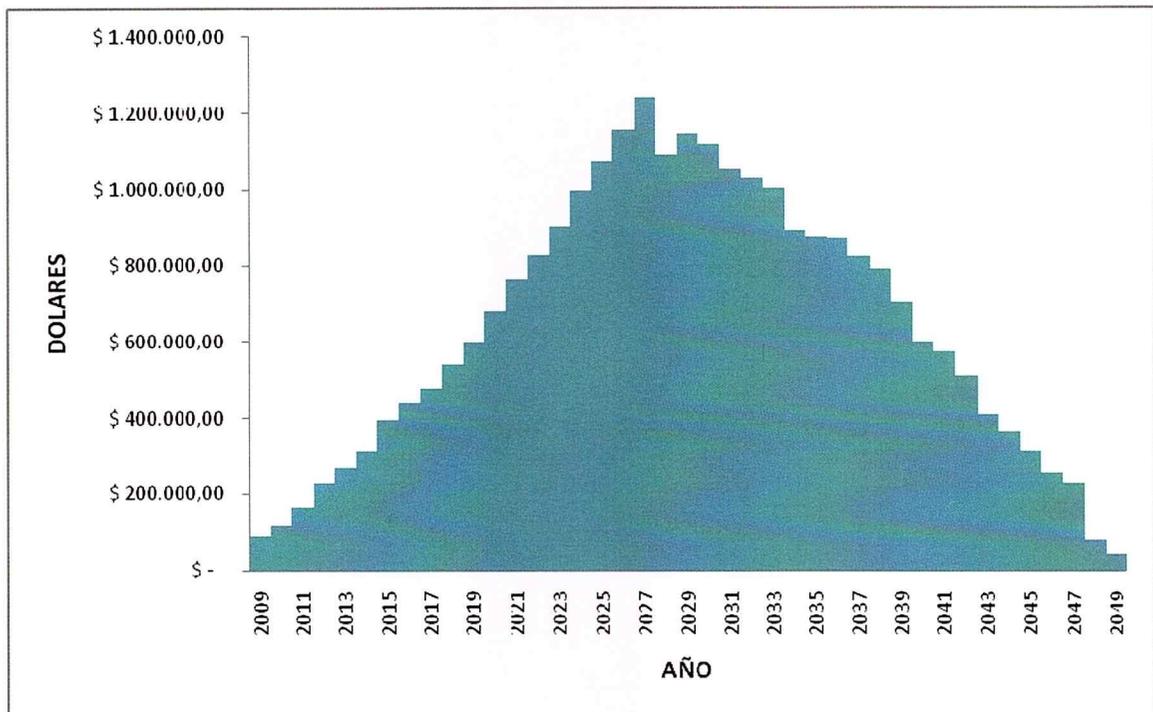
<b>AÑO</b>	<b>APTOS PARA JUBILARSE</b>	<b>EGRESOS</b>	<b>JUBILADOS ACUMULADOS</b>	<b>EGRESOS ROL JUBILADOS</b>
2009	15		15	\$ 90.000,00
2010	4		19	\$ 119.700,00
2011	6		25	\$ 165.375,00
2012	8		33	\$ 229.209,75
2013	4		37	\$ 269.842,39
2014	4		41	\$ 313.965,26
2015	8		49	\$ 393.988,12
2016	3		52	\$ 439.015,33
2017	2		54	\$ 478.695,56
2018	4		58	\$ 539.862,22
2019	3		61	\$ 596.175,43
2020	5		66	\$ 677.294,39
2021	5		71	\$ 765.034,79
2022	2		73	\$ 825.914,32
2023	3		76	\$ 902.848,81
2024	4		80	\$ 997.885,53
2025	2		82	\$ 1.073.974,30
2026	2		84	\$ 1.155.177,23
2027	2		86	\$ 1.241.815,52
2028	1	15	72	\$ 1.091.642,48
2029	4	4	72	\$ 1.146.224,61
2030	1	6	67	\$ 1.119.956,96
2031	1	8	60	\$ 1.053.093,86
2032		4	56	\$ 1.032.031,98
2033		4	52	\$ 1.006.231,18
2034		8	44	\$ 893.997,70
2035		3	41	\$ 874.695,48
2036		2	39	\$ 873.628,78
2037		4	35	\$ 823.227,12
2038		3	32	\$ 790.298,03
2039		5	27	\$ 700.154,66
2040		5	22	\$ 599.021,21
2041		2	20	\$ 571.792,98
2042		3	17	\$ 510.325,23
2043		4	13	\$ 409.761,14

2044		2	11	\$ 364.057,01
2045		2	9	\$ 312.758,07
2046		2	7	\$ 255.419,09
2047		1	6	\$ 229.877,18
2048		4	2	\$ 80.457,01
2049		1	1	\$ 42.239,93

Fuente: Departamento Financiero

Grafico No. 34

Proyección de egresos rol de jubilados en la UNEMI



Fuente: Departamento Financiero

Se realizó una simulación del rol de jubilados, considerando un incremento anual del 5% en los sueldos, donde se puede observar que en los próximos 5 años los egresos empiezan a crecer de forma acelerada, llegando a su máximo en el año 2027, fecha en la cual se alcanza la cifra de 1'241.815,52 dólares. Junto al rol de empleados activos, esto equivale al 69% del presupuesto estimado para ese año.

Es decir, el rol de jubilados, producto de la jubilación complementaria, es un rubro importante a considerar, pues este incidirá en muchas de las decisiones de inversión que se tomen, pues cumplir con este demandara recursos económicos importantes., que en análisis posteriores comprobaremos tendrán que salir del presupuesto universitario, pues lo que se está recaudando no alcanza para cubrir los egresos que se van a generar.

En el cuadro siguiente mostramos la evolución del rol de jubilados mas el rol de activos con respecto al presupuesto de la universidad, considerando un incremento anual en estos rubros del 2%.

**Tabla No. 36**

**Proyección de egresos rol de jubilado 2009 -2050**

<b>AÑO</b>	<b>(ROL EMPLEADOS + ROL JUBILADOS) /PRESUPUESTO</b>
2009	32%
2010	34%
2011	36%
2012	38%
2013	40%
2014	41%
2015	44%
2016	46%
2017	47%
2018	49%
2019	51%
2020	53%
2021	56%
2022	58%
2023	60%
2024	62%
2025	64%
2026	66%
2027	69%
2028	66%
2029	67%

2030	67%
2031	66%
2032	66%
2033	66%
2034	65%
2035	65%
2036	66%
2037	65%
2038	66%
2039	65%
2040	64%
2041	64%
2042	64%
2043	64%
2044	64%
2045	64%
2046	64%
2047	65%
2048	64%
2049	65%

**Fuente: Departamento Financiero**

En este cuadro se puede observar que para el año 2027, el peso del rol de jubilados junto al rol de personal activo representa el 69% - más de dos tercios - del presupuesto anual vigente a la fecha, cifra que afectará seriamente la disponibilidad de recursos para nuevas inversiones y el mantenimiento de actividades inherentes a la naturaleza de la universidad.

De acuerdo a la proyección, el 2049 es el último año en el que se realizarán pagos por concepto de jubilación complementaria. Sin embargo, llevando a valor presente los pagos por concepto de jubilación realizados en los 40 años de proyección, considerando una tasa del 4% obtenemos la cifra de \$ 12'386.811,77 la cual representa 3 veces el presupuesto anual actual.

## INGRESOS

Los ingresos por concepto de jubilación complementaria, tienen su origen en el descuento del 9% del sueldo básico de los empleados, sean estos administrativos, docentes o trabajadores.

Desde el 2001, año de fundación de la Universidad Estatal de Milagro se procedió a descontar del rol por este concepto a aquellos empleados que procedían de la Universidad de Guayaquil y que por motivo de creación de la nueva universidad pasaban a formar parte de esta con todos los beneficios y antigüedad lograda.

La Universidad de Guayaquil, entregó a la Universidad Estatal de Milagro, la cifra de 800 dólares por concepto de fondos acumulados por los empleados durante su permanencia en la institución.

En la tabla No. 37, se presenta el aporte anual al fondo por parte de los empleados.

**Tabla No. 36**

**Proyección de egresos rol de jubilado 2009 -2050**

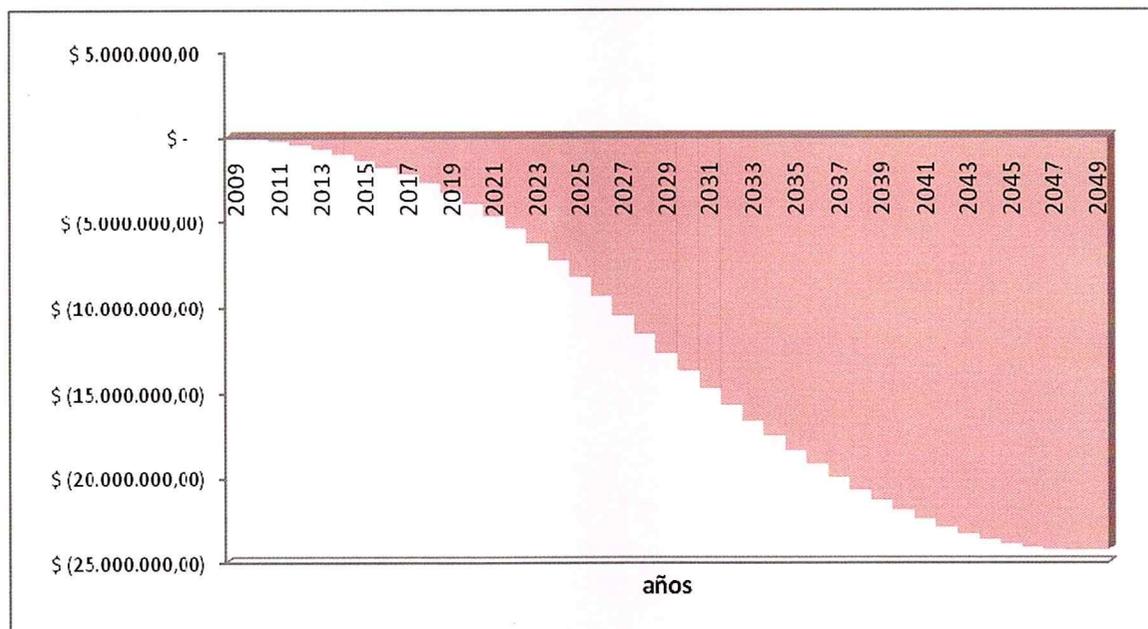
<b>AÑO</b>	<b>APORTE AL FONDO</b>	<b>FONDO ACUMULADO</b>
2001	\$ 8.800,00	\$ 8.800,00
2002	\$ 9.600,00	\$ 18.400,00
2003	\$ 12.000,00	\$ 30.400,00
2004	\$ 15.720,00	\$ 46.120,00
2005	\$ 18.600,00	\$ 64.720,00
2006	\$ 20.520,00	\$ 85.240,00
2007	\$ 21.600,00	\$ 106.840,00

**Fuente: Departamento Financiero**

A partir del 2005, la institución decidió invertir el fondo acumulado en préstamos a sus propios empleados a una tasa del 10% anual, lo que ha generado intereses que han aumentado el fondo.

A continuación se presenta una simulación de la evolución del fondo de jubilación complementaria.

**Grafico No. 35**  
**Evolución del fondo**



**Fuente: Departamento Financiero**

En la gráfica se puede observar que la evolución del fondo es negativa pues los egresos superan a los ingresos, lo cual lo convierte desde el punto de vista de los ingresos insolvente, sin embargo los jubilados si podrán recibir los beneficios de la jubilación complementaria, pues la universidad deberá cumplir con este compromiso legal, para lo cual hará uso del presupuesto institucional.

## CAPITULO III

### 3 PROPUESTA

#### 3.1 TITULO DE LA PROPUESTA

##### **Creación de un fondo de inversión para los jubilados de la UNEMI.**

Esta propuesta, plantea una alternativa a la forma actual como se vienen entregando los valores por concepto de jubilación, los cuales como hemos indicado en capítulos anteriores, para el caso de los empleados provenientes de la Universidad de Guayaquil, y que cuentan con el beneficio de jubilación complementaria, representan importantes egresos para el presupuesto institucional; y en el caso de los nuevos empleados, contratados a partir de la creación de la UNEMI, representan insatisfacción, pues solo cuentan con la jubilación ofrecida por el IESS, lo cual los ubica con inseguridad con respecta a la etapa de jubilación.

Para esto se plantea la creación de un fondo de jubilación mediante una institución financiera, que administre e invierta el ahorro de los empleados de tal manera que al finalizar su carrera laboral puedan asegurarse una suma importante que le permite vivir con dignidad los últimos años de su vida.

Más sin embargo, producto de la investigación se encontraron algunas insatisfacciones con el sistema actual, por lo cual se incorpora en este fondo de jubilación beneficios y adicionales como son:

- Jubilaciones dignas
- Seguros de vida
- Asistencia ambulatoria
- Asistencia al hogar

## 3.2 JUSTIFICACIÓN

El sistema ecuatoriano de pensiones es privado y está basado en la capitalización individual. Esto quiere decir que cada afiliado posee una cuenta individual donde deposita sus cotizaciones provisionales, las cuales se capitalizan y ganan la rentabilidad de las inversiones que las administradoras realizan con los recursos de los fondos. Al término de la vida activa, este capital le es devuelto al afiliado o a sus beneficiarios sobrevivientes en la forma de alguna modalidad de pensión. La cuantía de las pensiones depende del monto del ahorro existiendo una relación directa entre el esfuerzo personal y la rentabilidad que se obtenga.

El Sistema de Pensiones está administrado por entidades privadas, denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Estas instituciones son sociedades anónimas, cuyo objeto exclusivo es la administración de un Fondo de Pensiones y de otras actividades estrictamente relacionadas con el giro provisional, además de otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la ley. Las Administradoras recaudan las cotizaciones provisionales, las depositan en la cuenta personal de cada afiliado e invierten los recursos, para otorgar posteriormente los beneficios que correspondan. Adicionalmente contratan un seguro para financiar las pensiones de invalidez y sobrevivencia que generen sus afiliados. Por su gestión de administración de Fondos de Pensiones, las Administradoras tienen derecho a una retribución establecida sobre la base de comisiones de cargo de los afiliados. Las comisiones son fijadas libremente por cada Administradora, con carácter uniforme para todos sus afiliados.

### Objetivos

- Establecer un fondo de inversión para beneficio de los jubilados de la UNEMI.
- Disminuir el impacto financiero ocasionado por el fondo de jubilación complementaria que poseen los empleados provenientes de la universidad de Guayaquil.

- Satisfacer las necesidades de seguridad con respecto a jubilación en los nuevos empleados de la UNEMI.
- Proporcionar beneficios financieros a los empleados de la UNEMI, que mejoren el clima laboral.

### **3.3 UBICACIÓN SECTORIAL Y FISICA**

El fondo de jubilación para los empleados de la UNEMI, beneficiara a los empleados de esta Institución de Educación Superior cuya ubicación sectorial que es la siguiente:

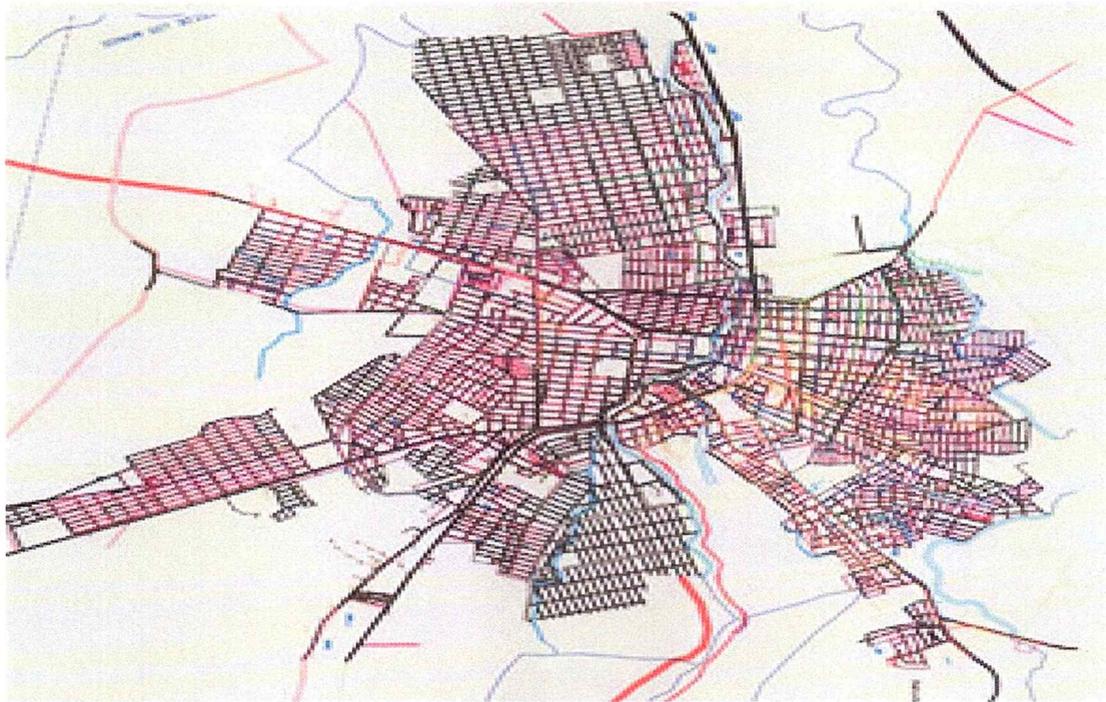
**País:** Ecuador

**Provincia:** Guayas

**Cantón:** Milagro

**Ciudad donde operara:** Milagro

**Mapa de la ciudad de Milagro:**



### **Características de la Ciudad de Milagro**

Actualmente Milagro tiene casi todas sus calles pavimentadas, hay modernos edificios, instituciones sociales y de beneficencia; es una ciudad pintoresca muy bien arreglada; su suelo fértil se encuentra todo cultivado, hay varias industrias y su comercio es muy activo. En la ciudad existen escuelas, colegios, centros deportivos y culturales. El cantón Milagro es el mayor productor de piñas. Milagro es un pueblo amante del progreso.

Según el último censo del 2001 se ha registrado que Milagro tiene una población estable de 113.440 habitantes, la misma que sumadas a la rural y flotante se aproxima a los 140.103, cifras que la consideran como una de las más pobladas de la costa ecuatoriana. Milagro se distribuye geográficamente en sus parroquias rurales y urbanas las mismas que son:

Actualmente las parroquias rurales son:

Roberto Astudillo

- Mariscal Sucre
- Chobo
- 5 de Junio (Chimbo)
- Milagro

Las parroquias urbanas son cuatro las mismas que están constituidas por ciudadelas:

- Camilo Andrade
- Los Chirijos
- Coronel Enrique Valdez
- Ernesto Seminario

Desde su cantonización, en el año 1913, Milagro siempre ha tenido a su cargo cinco parroquias rurales entre ellas figuran los cantones Naranjito y Bucay.

### **3.4 IMPLEMENTACION**

El desarrollo de esta propuesta para la creación de un fondo de inversión para los jubilados de la UNEMI, conlleva el desarrollo de las siguientes fases:

Establecer requerimientos bases.

Propuesta de las administradora de fondos.

Selección de propuesta por parte del Consejo Universitario.

Socialización del plan con los empleados de la Institución.

#### **3.4.1 Establecer requerimientos bases**

El plan de inversión a solicitar, está dirigido a docentes, administrativos y empleados, los mismos que están descritos en el Capítulo II del presente estudio. Esta

información servirá de base para el establecimiento de proyecciones por parte de la entidad administradora del fondo.

### **3.4.2 Propuesta de la administradora de fondos**

La Administradora de Fondos de inversión y Fideicomisos es una sociedad anónima perteneciente a un Grupo Financiero, constituida bajo las leyes de la República del Ecuador y debidamente autorizada a funcionar como tal,

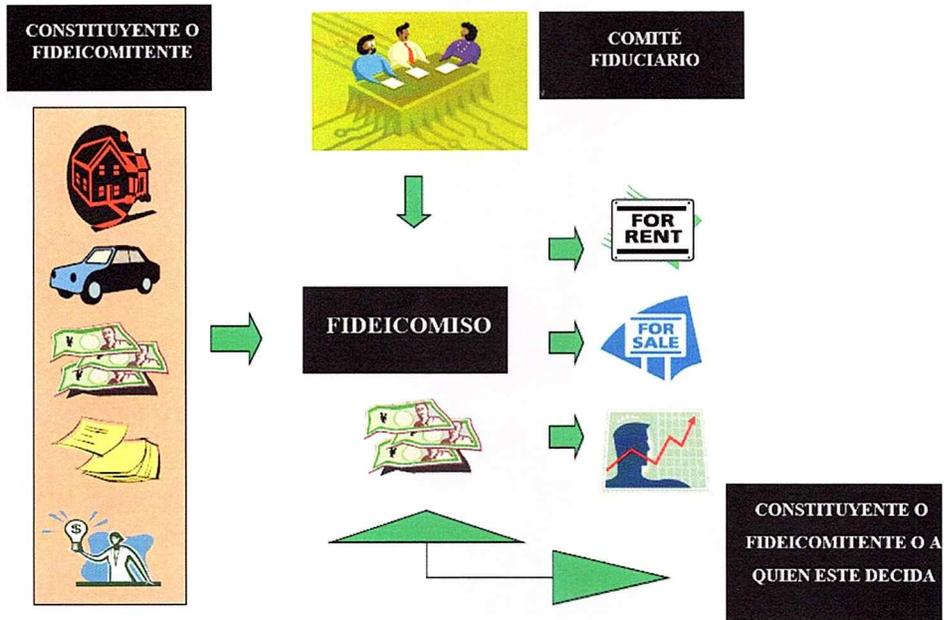
La Administradora de Fondos de Inversión y Fideicomisos BG S.A. desde el 06 de Abril de 1994.brinda servicios fiduciarios, a través de la estructuración y manejo de fideicomisos mercantiles, encargos fiduciarios y procesos de titularización tanto con el sector privado como con el sector público.

#### **Productos y servicios**

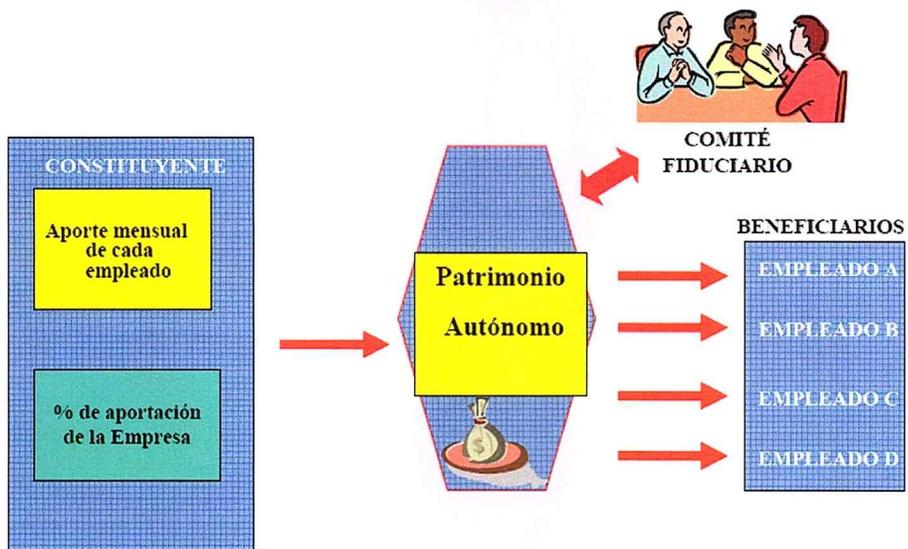
- FIDEICOMISOS MERCANTILES
- ENCARGOS FIDUCIARIOS
- TITULARIZACIÓN
- FONDOS DE INVERSION A CORTO PLAZO
- FONDOS DE INVERSION A LARGO PLAZO

#### **Fideicomiso de administración**

- Es el contrato en virtud del cual el Constituyente transfiere dinero o bienes a un patrimonio autónomo, para que la Fiduciaria los administre y desarrolle la gestión encomendada y destine los rendimientos, si los hay, al cumplimiento de la finalidad señalada.



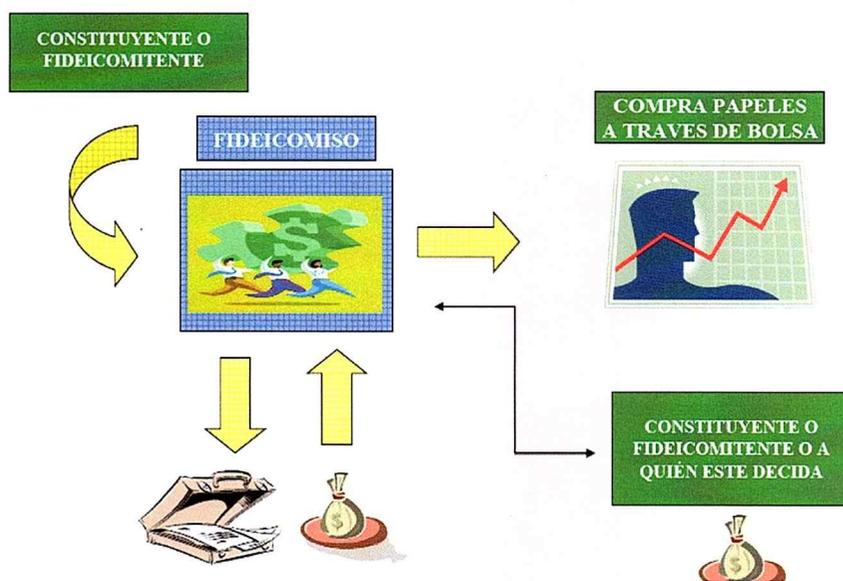
## FIDEICOMISO DE ADMINISTRACIÓN EJEMPLO



Fideicomiso de inversión

Es el contrato en virtud del cual se transfiere a un patrimonio autónomo sumas de dinero para que la fiduciaria los invierta para beneficio propio o de terceros.

## EJEMPLO



## Encargos fiduciarios

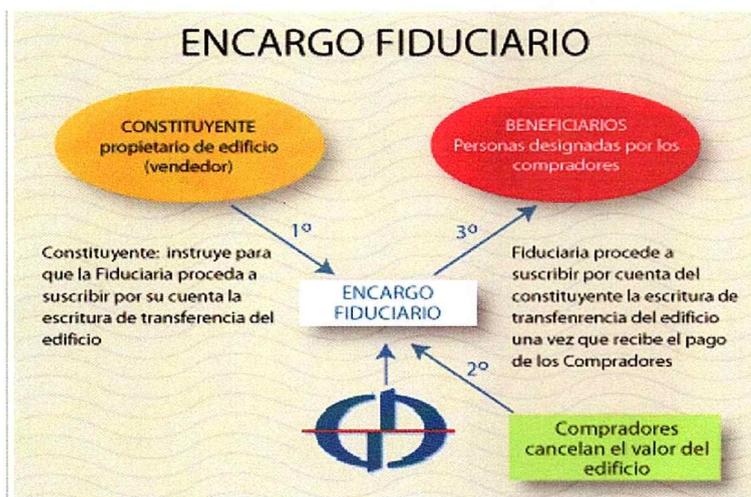
Es el contrato en virtud del cual el Constituyente instruye con carácter temporal para que la fiduciaria cumpla diversas finalidades, tales como de gestión, inversión, tenencia, enajenación, con disposición a favor del propio Constituyente o de un tercero. En el Encargo Fiduciario no existe conformación de patrimonio autónomo.

## Características encargo fiduciario

**Particularidades que los distinguen del Fideicomiso:**

- 1.- No se realiza Transferencia de dominio de los bienes o derechos
- 2.- Si bien es un mandato es de naturaleza irrevocable.
- 3.- No se constituye un patrimonio autónomo e independiente dotado de personalidad jurídica.
- 4.- Se rige por las disposiciones del código civil y del código de comercio relativos al mandato y a la comisión mercantil en lo que fueren aplicables.
- 5.- La Fiduciaria no es responsable del pago de los impuestos

## EJEMPLO



## Beneficios

- SEGURIDAD JURIDICA
- PATRIMONIO INDEPENDIENTE (INEMBARGABLE)
- ADMINISTRACIÓN PROFESIONAL
- FORMALIDAD
- TRANSPARENCIA
- CONFIDENCIALIDAD
- DIVERSIFICACIÓN

### **3.4.3 Selección de propuesta por parte del H. Consejo Universitario**

El H. Consejo Universitario de la UNEMI, es la máxima autoridad de la institución, esta deberá seleccionar la propuesta adecuada de acuerdo a los requerimientos básicos de seguridad arriba indicados, para lo cual es necesario que integre un comité técnico conformado por profesionales en el área financiera y actuarial. Los que serán los encargados de entregar informe documentado de las ventajas y desventajas del fondo de inversión.

### **3.4.4 Socialización del plan con los empleados de la UNEMI**

Para poder tener la aceptación de todos los colaboradores de la universidad, se realizarán charlas explicativas, las cuales explicarán cual es el funcionamiento, las ventajas y seguridades que brinda el nuevo sistema de jubilación a través de la administradora de fondo y fideicomiso.

La administradora de fondos y fideicomiso funciona como una institución autónoma, que está regulada por la superintendencia de compañía, es decir que funciona como una compañía, que muchas veces pertenece a un grupo financiero como una filial, ya que de esta forma estaría mucho mas respaldada. La característica de la administradora de fondos es que todas las aportaciones que realizan todos los afiliados o participes son distribuidos o reinvertidos en diferentes productos financieros ya sean estos acciones, bonos, pólizas o cualquier documento negociable en la casa de valores, es decir bursátilmente.

La diversificación que tiene, hace que el retorno de la inversión sea mucho más seguro, cabe recalcar que dentro de la ley se establece que por ningún motivo la administradora y fideicomiso pueda realizar más del 15% de inversión en una institución que pertenezca al mismo grupo financiero.

Los intereses en este sistema de inversión son reajustables y capitalizables diariamente, por lo que el retorno de la inversión se hace mucho más atractiva, cabe recalcar que la variaciones de las tasa de interés en este sistema de inversión son regularizada por el sistema inflacionario que vive el país, por lo que se ha considerado una promedio en los últimos 6 meses del 4% anual.

En este sistema de inversión se le permite al afiliado poder realizar cualquier aportación adicional en el mismo fondo en cualquier momento, lo que le permitirá tener una jubilación mucho más rentable.

Además en éste fondo, los rescates se los puede realizar con un periodo de anticipación de 48 horas laborables, su forma de pago le permite al afiliado o participe poder acceder con toda comodidad a su jubilación, estas formas pueden ser:

- Efectivo.
- Cheque.
- Transferencia a cuentas.

Las instituciones cuentan con oficinas a nivel nacional.

Por otra parte tiene un beneficio intangible ya que por ser participe del la administradora de fondos pueden acceder a cualquier producto de la institución financiera como son créditos, tarjeta de créditos, etc. esto les sirve como una excelente referencia bancaria.

## **3.5 DESCRIPCION DE LA PROPUESTA**

### **3.5.1 Generalidades**

La volatilidad política de nuestro país, disminuye las garantías para los jubilados que desean planes de pensiones jubilares adecuados en los que los trabajadores puedan estar seguros de tener una jubilación digna y acorde con las necesidades del entorno.

### **3.5.2 Análisis de la propuesta**

En esta sección discutiremos sobre los costos y beneficios presentes en la toma de decisión del momento óptimo para la jubilación. Como ya fue mencionado anteriormente, esta decisión está supeditada al cumplimiento de los requisitos para poder acceder a ésta. En lo que sigue, a las personas que cumplan con los requisitos para jubilar (ya sea por vejez o anticipadamente) se llamarán “elegibles”. La evidencia empírica indica que en los países con sistemas de reparto, la forma de cálculo de los beneficios en función de las cotizaciones y años de servicio tienen un rol central en la decisión de jubilación. Generalmente, a partir de cierta edad el sistema genera incentivos a la jubilación, puesto que mayores niveles de contribuciones se reflejan sólo débilmente en mayores niveles de beneficios. El caso de los sistemas de capitalización individual, y en particular el caso ecuatoriano, se propone un nuevo sistema de AFP al momento de la jubilación, los trabajadores reciben una pensión cuyo valor presente es igual a las contribuciones más los retornos acumulados. Esta es la definición de un sistema “actuarialmente justo”, que básicamente indica que el valor presente de los beneficios es igual al saldo al momento de la jubilación. Bajo un sistema actuarialmente justo, retrasar la jubilación tiene un efecto ingreso nulo: pensionándose, es posible reconstruir el flujo de pensiones invirtiendo las pensiones rescatadas. Si bien lo anterior indica que la restricción presupuestaria de un individuo no se altera con la edad de jubilación, existen varias explicaciones por las cuáles un individuo tendría incentivos a retrasar adelantar su jubilación.

Intuitivamente, las restricciones de liquidez y la impaciencia son elementos centrales en la decisión de jubilación. El pensionarse significa liquidar la riqueza provisional. Si bien al liquidarse esta riqueza se está renunciando a pensiones mayores en el futuro, las restricciones de liquidez pueden adelantar el momento óptimo de jubilación, como único mecanismo para hacer frente a los bajos niveles de consumo. La impaciencia es un elemento adicional a favor de liquidar los activos en presencia de restricciones de liquidez: el beneficio de mayores pensiones resultante de no jubilar "hoy" se concretará "mañana", lo que genera una pérdida de utilidad con una tasa de descuento intertemporal mayor a la tasa de rentabilidad de los activos. El potencial efecto de esto se refleja en que Iglesias et. al. afirman que: *"Para los que calificaban, era racional jubilar anticipadamente, dejar de contribuir, y o bien consumir o bien ahorrar de una forma más flexible, apenas pudieran"*.

Por otra parte, tal como lo expone Deaton (1991) la presencia de incertidumbre motiva el ahorro por precaución. En el contexto de la decisión de jubilación, esto podría tener efecto en la medida que sea óptimo mantener ahorrada la riqueza provisional (y retrasar la decisión de jubilación) como stock de reserva en el caso de restricciones de liquidez.

Sin embargo, el retiro de los ahorros provisionales es gradual en el momento de la jubilación (los beneficios se retiran mensualmente). No se considerará la incertidumbre en análisis posteriores por simplicidad.

Un aspecto fundamental del sistema de fondo confianza permite a los afiliados poder tomar la decisión de recibir un solo pago al final del tiempo para el cual ha sido contratado, aun cuando exista la opción de poder optar por otro sistema de pensiones mensuales según el nivel de ahorro de cada afiliado, cabe recalcar que este sistema es muy flexible en el sentido de que la persona en edad jubilar opte por recibir cualquiera de las dos opciones, será decisión de el afiliado en seguir aportando independientemente sin realizar ningún retiro hasta que el lo considere pertinente.

Los sistemas de financiamientos y proyecciones que se utilizaron para elaborar la propuesta fueron:

**Proyección de la administradora de fondos para los trabajadores en etapa jubilar.**

- En el caso de la proyección para los colaboradores en edad jubilar se ha considerado un tiempo de edad jubilar de 75 años.
- Esto implicará que la universidad tendrá que realizar un desembolso inicial de U\$10,000.00 para cada uno de ellos, que para este caso serían 93 empleados, lo que equivaldría a  $93 * U\$10,000.00 = U\$930,000.00$  al inicio de esta propuesta.
- Cada uno de los trabajadores aportara el 10% de su sueldo básico como propuesta inicial ya que para el trabajador será opcional de si quiere aportar un porcentaje mayor o igual al 10% de su sueldo básico.
- La universidad realizará la aportación del 5% del sueldo básico de cada trabajador y adicionalmente el aporte de los \$ 5,00 por concepto de seguro. Es decir que cada trabajador contaría con una aportación mensual del 15% de su sueldo básico, indistintamente de la contratación del seguro de vida.

<b>Aportación Mensual del trabajador 10%</b>	<b>Aportación Mensual de la UNEMI 5%</b>	<b>Seguro Contratado \$ 5,00</b>
2,756.00	1,378.00	465.00
<b>Total Aporte Mensual Nomina</b>		<b>4,599.00</b>

Por lo que la universidad por planilla de trabajadores realizará un desembolso mensual de \$ 4,599.00. Este valor puede ser cancelado con un cheque girado a

nombre de la institución encargada de la administración de los recursos o podrá realizar transferencia vía Internet de la cuenta de la UNEMI hacia la cuenta madre de la administradora de fondos y a su vez ellos realizarán las transferencias a las cuentas individuales de los partícipes.

Las fórmulas que se han utilizado para las proyecciones, son las siguientes:

Se ha considerado la aportación por parte de la universidad de \$10,000.00 a un plazo de la diferencia de los años que le faltan para cumplir los 75 años que se considera en esta propuesta, un ejemplo de un trabajador X:

$$1.- F=P(1+i)^n$$

$$F= 10,000 (1+0.003375)^{84}$$

$$F= 13,271.35$$

Para el siguiente cálculo se considera el 10% del aporte del trabajador mas el 5% del aporte patronal del sueldo básico, ejemplo:

$$2.- F=A[(1+i)^n-1]/i$$

$$\text{Sueldo Básico } 455.10 * 15\% = 68.265$$

$$F= 68.26[(1+0.003375)^{84}-1]/0.003375$$

$$F = 6,616.84$$

El total a recibir al vencimiento del plazo estipulado sería, la aportación de los \$10,000.00 proyectados hacia el futuro de acuerdo al tiempo considerado para la jubilación de cada uno de los partícipes, mas el valor futuro de las aportaciones individuales y patronales.

$$\$13,271.35$$

$$\frac{\$6,616.84}{\$19,888.19}$$

Para definir y saber realmente el valor que se tendría que desembolsar el día de hoy, se lo define trayendo el valor de los **\$19,888.19** a valor presente, se utiliza la siguiente fórmula

$$3.- P=F/(1+i)^n$$

$$P= 19,888.19/(1+0.003375)^{84}$$

$$P= 14,985.805$$

### **Proyección de la administradora de fondos para los trabajadores en etapa no jubilar.**

En el caso de la proyección para los colaboradores en edad no jubilar se ha considerado un tiempo de edad jubilar de 65 años.

Cada uno de los trabajadores aportará el 10% de su sueldo básico como propuesta inicial ya que para el trabajador será opcional de si quiere aportar un porcentaje mayor al 10% de su sueldo básico.

La universidad realizará la aportación del 5% del sueldo básico de cada trabajador y adicionalmente el aporte de los \$ 5,00 por concepto de seguro.

Es decir que cada trabajador contará con una aportación mensual del 15% de su sueldo básico, indistintamente de la contratación del seguro de vida.

Aportación Mensual del trabajador 10%	Aportación Mensual de la UNEMI 5%	Seguro Contratado \$ 5,00
1,508.00	754.19	340.00
<b>Total Aporte Mensual Nomina</b>		<b>2,602.19</b>

Por lo que la universidad por planilla de trabajadores realizará un desembolso mensual de \$ 4,599.00. Este valor puede ser cancelado con un cheque girado a nombre de la institución encargada de la administración de los recursos o podrá realizar transferencia vía Internet de la cuenta de la unemi hacia la cuenta madre de la administradora de fondos y a su vez ellos realizarán las transferencias a las cuentas individuales de los partícipes.

Las fórmulas que se han utilizado para las proyecciones, son las siguientes:

Para el siguiente cálculo se considera el 10% del aporte del trabajador mas el 5% del aporte patronal del sueldo básico, ejemplo:

$$1.- F=A[(1+i)^n-1]/i$$

$$\begin{aligned} \text{Sueldo Básico } 249.36 * 15\% &= 37.40 \\ F &= 37.40 [(1+0.003375)^{408}-1]/0.003375 \\ F &= 32,736.17 \end{aligned}$$

Para definir y saber realmente el valor que se tendría que desembolsar el día de hoy, se lo define trayendo el valor de los **\$32,736.17** a valor presente, se utiliza la siguiente fórmula

$$3.- P=F/(1+i)^n$$

$$P = 32.736.17 / (1 + 0.003375)^{408}$$

$$P = 8,279.64$$

La aportación total que realizaría la universidad por concepto de aportaciones para los dos casos, sería la sumatoria de los trabajadores en edad jubilar como los trabajadores en edad no jubilar.

Tipo de Trabajador	Aportación Mensual del trabajador 10%	Aportación Mensual de la UNEMI 5%	Seguro Contratado \$ 5,00	Total
En Edad Jubilar	2,756.00	1,378.00	465.00	4,599
En Edad no Jubilar	1,508.00	754.19	340.00	2,602.19
<b>Total Aporte Mensual Nomina</b>	<b>4,264.00</b>	<b>2,132.19</b>	<b>805.00</b>	<b>7,201.19</b>

Como conclusión del análisis podemos establecer que la universidad realizará una aportación total de:

Trabajadores en edad jubilar por valor de U\$ 1,843.00

Trabajadores en edad no jubilar el valor de U\$ 1,094.19

=====

**Total valor mensual**

**U\$ 2,937.19**

### 3.6 CONCLUSIONES

La forma como está estructurado legal, administrativa y financieramente el fondo de jubilación complementaria lo vuelve insolvente.

La falta de información incide en el desconocimiento de los beneficios del fondo de jubilación.

La administración del fondo se ve afectada por la ausencia de análisis financieros.

El presupuesto institucional de los próximos años se verá afectado debido a la falta de información financiera que permita tomar medidas correctivas para el financiamiento del fondo.

La pobre cobertura en jubilación genera molestias a los nuevos empleados de la UNEMI.

El alto porcentaje de servidores de la UNEMI, cercanos a jubilarse, afectan el equilibrio del fondo de jubilación complementaria

El mecanismo de jubilación para los nuevos empleados de la UNEMI, provoca insatisfacción debido a la desconfianza que se tiene en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS.

La creación de un fondo de inversión previsional, satisface a los nuevos empleados.

### **3.7 RECOMENDACIONES**

Considerando los resultados obtenidos en la investigación, el grupo de investigadores considera necesario proponer a la UNEMI la creación del fondo de inversión para los jubilados

### 3.8 BIBLIOGRAFIA

1. Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS), (2003): "Boletín Estadístico AIOS No. 9, "Los Regímenes de Capitalización Individual en América Latina".
2. AGUILERA, Izquierdo. "Pensiones privadas", Madrid 2001.
3. AYALA, Ulpiano. "Memoria Técnica para la Reforma del Seguro Social Obligatorio", IESS 1998.
4. BONILA, Conté. "Las Reformas de los Sistemas de Pensiones en América Latina:  
5. Crónica y Reflexiones", Organización Internacional del Trabajo 1997.
6. CONAM. Propuesta a la Reforma de la Seguridad Social.
7. CONSTITUCION DEL ECUADOR, Quito, 21 de junio de 1998.
8. Código del Trabajo, Caldera Rafael "Derecho del Trabajo" Tomo 1, segunda edición, Editorial el Ateneo.
9. Código del Trabajo, Robalino Isabel "Manual de Derecho del Trabajo" Editorial Mendieta 1998.
10. COKA AGUIRRE, Raúl. Las administradoras de fondos de pensiones frente a la problemática de la jubilación ecuatoriana. Quito, 1995.
11. EUZEBY, C. (1989): "El ingreso mínimo garantizado. Experiencias europeas" en Prestaciones no contributivas y lucha contra la pobreza. I.S.E. Madrid.

12. DIAZ, Aznarte. "Acción Protectora de la Seguridad Social por muerte y supervivencia", Barcelona 2003.
13. FERNANDEZ, Fargas. "Análisis crítico del sistema de pensiones no contributivas", Pamplona, Junio 2002.
14. FIAP. Conferencia "Latinoamérica: Los fondos de pensiones y su influencia en el desarrollo económico". Guayaquil, Noviembre 1997.
15. FUNDACION ECUADOR, Agenda para el desarrollo del Ecuador Siglo XXI. Seguro Social, Guayaquil 1995.
16. FRETES, Vicente. "Ecuador: Una agenda económica y social del nuevo milenio".
17. Holzmann, Hinz y otros. "Soporte del Ingreso en la Vejez en el Siglo XXI: Una perspectiva internacional de los sistemas de pensiones y de sus reformas". Banco Mundial (Julio 2005)
18. ITURRALDE, Roberto. Desempeño del Seguro Social Ecuatoriano en la década de los ochenta. Chile, 1990.
19. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, (2001), Noviembre.
20. LEY ESPECIAL DE DESCENTRALIZACION DEL ESTADO Y DE PARTICIPACION SOCIAL, Registro Oficial 169 del 8 de octubre de 1997.
21. LE GRAND, J. (1993): "Economía, igualdad y justicia social" I Simposio sobre igualdad y distribución de la renta y la riqueza Vol. I. Fundación Argentaria. Madrid.

- 22.LOSADA, Gallegos. "Sistemas privados de pensiones en las empresas españolas"
- 23.LOPEZ, Ferrer. "Como calcular las pensiones de la seguridad social", Barcelona 2006.
- 24.MURRO, Ernesto. Una visión sobre la seguridad social en América Latina, Uruguay, Agosto 2002.
- 25.MULTIBANCO BG. Problemática de la jubilación en el Ecuador, Guayaquil 1997.
- 26.OCHANDO, C. y SÁNCHEZ, A. (1999): "La redistribución de la renta" en Jordán, J.M<sup>a</sup>., García Reche, A. y Antuñano, I. (Coords.): Política Económica y actividad empresarial. Tirant Lo Blanch. Valencia; Cap.:4.
- 27.PALAN, Gladys. "La Seguridad Social y la Nueva Constitución Política de la República del Ecuador" Ecuador 2000.
- 28.SANCHEZ C., Gilberto. Manual de instrucción para afiliados al IESS, Ediciones Edipe, Quito 1995.
- 29.SANTACRUZ, Silvia. "La crisis del sistema de pensiones del IESS y las alternativas de solución", Guayaquil, Julio del 2003.
- 30.TAMBORERO, Moliner. "Aspectos complejos en materia de Seguridad Social", Madrid 2003.
- 31.UTHOFF, Andras, (1997). "Reformas a los Sistemas de Pensiones, Mercados de Capitales y Ahorros", Revista de la CEPAL No. 63.
- 32.VAN PARIJS, PH. (1993): )Qué es una sociedad justa?. Ariel, Barcelona.

## **ANEXO 1**

### **LEY DE MERCADO DE VALORES**

Resolución del Consejo Nacional de Valores No. 14. RO/ 458 de 21 de Noviembre del 2001.

#### **EL CONSEJO NACIONAL DE VALORES**

Considerando:

Que, mediante Ley No. 107, publicada en el Registro Oficial No. 367 de agosto 23 de 1998, el Plenario de las Comisiones Legislativas, expidió la Ley de Mercado de Valores;

Que, el Título XIV, Capítulo III de la Ley de Mercado de Valores trata de las sociedades administradoras de fondos y fideicomisos;

Que, varias disposiciones de ese capítulo señalan que el Consejo Nacional de Valores debe determinar normas y parámetros sobre las administradoras de fondos y fideicomisos; y,

En uso de las facultades que le concede el numeral cuatro del artículo noveno de la Ley de Mercado de Valores.

#### **Resuelve:**

Expedir el presente Reglamento de administradoras de fondos y fideicomisos.

#### **TITULO I**

##### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Art. 1.- Objeto**

Este reglamento establece las normas para el cumplimiento del objeto social previsto en la Ley de Mercado de Valores para las sociedades administradoras de fondos y fideicomisos.

## **Art. 2.- De la denominación**

Las compañías administradoras de fondos y fideicomisos podrán incluir en su denominación la expresión "administradora de fondos y fideicomisos", la que solamente podrá ser utilizada por las compañías que se constituyan conforme a las disposiciones de la Ley de Mercado de Valores y sus normas complementarias, debiendo agregar la expresión peculiar que les permita diferenciarse entre sí.

Quienes infrinjan la disposición establecida en el inciso precedente o quienes desarrollen actividades propias de una administradora de fondos y fideicomisos sin encontrarse debidamente autorizadas por la Superintendencia de Compañías, estarán sujetas a las sanciones impuestas por el Superintendente de Compañías, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar.

## **Art. 3.- Del capital suscrito y pagado**

Al momento de la autorización de las sociedades administradoras de fondos y fideicomisos, el capital mínimo inicial deberá estar suscrito y pagado, en numerario.

## **Art. 4.- Indicadores de eficiencia**

El Consejo Nacional de Valores fijará mediante resolución los parámetros técnicos que deberán observar permanentemente las sociedades administradoras de fondos y fideicomisos, con relación al cumplimiento y desarrollo de su objeto social.

**Art. 5.-** Las sociedades administradoras de fondos y fideicomisos, previo a la autorización de funcionamiento, deberán demostrar que cuentan con instalaciones e infraestructura mínima necesaria que asegure un buen servicio a sus clientes y partícipes. Además demostrarán que cuentan con las seguridades y los medios de respaldo de la información y documentación relacionada con los fondos y fideicomisos que administren; para lo cual deberán contar con un plan de contingencia, el que se sujetará a los lineamientos generales que establezca la Superintendencia de Compañías. Los archivos que contengan la información antes descrita deberán ser custodiados

por una institución financiera o por otras instituciones o compañías autorizadas por la Ley para brindar dicho servicio, al que tendrá acceso directo la Superintendencia de Compañías. El custodio no podrá estar vinculado con la sociedad administradora de fondos y fideicomisos.

Las sociedades administradoras de fondos y fideicomisos deberán demostrar, además y como requisito previo a su funcionamiento, que cuentan con sistemas informáticos, programas y equipos independientes tanto funcional así como operativamente, de los sistemas y programas informáticos de su cabeza de grupo financiero, de la institución financiera que forme parte de su grupo financiero y de sus empresas vinculadas. Adicionalmente la administradora estará impedida de acceder a información de cuentas u operaciones de sus empresas vinculadas, así como está impedida de permitir el libre acceso de éstas a la información que es propia de la sociedad administradora de fondos y fideicomisos, exclusivamente.

Para los fines previstos en el inciso precedente, las sociedades administradoras de fondos y fideicomisos observarán el Manual Orgánico Funcional, Reglamento Operativo Interno y Sistema Tecnológico de las Administradoras de Fondos y Fideicomisos y Manual Orgánico y de Procedimientos del Comité de Inversiones, de conformidad a las normas establecidas en este reglamento y el contenido mínimo de dichos documentos establecidos por la Superintendencia de Compañías.

Por lo demás las sociedades administradoras de fondos y fideicomisos se obligan a atender al público todos los días hábiles, incluso cuando el banco o sociedad financiera que forme parte de su Grupo Financiero esté cerrado por disposición o autorización de la Superintendencia de Bancos; todo en atención a la independencia y total autonomía que tiene el objeto social de aquellas.

**Nota:** Artículo sustituido por Resolución del Consejo Nacional de Valores No. 11, publicada en Registro Oficial 673 de 30 de Septiembre del 2002.

#### **Art. 6.- Obligación de indemnización y responsabilidad.**

La sociedad administradora de fondos y fideicomisos es responsable y está obligada a responder a los fondos de inversión, fideicomisos y/o a los partícipes por los

perjuicios o pérdidas que ella o cualquiera de sus empleados, funcionarios o personas que le presten servicios les causaren como consecuencia de infracciones a la Ley de Mercado de Valores, sus normas complementarias o al reglamento interno del fondo; por dolo, abuso de confianza, culpa y en general por el incumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal que corresponda a las personas implicadas.

#### **Art. 7.- Obligaciones como administradoras de fondos**

A más de las obligaciones contempladas en la Ley de Mercado de Valores, las sociedades administradoras de fondos y fideicomisos que actúan como administradoras de fondos tienen las siguientes obligaciones:

1. Negociar los valores inscritos en las bolsas de valores del país a través de mecanismos de negociación bursátiles, de conformidad con la ley.
2. Informar mensualmente a los inversionistas aportantes, respecto de los fondos que administren sobre su estado y comportamiento de los mercados, en tratándose de fondos de largo plazo (educacionales, de vivienda, de pensiones, de cesantía y otros que autorice el CNV) la rendición de cuentas se hará al menos trimestralmente.
3. Divulgar a sus inversionistas aportantes cualquier hecho o información relevante, por escrito a la dirección que haya registrado el partícipe, respecto de sí misma o de los fondos de inversión que administre, dentro de los cinco días de que el hecho ocurra o llegue a su conocimiento.
4. Reportar a la Superintendencia de Compañías, de los hechos o información relevante respecto de las empresas o sociedades emisoras de los valores en la que los fondos de inversión mantengan invertidos sus recursos y que pudieren variar el valor o cotización en el mercado de las cuotas o unidades del fondo, dentro de los cinco días de que el hecho ocurra o llegue a su conocimiento.
5. Efectuar la valoración de los activos del fondo, de conformidad con las normas

previstas en el Reglamento de Fondos de Inversión expedidos por el CNV.

**6.** Valorar las unidades de cada fondo diariamente en base al valor del patrimonio, es decir la suma de los valores que en el mercado tuvieren los activos del fondo previa deducción de las provisiones diarias; dividido para el número de unidades en circulación.

Se considerarán como provisiones las realizadas por gastos que incurra el fondo en el giro de su negocio y pueden ser por impuesto a la renta; comisiones por administración; auditoría externa; mantenimiento de la inscripción en el Registro de Mercado de Valores y las demás que contemple el reglamento interno respectivo de cada fondo.

**7.** Valorar las cuotas de los fondos colectivos al menos trimestralmente de acuerdo al procedimiento que deberá establecer la administradora para el efecto.

**8.** Las sociedades administradoras publicarán al menos semanalmente en el diario señalado en el Reglamento Interno de los Fondos de Inversión, el valor de la unidad de los fondos administrados y la composición de sus portafolios con los respectivos porcentajes de participación por emisor y por título frente a su patrimonio.

**9.** Asumir los gastos y costos que demande la administración de los fondos y conservación de sus bienes o de cualquier otro origen que excedan a los establecidos en el reglamento interno y en el Contrato de Incorporación:

**10.** Entregar en custodia los valores de los fondos que administre, y de los fideicomisos mercantiles cuyos contratos así lo obliguen.

**11.** Pagar los rescates de las unidades que administre, en los términos previstos en el reglamento y contrato pertinente.

12. Celebrar un contrato de incorporación con los inversionistas aportantes de los fondos de inversión.

13. Llevar un sistema de control interno permanente sobre las actividades a cargo de la administradora, los controles internos considerarán al menos los siguientes aspectos:

- - Revisión de ingresos y rescates realizados por los partícipes;
- Rescates que no han sido retirados por los partícipes y sistema de custodia de los mismos;
- Verificación de firmas de los rescates realizados;
- Emisión y anulación de cheques;
- Conciliaciones bancarias;
- Pago de comisiones;
- Seguridad del sistema informático;
- Soportes de las operaciones;
- Provisiones;
- Documentación de los partícipes que ingresan a los fondos de inversión;
- Custodia de valores; y,
- Los demás que la administradora considere pertinentes.

#### **Art. 8.- Conflicto de intereses**

Sin perjuicio de la facultad del CNV de expedir las normas que sean necesarias, a fin de evitar conflictos de intereses no podrán ser representantes legales, administradores o funcionarios de la sociedad administradora de fondos y fideicomisos las personas que desempeñen alguna función en las instituciones financieras o empresas vinculadas a la sociedad administradora, con la salvedad de que el Directorio de la Sociedad Administradora, podrá estar integrado hasta en un

40% con miembros del Directorio de la institución financiera o sociedad controladora que haga cabeza de grupo.

Nota: Artículo reformado por Resolución del Consejo Nacional de Valores No. 9, publicada en Registro Oficial 605 de 26 de Junio del 2002.

## **TITULO II**

### **AUTORIZACION DE FUNCIONAMIENTO E INSCRIPCION**

#### **Art. 9.- Solicitud**

Las sociedades anónimas constituidas como sociedades administradoras de fondos y fideicomisos, deberán, previo al inicio de sus operaciones, obtener la autorización de funcionamiento por parte de la Superintendencia de Compañías e inscribirse en el Registro del Mercado de Valores.

La solicitud de autorización de funcionamiento e inscripción deberá ser presentada a la Superintendencia de Compañías por el representante legal de la sociedad administradora y por el abogado patrocinador, este último deberá estar inscrito en el Colegio de Abogados. A dicha petición se acompañará la información que acredite la capacidad técnica y la solvencia económica de la compañía para el cumplimiento de su objeto.

A partir de la autorización de funcionamiento e inscripción en el Registro del Mercado de Valores, la sociedad administradora de fondos y fideicomisos dispondrá de un plazo de hasta 6 meses para presentar el primer fondo de inversión o fideicomiso mercantil, plazo que no podrá ser prorrogado.

#### **Art. 10.- Contenido de la solicitud**

La solicitud de autorización de funcionamiento e inscripción deberá contener al menos la siguiente información:

1. Objeto social de la sociedad administradora, de acuerdo a la Ley, de Mercado de Valores.
2. Fotocopia del nombramiento del representante legal de la sociedad administradora de fondos, debidamente inscrito en el Registro Mercantil.
3. Declaración individual suscrita por el representante legal de la compañía y por cada uno de los administradores y miembros del Comité de Inversiones que no se encuentran incurso en las prohibiciones previstas en la Ley de Mercado de Valores.
4. Certificación y registro de firmas del representante legal, personas autorizadas, contador y miembros del Comité de Inversiones.
5. Denominación, número de RUC, domicilio, dirección, teléfonos, telefax y dirección de correo electrónico (e-mail) de la compañía.
6. Nómina, currículum vitae y fotocopia de las cédulas de ciudadanía de los miembros del Directorio y del Comité de Inversiones. 7. Nómina de los accionistas y porcentaje de participación; en caso de que los accionistas sean personas jurídicas deberán adjuntar la nómina de los accionistas que sobrepasen el 10 por ciento de participación.
8. Nómina de las empresas vinculadas a la sociedad administradora y del grupo financiero al que pertenece, de acuerdo a las normas que dicte para el efecto el Consejo Nacional de Valores.
9. Denominación del auditor externo, con indicación del número del registro nacional de auditores externos, el número del RUC y el número de inscripción en el Registro del Mercado de Valores; para lo cual deberá adjuntar en el término de 60 días el contrato correspondiente.

10. Contrato suscrito entre el representante legal de la sociedad administradora y agente distribuidor de las unidades de participación de los fondos administrados en el que se incluirá las funciones, costo y oficinas que prestarán el servicio de distribución.

11. Manual Orgánico - Funcional, que deberá contener el organigrama donde consten los distintos niveles administrativos y operativos, y una descripción de las funciones que desarrollará cada nivel. Documento que deberá cumplir con el contenido mínimo establecido por la Superintendencia de Compañías.

12. Manual Orgánico - Funcional y de procedimientos del Comité de Inversiones. Documento que deberá cumplir con el contenido mínimo establecido por la Superintendencia de Compañías.

13. Reglamento operativo interno, que deberá cumplir con el contenido mínimo establecido por la Superintendencia de Compañías y que además deberá describir detalladamente los procedimientos operativos y de control interno de la Sociedad Administradora, bajo el siguiente esquema:

#### **A. ADMINISTRACION DE FONDOS DE INVERSION ADMINISTRADOS**

- Concepto, tipos de fondos.
- Procedimientos de ingreso a un fondo.
- Procedimientos para incrementos de la participación.
- Procedimientos para rescates parciales del fondo.
- Procedimientos de cancelación total de las unidades en el fondo.
- Proceso de anulación de contratos.
- Procesos de control interno.
- Proceso de transferencias.
- Proceso de cobro de comisiones.

- Procedimientos del administrador del fondo y del operador (mesa de dinero).  
Procedimientos del departamento de operaciones (caja).

## **B. ADMINISTRACION DE FONDOS DE INVERSION COLECTIVOS**

- Definición y objetivo de los fondos.
- Mecanismos de operación y funcionamiento del fondo colectivo.  
Procedimientos de ingreso a un fondo.
- Procedimiento de valoración de las cuotas.
- Procedimiento de redención de las cuotas a la finalización del fondo.  
Procedimiento para la transferencia y registro de los titulares de las cuotas en el fondo.
- Procedimiento de cobro de comisiones y gastos a cargo del fondo.  
Procedimientos de control interno.

## **C. ADMINISTRACION DE FIDEICOMISOS**

- Objeto, partes que intervienen.
- Procedimiento para constituir un fideicomiso.
- Tratándose de fideicomisos de inversión que mantengan la modalidad de adherentes deberá claramente especificarse la diversificación que se mantendrán en las inversiones.
- Procedimientos operativos y administrativos generales.
- Proceso de cobro de comisiones.

En caso de que la sociedad administradora participe en procesos de titularización, deberá añadir:

## **D. TITULARIZACION**

Deberá contener una descripción de cada proceso de titularización en su parte operativa y de control interno, en lo que estipulan los numerales 12 y 13 de este artículo.

14. Manual de los sistemas tecnológicos que posean, los mismos que deben contener una descripción general de los equipos de computación con los que cuenta la administradora para el desarrollo de sus actividades: contabilidad, ingreso y retiro de partícipes, cálculo diario del valor de la unidad, portafolios de inversión, etc.

15. Título de propiedad o contrato de arrendamiento, suscrito entre el representante legal de la compañía y la persona natural o jurídica dueña del inmueble, donde funcionará la administradora.

16. Planos en donde se indique la superficie del lugar donde se desarrollarán las actividades de la administradora.

17. Fotocopia de la escritura de constitución.

La Superintendencia de Compañías realizará todas las acciones que considere necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos a que se refiere el presente artículo.

Nota: Numerales 11, 12 y 13 reformados por Resolución del Consejo Nacional de Valores No. 9, publicada en Registro Oficial 605 de 26 de Junio del 2002.

#### **Art. 11.- Pronunciamiento de la Superintendencia**

La Superintendencia de Compañías tendrá un término de 15 días contados desde la fecha de presentación de la solicitud y documentación completa para pronunciarse sobre ella.

Este término se suspenderá si la Superintendencia de Compañías pidiera información adicional al peticionario o le solicitare la rectificación por no ajustarse a las disposiciones legales, reglamentarias o complementarias, por el término adicional de 15 días.

**Art. 12.- Exhibición del certificado de inscripción en el Registro del Mercado de Valores**

El certificado de inscripción que concede el permiso para operar deberá exhibirse en un lugar público de la sociedad administradora, donde se lo conservará.

**TITULO III  
DEL CUSTODIO**

**Art. 13.- Custodia**

La custodia de las inversiones del fondo de inversión se sujetará a las disposiciones previstas en el presente título.

Podrán actuar como custodios únicamente el Depósito Centralizado de Compensación y Liquidación de Valores o una entidad bancaria no vinculada a la administradora. La sociedad administradora no podrá tener más de un custodio para cada fondo y fideicomiso que administre. Los fondos y fideicomisos de inversión que mantengan inversiones en el exterior, o en valores desmaterializados, podrán tener más de un custodio, respecto de dichos valores.

Los fideicomisos mercantiles que tengan adherentes igualmente deberán contratar un custodio de los valores no vinculado a la sociedad administradora.

Si un fondo de inversión realiza inversiones en el exterior, deberá contratar los servicios de un custodio extranjero debidamente autorizado, manteniendo la plena responsabilidad frente al fondo.

Nota: Artículo reformado por Resolución del Consejo Nacional de Valores No.9, publicada en Registro Oficial 605 de 26 de Junio del 2002.

#### **Art. 14.- Contrato de custodia**

Previo al inicio de operaciones de un fondo de inversión o negocios fiduciarios administrados por la sociedad administradora ésta deberá suscribir un contrato de custodia de valores con una entidad autorizada de acuerdo a lo establecido en el artículo anterior, con por lo menos las siguientes cláusulas:

1. La facultad de la Superintendencia de Compañías para efectuar arquezos periódicos de los valores custodiados sin necesidad de autorización de la sociedad administradora.
2. Establecer expresamente que los títulos - valores nominativos producto de las inversiones deberán estar endosados a favor del fondo o fideicomiso y aquellos títulos - valores que sean al portador deberían estar registrados en el estado de cuenta a favor del respectivo fondo o fideicomiso.
3. Derechos y obligaciones del custodio y de la sociedad administradora.
4. Establecer los costos del servicio de custodia.
5. Establecer el procedimiento para el ingreso y salida de los valores.
6. Determinar el procedimiento para el cobro de valores en el caso de que sea delegada esa función al custodio.
7. Establecer las condiciones para la conservación y las pólizas de seguro que se constituirán para amparar los valores depositados en el custodio.

Se considera que el custodio no asume ninguna responsabilidad por las inversiones, enajenaciones o negociaciones que la sociedad administradora realice con los valores entregados en custodia.

El custodio es responsable frente a los fondos de inversión y negocios fiduciarios por los daños y perjuicios que se deriven del incumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar.

Si el contrato de custodia se realiza con el depósito centralizado de compensación y liquidación de valores deberá sujetarse a sus disposiciones y reglamentos.

Nota: Artículo sustituido por Resolución del Consejo Nacional de Valores No. 4, publicada en Registro Oficial 553 de 11 de Abril del 2002.

#### **Art. 15.- Información y Control**

El custodio se encuentra obligado a remitir a la Superintendencia de Compañías toda la información relacionada con el ejercicio de sus funciones que le sea requerida. La Superintendencia de Compañías podrá realizar las inspecciones de arqueo de valores y actividades que sean necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones asumidas por el custodio en relación con los fondos de inversión y fideicomisos, sin necesidad de autorización previa de la sociedad administradora.

### **TITULO IV COMITE DE INVERSIONES**

**Art. 16.- Del Comité de Inversiones.-** La sociedad administradora deberá contar con un Comité de Inversiones conformado por un número impar no menor de 5 miembros, debiendo cuando menos el 60% de sus integrantes ser funcionarios a tiempo completo de la sociedad administradora y, pudiendo el 40% restante, integrarlo funcionarios de la Institución Financiera que haga cabeza de grupo, de ser el caso. Sus miembros no podrán desempeñar iguales funciones para otra administradora de fondos. El Comité de Inversiones deberá estar conformado por miembros que acrediten experiencia en el sector financiero, bursátil o afines en el

área de inversiones de por lo menos tres años.

El Comité de Inversiones es responsable de la supervisión de las operaciones de inversión decididas por ellos de acuerdo a la periodicidad fijada por el representante legal de la sociedad administradora, la que no podrá ser mayor a 60 días. Sus miembros durarán en sus funciones al menos un año y podrán ser ratificados por la sociedad administradora.

Si en alguna de las sesiones del comité se decidiera invertir en una institución que se encuentre relacionada con alguno de los miembros del Comité de Inversiones sea por propiedad, participación o gestión, dicho miembro deberá manifestar en forma expresa su relación y se abstendrá de opinar y votar.

Los integrantes del Comité de Inversión no podrán participar en decisiones de inversión cuando éstas tengan relación con valores o empresas emisoras contra las que estuvieren litigando; en las cuales éstos, sus cónyuges o parientes dentro del tercer grado civil de consanguinidad o segundo de afinidad sean sus administradores y en los cuales éstos tengan relación con la empresa o con el grupo empresarial al que ésta se pertenece; o cuando tengan la calidad de accionistas o vinculación familiar o empresarial en los términos antedichos, con accionistas que posean más del 5 por ciento del capital de la compañía emisora; y, en todos aquellos casos en donde exista conflicto de interés.

Cualquier cambio en la conformación el Comité de Inversiones deberá ser comunicado a la Superintendencia de Compañías dentro de los cinco días de que ocurra el hecho.

La información relativa a las decisiones de inversión del fondo, se considerará información reservada. Las personas integrantes del Comité de Inversiones, así como todas las demás personas que tengan acceso a dicha información, deberán guardar absoluta reserva sobre la misma.

Nota: Artículo reformado por Resolución del Consejo Nacional de Valores No. 9, publicada en Registro Oficial 605 de 26 de Junio del 2002.

**Art. 17.- De las actas del Comité de Inversiones**

El Comité de Inversiones deberá llevar un archivo con las actas de cada reunión que deberán estar suscritas por los miembros presentes. Dichas actas podrán ser solicitadas en cualquier momento por la Superintendencia de Compañías, de considerarlo necesario.

Las decisiones del Comité de Inversiones deberán adoptarse por mayoría absoluta.

**Art. 18.- Limitaciones al Comité de Inversiones**

Los miembros del Comité de Inversiones están prohibidos de:

1. Adquirir, usufructuar, utilizar o explotar, en forma directa o indirecta, los bienes, derechos u otros activos de los fondos de inversión.
2. Percibir emolumentos, comisiones u honorarios de forma directa o indirecta con recursos de los fondos.
3. Ser accionista en más del 10%, Director, Gerente o miembro del Comité de Inversiones de otra sociedad administradora.

Nota: Numeral 3 sustituido por Resolución del Consejo Nacional de Valores No. 9, publicada en Registro Oficial 605 de 26 de Junio del 2002.

**TITULO V  
INFORMACION**

**Art. 19.- De la información a la Superintendencia de Compañías**

La sociedad administradora de fondos deberá elaborar sus estados financieros

mensuales de conformidad con lo dispuesto en el catálogo y plan de cuentas aprobado por el CNV.

Deberá también presentar de manera clara y precisa los ingresos que perciba por concepto de remuneración de cada uno de los fondos o fideicomisos que administre, indicando adicionalmente, el detalle del portafolio de las inversiones propias que mantiene en los fondos que administra y en otros activos, y la demás información que la Superintendencia de Compañías crea conveniente solicitar.

La información deberá ser remitida en medio magnético y por escrito, cortada al último día de cada mes, dentro de los 10 días posteriores a la finalización del mes respectivo y deberá ser acompañada de una certificación de veracidad debidamente firmada por el representante legal y por el contador.

#### **Art. 20.- Publicación de información**

Las sociedades administradoras de fondos publicarán semanalmente en el diario señalado en el Reglamento Interno de los Fondos de Inversión el valor de integración y rescate de las unidades de participación de cada uno de los fondos administrados que manejen, indicando claramente que la rentabilidad no es preestablecida, que se refiere a períodos pasados y que de ninguna manera se garantiza márgenes de rentabilidad en el futuro; además publicará mensualmente la composición de los Portafolios de los fondos de inversión, por emisor, título y plazo, con indicación del porcentaje de inversión por emisor frente al patrimonio del fondo respectivo.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Mercado de Valores y las resoluciones que expida el CNV, la sociedad administradora de fondos deberá publicar, en la misma fecha en que efectúe la publicación de su balance anual auditado, dentro del primer trimestre luego del cierre del ejercicio económico, la siguiente información, de acuerdo al plan y dinámica de cuentas:

1. Los estados financieros auditados individuales de los fondos de inversión que administre.
2. En forma consolidada, los estados financieros por tipo de fideicomisos que administre.

Nota: Artículo sustituido por Resolución del Consejo Nacional de Valores No. 11, publicada en Registro Oficial 673 de 30 de Septiembre del 2002.

#### **Art. 21.- Información periódica**

La sociedad administradora de fondos deberá presentar a la Superintendencia de Compañías con el carácter mensual la siguiente información:

1. Los estados financieros que incluirán: Estado de situación financiera, estado de resultados y cuentas de orden.
2. Detalle de las comisiones por administración que cobra a los fondos de inversión y fideicomisos.
3. Detalle del portafolio de la administradora.
4. Detalle de inversión en unidades de participación de los fondos de inversión.
5. Valor de mercado de las cuotas de los diferentes fondos colectivos que administre.

Con carácter anual la siguiente información:

Estados financieros auditados, incluyendo estado de situación financiera, estado de resultados de cada uno de los fondos que administre. Los estados financieros deberán incluir las notas de los auditores externos y sus respectivas observaciones, teniendo en cuenta para el efecto las disposiciones establecidas en la Ley de Mercado de Valores y en el reglamento que se dicte sobre la materia. Esta

información se entregará dentro del plazo de 90 días contados desde la fecha de cierre del respectivo ejercicio.

Anualmente también se deberá remitir la declaración juramentada de cada uno de los miembros del respectivo Comité de Inversiones de que no se encuentran incurso en las prohibiciones previstas en el Art. 106 de la Ley de Mercado de Valores.

**Art. 22.- Información que proporcionará la administradora a los partícipes**

La sociedad administradora de fondos entregará mensualmente a los partícipes de los fondos administrados de inversión la siguiente información:

1. Estado de cuenta, que contendrá, al menos, un detalle del saldo del período anterior y actual, depósitos y rescates del partícipe, valor de la unidad, rentabilidad obtenida (monto y porcentaje), fecha de corte y otra que la administradora considere importante.
2. Un análisis de la situación del mercado financiero del país donde se invierten los recursos de los partícipes.
3. Las que consten en el reglamento interno de cada fondo de inversión.

En la documentación que se entregue al partícipe (reglamento interno, contrato de incorporación, portafolio de inversión, estados de cuenta, etc.) y en la promoción del fondo, se debe informar al público que la sociedad administradora de fondos es una entidad totalmente independiente del grupo financiero al que pertenece y que es controlada por la Superintendencia de Compañías.

**Art. 23.- Publicidad**

La publicidad promocional que efectúe la sociedad administradora de los fondos y fideicomisos que administre deberá al menos mencionar que se trata de una inversión de riesgo, que no tiene un rendimiento determinado, las oficinas a donde

puede acudir a suscribir el contrato de incorporación, portafolios actualizados y características básicas del producto.

La publicidad que realicen las administradoras de fondos y fideicomisos deberá ser remitida a la Superintendencia de Compañías dentro de los 2 días posteriores a su primera publicación. El costo de la publicidad será asumido por la sociedad administradora.

La publicidad, no podrá contener alusiones, declaraciones, o representaciones que puedan inducir a error, equívocos o confusión, al público sobre el respaldo o garantías de sus inversiones en los fondos. Las administradoras de fondos, integrantes de grupos financieros, en la publicidad sólo podrán declararse como parte integrante de dicho grupo.

En tratándose de fondos internacionales deberá hacerse mención expresa de ello en el medio publicitario correspondiente.

Nota: Artículo reformado por Resolución del Consejo Nacional de Valores No. 9, publicada en Registro Oficial 605 de 26 de Junio del 2002.

Nota: Incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 621 de 18 de Julio del 2002.

## **TITULO VI DE LA INTERVENCION A LA ADMINISTRADORA DE FONDOS**

### **Art. 24.- De la intervención**

La Superintendencia de Compañías puede nombrar de oficio uno o más interventores para las sociedades administradoras de acuerdo a lo previsto en la Ley de Compañías.

### **Art. 25.- Derogatoria**

Derógase la Resolución No. CNV-93-006, expedida el 22 de diciembre de 1993 y publicada en el Registro Oficial No. 349-S de diciembre 31 de 1993.

### **DISPOSICION ESPECIAL**

En los casos en que las sociedades administradoras de fondos y fideicomisos se encontraren en intervención o si la institución financiera que sea cabeza de grupo a la que pertenezca, no se encuentren operando o estuvieren en disolución o liquidación, las sociedades administradoras de fondos y fideicomisos, podrán contratar exámenes especiales de auditoría externa, previa autorización de la Superintendencia de Compañías.

La presente resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

### **DISPOSICION TRANSITORIA**

Las sociedades administradoras de fondos y fideicomisos deberán adecuar su situación, de acuerdo a los requerimientos establecidos en el presente reglamento, a más tardar hasta el 31 de diciembre del 2002.

Nota: Amplíese el plazo en 90 días, contados a partir de la fecha del cumplimiento de dicho plazo. Dada por Resolución del Consejo Nacional de Valores No. 5, publicada en Registro Oficial 553 de 11 de Abril del 2002.

Nota: Disposición sustituida por Resolución del Consejo Nacional de Valores No. 11, publicada en Registro Oficial 673 de 30 de Septiembre del 2002

## ANEXO 2

### ENCUESTA APLICADO A DOCENTES

#### ENCUESTA DE PRODUCTO

##### Presentación del encuestador

Buenos días/tardes,

Mi nombre es "**Nombre del encuestador**" estamos realizando una Investigación sobre los Beneficios de la Jubilación

Estamos interesados en conocer su opinión, por favor, ¿sería tan amable de contestar el siguiente cuestionario? La información que nos proporcione será utilizada para conocer las expectativas sobre jubilación que usted tiene. El cuestionario dura 5 minutos aproximadamente. Gracias.

##### Perfil del encuestado

Edad

Sexo  Hombre

Mujer

##### Información

1.- ¿Cual es su relación con la Universidad Estatal de Milagro? (Marque con una X)

Docente

Administrativo

Trabajador

2.- ¿Cuál es su escolaridad? (Marque con una X)

Bachiller

Tecnólogo

Tercer Nivel

Cuarto Nivel

3.- ¿Cuál es su estado civil?

Soltero

Casado

Divorciado

Viudo

Unión Libre

4.- ¿Número de hijos?

Ninguno

1

2

3

4

más de 5

5.- ¿Número de personas que dependen económicamente de usted?

6.- ¿Padece alguna enfermedad crónica?

SI

NO

7.- ¿Tiene alguna otra fuente de ingreso?

SI

NO

8.- ¿Qué piensa usted que es la jubilación?

ES UN RETIRO DE TODA ACTIVIDAD LABORAL

LA OPORTUNIDAD DE DISPONER DE SU TIEMPO

UN PASO A LA VEJEZ

LO MERECIDO POR SU VIDA LABORAL

NO SE

9.- ¿En cuánto tiempo aspira usted a jubilarse?

0 a 2 años

2 a 5 años

5 a 10 años

10 a 20 años

más de 20 años

10.- ¿Conoce usted cuanto recibirá mensualmente por concepto de jubilación al final de su etapa laboral?

SI

NO

11.- ¿Cuánto es ese valor?

- MAYOR AL SUELDO PROMEDIO DEL ULTIMO AÑO
- IGUAL AL SUELDO PROMEDIO DEL ULTIMO AÑO
- MENOR AL SUELDO PROMEDIO DEL ULTIMO AÑO

12.- ¿Quién financiara ese rubro

- IESS
- UNIVERSIDAD
- IEES Y UNIVERSIDAD
- GOBIERNO

13.- ¿Considera suficiente los ingresos a recibir por jubilación?

- SI
- NO

14.- ¿Está de acuerdo con que existan diferencias entre los esquemas de jubilación para los empleados de la UNEMI?

- Totalmente de acuerdo
- parcialmente de acuerdo
- indiferente
- en desacuerdo

15.- ¿Estaría usted dispuesto a realizar aportes extras que permitan financiar una jubilación extra a la recibida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?

- SI
- NO

16.- ¿Cuánto estaría dispuesto a aportar del total de sus ingresos?

- 5%
- 10%
- 15%
- 20%

17.- ¿Qué tipo de beneficio le gustaría recibir?

- JUBILACION COMPLEMENTARIA QUE PERMITA RECIBIR EL ULTIMO SUELDO HASTA LA MUERTE DEL TITULAR
- JUBILACION EXTRA A LA DEL IEES. IGUAL AL ÚLTIMO SUELDO.
- VALOR UNICO AL MOMENTO DE JUBILARSE

18.- En una escala del 1 al 10 ¿Qué calificación le daría usted a los beneficios que recibe de parte del IESS?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PESIMO									EXCELENTE

19.- ¿Considera adecuados los valores que reciben los jubilados del IESS

- SI
- NO

20.- ¿Confía usted en que recibirá una jubilación digna por parte del IESS al momento de terminar su carrera laboral?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TOTAL									TOTAL
DESCONFIANZA									CONFIANZA

21.- ¿Cuánto le satisface el mecanismo de jubilación con el que cuenta actualmente?

- Totalmente Satisfecho
- Satisfecho
- Indiferente
- Insatisfecho

## ANEXO 3

### ENTREVISTA AL DIRECTOR FINANCIERO

1. ¿De cuantos miembros consta el fondo de jubilación complementaria de la UNEMI?
2. ¿Cuál es el aporte realizado por los usuarios?
3. ¿Cuánto aporta la institución?
4. ¿Existe un balance actuarial del fondo?
5. ¿En que se invierte el fondo?
6. ¿Cuál es el rendimiento promedio mensual?
7. ¿Cuántos jubilados constan actualmente en el fondo?
8. ¿Son suficientes los ingresos con respecto a los egresos que se producen mensualmente por concepto por pago de jubilados?
9. ¿Cómo se analizan los escenarios económicos, demográficos y reglamentarios del fondo?

## **ANEXO 4**

### **JUBILACION COMPLEMENTARIA**

EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Estatal de Milagro, como entidad del sector público del Estado Ecuatoriano, debe conceder seguridad social a sus servidores que han dedicado muchos años de su vida desde cuando fue Extensión Universitaria, hasta lo que hoy representa una Institución Superior para asegurarles una aceptable situación económica que les permita un retiro digno y los medios de vida decorosa hasta el final de sus días.

Que de conformidad con la Constitución Política del Ecuador, todos los ecuatorianos tienen derecho a la Seguridad Social durante toda su existencia.

Que el artículo 75 de la Constitución Política del Ecuador, señala que las Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas y Particulares son autónomas y se rigen por su ley y por su propio Estatuto.

Que el artículo 4 de la Ley de Educación Superior reconoce y garantiza la autonomía de las Universidades y Escuelas Politécnicas a fin de que puedan ejercer su gobierno y administración en el orden académico, económico y administrativo sin injerencia alguna.

Que en acatamiento a la Tercera Disposición Transitoria de la Ley de Creación de la Universidad Estatal de Milagro, en la que se consagra las conquistas y derechos adquiridos por los servidores Universitarios cuando formaban parte de la Universidad de Guayaquil, incluyendo el tiempo de servicios y los aportes específicos para la

jubilación complementaria serán totalmente reconocidos y de responsabilidad exclusiva de la nueva Universidad creada mediante esta ley.

Que en ejercicio de sus atribuciones y en uso de sus facultades establecidas en la Constitución de la República y demás normas legales vigentes, resuelve expedir el siguiente Reglamento de JUBILACION COMPLEMENTARIA.

Art. 1.- La Universidad Estatal de Milagro establece el beneficio de la Jubilación Complementaria para todos sus servidores que cumplieren 25 años o mas de labores la Institución y que se hayan acogido a la Jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

El servidor Universitario que no hubiere recibido remuneración, por encontrarse con licencia sin sueldo, o que, en virtud del ejercicio de otra función pública, hubiese renunciado a percibir remuneraciones, y ha sido reintegrado o se reintegra a la Universidad, tendrá derecho a que se le compute en el tiempo de servicio, aquel en que se demuestre con declaración juramentada y prueba instrumental que asistió regularmente a las actividades que le eran o son obligatorias a un profesor remunerado. Las pruebas instrumentales serán las hojas de control de asistencia, actas de calificaciones y otras que puedan entregarse.

En el caso de servidores que no hubiesen prestado servicio a la Universidad Estatal de Milagro, durante el ejercicio de otra función pública, tendrán derecho a que se les reconozca el tiempo de servicio, exclusivamente para el derecho de Jubilación Complementaria, pero para efecto de la liquidación deberá reducirse la parte proporcional en el tiempo de servicio, del monto garantizado por este reglamento, si el tiempo de servicio remunerado en la Universidad es menor de 25 años.

En el caso de licencia sin sueldo concedido al personal para gozar de estudios o de becas, se les reconocerá el tiempo de licencia sin sueldo sin afectar a la cuantía.

Art. 2.- La Jubilación Complementaria consiste en el pago de una remuneración adicional a la pensión que le asigne el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y que complemente la última remuneración mensual que percibía el servidor de la Universidad de Milagro al momento de jubilarse.

Cuando alguien que tenga derecho a la Jubilación ordinaria fallece en el tiempo intermedio, entre su renuncia y el otorgamiento de la jubilación ordinaria la Universidad Estatal de Milagro deberá reconocerle como valor lo que sería la Jubilación Complementaria, en el supuesto de que haya obtenido la jubilación del IESS.

Para efecto de la aplicación del presente reglamento, se entiende que la remuneración mensual es aquella que incluye el sueldo básico, bonificación por antigüedad y demás bonificaciones y beneficios sociales y de ley que la Universidad Estatal de Milagro paga a los servidores en servicio activo; excluyéndose cualesquiera bonificación funcional, gastos de representación, bonificación por responsabilidad, horas extras, viáticos y movilización.

Art. 3.- Los jubilados tendrán derecho también a la pensión de Jubilación Complementaria por el Decimo Tercero, Decimo Cuarto, Decimo Quinto sueldo y otros que se crearen, sin perjuicios de lo que reciba por igual concepto en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 4.- Los jubilados seguirán cobrando en iguales montos que los servidores activos las bonificaciones, gratificaciones, aguinaldos y otras que concedieran la Universidad Estatal de Milagro a sus servidores.

Art. 5.- Cada vez que se incremente los sueldos y más beneficios de los servidores activos de la Universidad Estatal de Milagro, la pensión de la Jubilación Complementaria se incrementara en igual cantidad.

Art. 6.- Para el efecto de la financiación de la Jubilación Complementaria, cada año la Comisión Económica de la Universidad mantendrá la partida creada en su presupuesto, la misma que contendrá la cantidad suficiente para atender ese beneficio, previo informe del monto de la misma proporcionada por la División de Planificación Universitaria. Esta partida deberán incrementarse cada año económico.

Art. 7.- Si un servidor se jubilara por invalidez permanente de manera que no pudiera seguir laborando en la Universidad Estatal de Milagro, tendrá derecho a la pensión jubilar complementaria si es que hubiere acumulado un tiempo mínimo de 6 años de servicio en la Institución.

Art. 8.- En caso de fallecimiento de un servidor jubilado la Universidad Estatal de Milagro pagara la misma pensión jubilar complementar que estuvo pagando al momento del fallecimiento, al cónyuge sobreviviente mientras permanezca soltero, a los hijos menores de edad y a los hijos minusválidos, de cualquier edad.

En este caso el pago será prorrateado, en partes iguales, para cada uno de los beneficiarios mencionados en este artículo.

Para iniciar el trámite el servidor Universitario manifestara por escrito al Rector de la Universidad su deseo de jubilarse, adjuntando el documento de Pre jubilación del IESS, con lo cual, el Rector dispondrá, al Departamento de Personal, calcular según el presente Reglamento, la cuantía mensual a la que tiene derecho el servidor como pensión jubilar complementaria.

Una vez que el Rector acepta la renuncia jubilar, dispondrá a la Dirección del Departamento de Personal para la obtención de la asignación de jubilación por parte del IESS. La pensión jubilar complementaria será asignada y pagada, a partir de la obtención e inicio de pagos de la pensión del IESS. Mientras tanto, la Universidad Estatal de Milagro seguirá pagando al servidor renunciante su remuneración mensual

completa señalada en el Art. 2, de igual manera que si estuviese en servicio activo pero sin considerar descuento y aportes al IESS.

Art. 9.- El Docente de la Universidad Estatal de Milagro que desee acogerse al decreto No. 853, publicado en el registro oficial No. 96, del 12 de agosto de 1966, expresara su voluntad en este sentido, en su renuncia jubilar y después de esta, se reintegrara automáticamente al ejercicio de la cátedra que tuvo a su cargo a la fecha de su renuncia, y percibirá la remuneración correspondiente.

El Consejo Directivo de la Unidad Académica respectiva podrá objetar ese retorno automático que en casos de incapacidad física o mental ante el rector, quien previo informe de la Comisión Académica del Consejo Universitario, resolverá dentro del plazo de 30 días. Esta resolución será apelable ante el Consejo Universitario. Si vencido el plazo no hay pronunciamiento se entenderá negada la objeción del Consejo Directivo.

Art. 10.- Los beneficiarios de la jubilación complementaria, sean Docentes, empleados administrativos o de servicio, que reingresaren a prestar sus servicios a la Universidad Estatal de Milagro, se les suspenderá automáticamente la pensión jubilar complementaria, hasta que dejen de prestar sus servicios a la Institución.

Art. 11.- Los servidores que teniendo doble cargo, docente y administrativo en la Universidad Estatal de Milagro, se jubilaran, tendrán derecho a percibir la pensión jubilar complementaria estableciendo la diferencia entre la suma de las remuneraciones totales, señaladas en el Art. 2 de este Reglamento, percibidas en cada cargo, y la pensión jubilar del IESS.

El servidor universitario tendrá derecho a la pensión jubilar complementaria, a base de las sumas de la remuneraciones de ambos cargos, solo cuando haya cumplido 25 años de servicios tanto en el cargo docente cuanto en el cargo administrativo.

El servidor universitario que a la fecha de jubilarse, estando en funciones en ambos cargos, tiene cumplidos 25 años de labores en uno de los cargos, y, tiene tiempo de servicio inferior a los 25 años, en el otro cargo, se le reconocerá el derecho a percibir como pensión jubilar complementario, la suma de la remuneración total del primero y la parte proporcional al tiempo de servicio del segundo.

1. Si la pensión del IESS de jubilación especial reducida es inferior al 75% de la remuneración promedio que sirve de cálculo para la jubilación ordinaria, el jubilado de jubilación especial reducida, tendrá una de las dos alternativas:
  - a. Se le calculara, a la luz del Reglamento que ha estado vigente, la pensión complementaria, pero esta se congela, es decir no percibirá mas correcciones que el porcentaje de incremento de las pensiones del IESS que aplicara la Universidad.
  - b. La Universidad ejecutará el cálculo de la jubilación promedio complementaria sobre el supuesto del 75% de la remuneración usada para el cálculo del IESS, pagado en esta alternativa con los correctivos que han estado vigente.

Como consecuencia de lo anterior, si la persona, con cualquier empleador, se reafilia al IESS y por lo tanto mejora su pensión jubilar del IESS hasta llegar hasta el 75% de la remuneración promedio para el cálculo, automáticamente se beneficiara de lo establecido en líneas anteriores, es decir, de la jubilación complementaria correspondiente de la Universidad.

2. En el caso de los servidores que ya estén percibiendo la jubilación complementaria en base de la jubilación especial reducida del IESS, se congela la pensión al monto que está vigente en abril de 1998, pero todos los jubilados por este supuesto, si lo desean, podrán reintegrarse a la Universidad de Milagro, hasta completar los años que le permitan acceder a una pensión jubilar del IESS del 75% o más.

3. El Señor Vicerrector General presidirá una comisión que deberá establecer posibles formas de financiamiento de la jubilación complementaria, sin alterar el régimen de pensiones que aparece en líneas anteriores.
4. En cuanto al reconocimiento de los cinco sueldos para todo el personal que se retire de la Universidad, se ratifico que solo podrá concedérseles por una vez, aunque haya uno o varios reingresos, siempre que la persona que se retira para jubilarse haya laborado por lo menos diez años en la Universidad.
5. Ante la falta de transferencias oportunas del Ministerio de Finanzas, se ha establecido, un cupo de hasta seis pagos de cinco sueldos por mes, 3 docentes y 3 no docentes, cupo que podrá ser incrementado cuando se regularicen las transferencias del Ministerio de Finanzas. Si en un mes calendario no hay personas en espera y un no de lo los segmentos no se llega al número 3, se alimentara el otro segmento.

Art. 12.- Los servidores de la Universidad Estatal de Milagro que se encuentren actualmente jubilados o que se jubilaran sin haber concluido los 25 años de servicio requeridos en el presente reglamento, se acogerán al beneficio de la jubilación complementaria.

El Reglamento de Jubilación complementaria fue discutido y aprobado en las sesiones del Noviembre del 2002.