



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO

**REINSERCIÓN LABORAL DE PROFESORES JUBILADOS EN
UNIVERSIDADES DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS.**

Tesista: Roselin Virginia Guedez Llovera

Tutor: Lic. José Ramón Naranjo Mora

Caracas, 10 de septiembre 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

**LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES
(INDUSTRIÓLOGO)**

REINSERCIÓN LABORAL DE PROFESORES JUBILADOS EN
UNIVERSIDADES DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS.

Realizado por:

Guédez Llovera, Roselin Virginia C.I: 25.706.202

Profesor guía: Prof. José Ramón Naranjo Mora C.I: 2.808.435

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la

Calificación de: Dieciocho (18 puntos.

Nombre: Deana Millán R Firma: Deana Millán R

Nombre: José R. Naranjo R Firma: José R. Naranjo R

Nombre: Aracelis Tortolero Firma: Aracelis Tortolero

Caracas 23 de Octubre de 2019

FORMATO G:
FICHA RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO

TÍTULO (máximo 120 caracteres)	Reinserción Laboral de Profesores Jubilados en las Universidades del área Metropolitana de Caracas
TUTOR	José Ramón Naranjo Mora
AUTOR(ES)	Roselin Virginia Guedez LLovera
ÁREA	Reclutamiento y Selección
NÚMERO DE PÁGINAS	215 pág.
TEORÍA (S) EXPLICATIVA(S)	Reinserción Laboral, método de la OIT (2013) Compromiso Organizacional Baron y Greenberg (1982) Aspectos Multidimensionales Allen y Meyer (1991) Dimensiones del adulto mayor en el ámbito laboral Rafael Ardura (2015)
TIPO DE INVESTIGACION	Transversal
TIPO DE DISEÑO	No experimental
POBLACIÓN	Cinco universidades del área metropolitana de Caracas
TIPO DE MUESTREO	No probabilístico
MUESTRA	16 Profesores y 6 Directores de RRHH total 22
UNIDAD DE ANÁLISIS	Profesores que se encuentran jubilados, próximos a jubilar y que tenga 55 (mujer) a 60 años (hombres)
VARIABLES	-Variables categorizantes -Proceso de reinserción laboral -Necesidades de los actores -Campo donde se realiza el proceso de reinserción laboral de profesores universitarios
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Cuestionario de preguntas abiertas y escala Likert
RESUMEN (Máximo 25 líneas)	La República Bolivariana de Venezuela atraviesa una situación que a causa de diversos factores demográficos (Zúñiga, 2008, p.9) el país se ve afectado, en este caso por la fuga del talento en el sector universitario específicamente, por lo que se puede evidenciar que dicho fenómeno va dejando vacantes disponibles, y debido a la escasez de profesores que han tenido que emigrar, implica que las universidades tengan la necesidad de ocupar dichas vacantes. Por lo tanto, los profesores jubilados en necesidad de mejorar su calidad de vida y bienestar social, demandan actividades laborales, lo que apertura un proceso de reinserción laboral en las Universidades del país. Los objetivos de esta tesis fue reconocer, evaluar y diagnosticar las capacidades, expectativas, necesidades y brechas de reinsertar personal docente jubilado o próximos a jubilar. Para ello, se realizó un estudio transversal de muestreo no probabilístico denominado sujeto- tipo mediante un diseño no experimental de bola de nieve, con una

	muestra de diez y seis (16) profesores jubilados o próximos a jubilarse y que tengan las edades comprendidas entre los 55 años en las mujeres y 60 años de edad los hombres, posteriormente seis (6) directivos del departamento de Recursos Humanos en las universidades de gestión públicas y privadas del área Metropolitana de Caracas, para el análisis de dichos objetivos. Los datos fueron obtenidos utilizando un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas de escala Likert, a su vez mediante preguntas abiertas, en torno a las necesidades que tengan tanto las universidades participantes como de los profesores jubilados. Se encontraron semejanzas significativas en el grupo de sujetos cuya percepción de las necesidades se categorizó como de acuerdo, en las diversas escalas. En conclusión, el factor detonante para la fuga de talento es la situación país; aunado a ello las necesidades tanto de los profesores por obtener y mantener una calidad de vida estable y seguir contribuyendo a la profesionalización de los estudiantes universitarios, como de las universidades para ocupar las vacantes disponibles, crean así un espacio para el planteamiento de un proceso de reinserción laboral de personal docente jubilado o próximos a jubilarse y que tengan la edad comprendida de 55 mujeres y 60 hombres, esperando así que esta investigación sea productiva para posteriores estudios. Palabras claves: Reinserción laboral, personal docente jubilado, adulto mayor, necesidades, universidades, fuga y carencia de talento.
--	--

DEDICATORIA

Al adulto mayor...

DÉJALO HABLAR: porque hay en su pasado un tesoro lleno de verdad, de belleza y de bien.

DÉJALO VENCER: en las discusiones, porque tiene necesidad de sentirse seguro de sí mismo.

DÉJALO IR A VISITAR: a sus viejos amigos porque entre ellos se siente revivir.

DÉJALO CONTAR: sus historias repetidas, porque se siente feliz cuando lo escuchamos.

DÉJALO VIVIR: entre las cosas que ha amado, porque sufre al sentir que le arrancamos pedazos de su vida.

DÉJALO GRITAR: cuando se ha equivocado porque los ancianos como los niños tienen derecho a la comprensión.

DÉJALO TOMAR UN PUESTO: en el automóvil de la familia cuando van de vacaciones, porque el próximo año tendrás remordimientos de conciencia si ya no existe más.

DÉJALO ENVEJECER: con el mismo paciente amor con que dejas crecer a tus hijos, porque todo es parte de la naturaleza.

DÉJALO REZAR: como él sabe; como él quiere, porque el adulto mayor descubre la sombra de DIOS en el camino que le falta recorrer.

DÉJALO MORIR: entre brazos llenos de piedad, porque el AMOR de los hermanos sobre la tierra, nos hace presentir mejor el torrente infinito de amor del PADRE en EL CIELO.

Ser adulto mayor es un privilegio, que se dignifica con inclusión, respeto y afecto.

(Cortázar, 2012)

AGRADECIMIENTOS

El primer agradecimiento por cada detalle y momento durante toda mi carrera, es para ti mi Dios, por ponerme las palabras correctas, por enseñarme en el día a día la base de la ética y la moral, por darme la fortaleza para continuar con salud, empeño y por darme las herramientas en el camino para el cumplimiento de mi labor y por permitir que gente maravillosa como familia y mi tutor, me brindarán ayuda para lograr el éxito en mi carrera.

En segundo lugar a mis Padres, porque gracias a ellos estoy aquí, convirtiéndome en su reflejo, les doy mi eterno agradecimiento por el amor, el apoyo, la dedicación, el tiempo y la paciencia que cada día me brindaron, a pesar de las dificultades de la vida son mi roca y mi fortaleza, les agradezco enormemente que sean mis promotores de sueño y de logros, sin ustedes no lo hubiera podido lograr. Los amo como no he amado nunca. Siendo parte de mi familia pero una pieza fundamental en mi vida eres tu Hermano, agradecida por hacerme mis días felices con tus ocurrencias, por ser esa luz que me motiva a seguir adelante para que sigas mis pasos a futuro pero de la mejor manera y a tu manera, te amo.

Como tercer motivo para agradecer a Dios y a la vida, es tener a estas fuentes de sabiduría que dan todo por el todo por ver a sus nietos crecer, sí, esto es para ustedes Abuelos, por ser el camino de amor, pasión y lucha, gracias a Dios por la dicha de tenerlos aun conmigo y poder disfrutar de este proceso educativo con ellos, son la fortaleza de mi alma y espero que estén en cada capítulo de mi vida. Por supuesto no puedo dejar a un lado a mis tíos maternos y mi primo hermano, quienes son el vínculo más fuerte en mi persona, por su apoyo, su influencia en la vida, por ser los responsables en mi educación, por impartirme los valores que debemos reflejar en todas partes a las que vaya.

También le doy gracias a mi compañero de vida y experiencias, que durante el transcurso de estos cuatro años me ha ayudado a ser mejor persona, siendo el ingrediente perfecto para el alcance de las metas y que pronto estaremos en el podio de graduación. Te amo.

A mis profesores, les agradezco porque maestro no solo es el que nos ayuda y enseña, sino el que nos brinda sus herramientas y amistad para que este proceso sea lo mejor posible, a ellos por ser personas dedicadas a sus alumnos y a sus materias, sin ellos no lo hubiese logrado, luego de la graduación, seguirán siendo parte fundamental en mi vida profesional y personal. Es importante destacar, el apoyo incondicional, la perseverancia, la honestidad, la confianza, la motivación y sobre todo por profundizar en mí el don de la paciencia durante este proceso, que no

fue fácil, pero que valió la pena al cien por ciento, a usted Profesor José Ramón Naranjo, gracias por la oportunidad que me brindó al aceptar trabajar conmigo en el trabajo de grado; lo quiero mucho. No podrían faltar mis agradecimientos a estas dos mujeres que me demostraron su confianza, lealtad y apoyo para cada uno de mis pasos en la universidad, gracias Prof. Desireé Popolo y Prof. Hilda Ruiz.

Mi eterno agradecimiento a la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) por ser mi segunda casa, donde viví las mejores experiencias, por ser el lugar donde conocí a los mejores profesores (Prof. Fernando Barrientos, Prof. Clemencia Abad, Prof. Ileana Millán, Prof. Iván Acosta, Prof. Manuel Donis, Aracelis Tortoledo, entre otros), a personas que considero amigos, donde conocí el amor, donde llore por presión, felicidad y tristezas, pero que todo esto resultó provechoso porque hoy por hoy soy una profesional con alma Ucabista.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
RESUMEN	xvi
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I.	8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
Objetivos de la Investigación.....	19
Objetivo general.....	19
Objetivos específicos	19
Hipótesis a considerar	20
Descriptiva según el estudio:	20
CAPÍTULO II.	21
MARCO TEÓRICO.....	21
Reinserción laboral del personal docente jubilado.	21
1. Antecedentes de investigación.....	21
2. Adulto mayor	23
2.1. Aptitudes sociales.....	24
2.2. Aspectos Psicológicos	25
2.3. Capacidades.....	25
2.4. Aspectos multidimensionales	25
3. Calidad de Vida.....	26
3.1. Satisfacción	27
3.2. Bienestar	28
3.3. Salud.....	29
3.4. Aspectos Económicos	30
3.5. Compromiso Organizacional como parte de la calidad de vida.....	31
4. Jubilación	32

4.1.	Clasificación de los profesores de acuerdo al escalafón universitario	34
5.	Pensión	35
5.1.	Pensión por desempleo	36
5.2.	Pensión de jubilación:	36
5.3.	Pensión de invalidez	36
6.	Profesor Jubilado	36
7.	Reinserción Laboral	37
7.1.	Conocimiento y desarrollo profesional docente	38
7.2.	Desarrollo profesional	38
8.	Necesidades	41
a.	Beneficios legales	44
b.	Beneficios voluntarios:	44
c.	Beneficios monetarios	44
d.	Beneficios no monetarios:	44
9.	Las Universidades de Venezuela	44
9.1.	Presupuesto Público	46
9.2.	Presupuesto Privado:	46
	CAPÍTULO III	48
	MARCO REFERENCIAL	48
1.	Las Universidades	48
2.	Principios Leyes y Normas	48
3.	Clasificación	48
3.1.	Universidades Nacionales Públicas y Experimentales	48
3.2.	Universidades Nacionales Privadas	49
4.	Universidades de Estudio	49
4.1.	Universidades de Gestión Pública	49
4.1.1.	Universidad Central de Venezuela	49
4.1.2	Universidad Simón Bolívar	50
4.2.	Universidades de Gestión Privada	52
4.2.1.	Universidad Católica Andrés Bello	52
4.2.3.	Universidad Alejandro de Humboldt	55

4.2.3.1.	Misión.....	55
4.2.3.2.	Visión.....	55
4.2.3.3.	Valores.....	55
4.2.3.4.	Autoridades.....	55
CAPÍTULO IV.....		56
MARCO METODOLÓGICO.....		56
1.	Diseño y Tipo de investigación.....	56
2.	Unidad de Análisis Población y Muestra.....	56
2.1.	Unidad de análisis	57
2.2.	Población.....	57
2.3.	Muestra.....	60
3.	Variables: Definiciones conceptuales y operacionales	61
4.	Instrumento para la recolección de datos.....	63
5.	Procesamiento y análisis de los datos	64
6.	Validación del instrumento de recolección de datos.....	64
7.	Confiabilidad del instrumento.....	65
CAPÍTULO V		67
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		67
1.	Presentación y Análisis de los resultados realizados a los profesores y de los departamentos correspondientes a captación del talento humano de las universidades de estudio.	67
1.1.	Análisis de los resultados obtenidos por los profesores jubilados o próximos a jubilar.....	67
1.2.	Resumen de los resultados finales de los profesores jubilados, próximos a jubilar y profesores que posean las edades de 55 años mujeres y 60 años hombres, de las cuatro (4) universidades participantes del estudio, en base a la sumatoria de la escala tipo Likert.	99
1.2.1.	Universidad Central de Venezuela.....	99
1.2.1.2.	Legislación laboral universitaria.	100
1.2.1.3.	Profesores	101
1.2.1.4.	Aspectos Universitarios.....	101
1.2.2.	Universidad Simón Bolívar.....	103
1.2.2.3.	Profesores	104
1.2.3.	Universidad Católica Andrés Bello.....	105
1.2.3.3.	Profesores de la UCAB	107

1.2.3.4.	Aspectos universitarios	108
1.2.4.	Universidad Alejandro Humboldt.	109
1.2.4.3.	Profesores	111
1.3.	Análisis de la comparación entre universidades públicas (UCV/ USB) y privadas (UCAB/ HUMBOLDT)	113
1.3.1.	Legislación Laboral General para los profesores de las universidades públicas y privadas, según las dimensiones de la investigación.....	114
1.3.2.	Legislación Laboral Universitaria para los profesores de las universidades públicas y privadas, según las dimensiones de la investigación	114
1.3.3.	Profesores	115
1.3.4.	Aspectos Universitarios.....	116
1.3.5.	Resultados Generales de la encuesta comparando los dos sectores, público y privado.	117
2.	Presentación y Análisis de los resultados arrojados por el Departamento de Recursos Humanos y por la unidad de Captación del Talento Humano de las universidades del área Metropolitana de Caracas.	119
2.2.	Resultados finales de las encuestas a los representantes del Departamento de Recursos Humanos de las universidades seleccionadas, bajo escala sumativa de Likert, en cuanto a los objetivos específicos de la investigación.	151
2.2.1.	Universidad Central de Venezuela.....	151
2.2.1.3.	Resultados Generales de la encuesta para los profesores de la UCV, demostrada en la categoría B.	153
2.2.2.3.	Resultados Generales de la encuesta para los representantes de RRHH de la USB, demostrada en la categoría B.	156
CAPÍTULO VI.....		167
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		167
CAPITULO VII		174
CONCLUSIONES		174
CAPITULO VIII.....		181
RECOMENDACIONES		181
a.)	Próximos estudios	181
b.)	Para los profesores jubilados o próximos a jubilar:	182
c.)	Para el departamento de Recursos Humanos:	182

CAPITULO IX.....	184
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	184
CAPITULO X.....	199
ANEXOS	199
ANEXO A: Formato de validación de instrumento.....	199
ANEXO A.1. Validación del instrumento por parte del Departamento de RRHH y Captación del Talento Humano.....	199
ANEXO A.2. Validación del instrumento por parte los Profesores Jubilados	202
ANEXO B: Cuestionario aplicado a las Universidades de estudio	205
ANEXO C: Cuestionario aplicado a las personas de los departamentos de RRHH.....	211

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura N°1: Pirámide de Kelsen. Adaptado por Guedez Llovera (2018).....</i>	<i>11</i>
<i>Figura N° 2: Alfa de Cronbach (1951) de la prueba piloto.</i>	<i>66</i>
<i>Figura N° 3: Pasos de Reinserción Laboral. Metodología OIT. (2013)</i>	<i>172</i>

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico N°1. Sexo y edad.....</i>	<i>69</i>
<i>Gráfico N°2: Nivel académico.....</i>	<i>69</i>
<i>Gráfico N°3: Variables Organizacionales.....</i>	<i>72</i>
<i>Gráfico N°4: Nivel de Clasificación</i>	<i>73</i>
<i>Gráfico N°5: Carga horaria académica</i>	<i>74</i>
<i>Gráfico N°6: Universidades a las que pertenece los profesores.</i>	<i>74</i>
<i>Gráfico N°7: Proceso de reinserción laboral de profesores jubilados</i>	<i>76</i>
<i>Gráfico N°8: Convención colectiva</i>	<i>78</i>
<i>Gráfico N°9: Aspectos considerados importantes para los profesores.</i>	<i>88</i>
<i>Gráfico N°10: Profesores cuya remuneración depende del tipo de contrato.</i>	<i>89</i>
<i>Gráfico N°11: Remuneración I</i>	<i>90</i>
<i>Gráfico N°12: Remuneración II.....</i>	<i>90</i>

<i>Gráfico N°13: Beneficios otorgados</i>	91
<i>Gráfico N°14: Los ingresos por beneficios otorgados por la universidad</i>	92
<i>Gráfico N°15: Vacantes / Presupuesto.....</i>	93
<i>Gráfico N°16: Condición de los profesores en las universidades</i>	93
<i>Gráfico N°17: Aspectos universitarios</i>	95
<i>Gráfico N°18: Dependencia</i>	96
<i>Gráfico N°19: Tiempo de contratación de los profesores.....</i>	97
<i>Gráfico N°20: Ubicación según el cargo del profesor en la universidad.....</i>	98
<i>Gráfico N° 21: Dimensiones de la UCV</i>	99
<i>Gráfico N° 22: Resultados Generales de la encuesta para los profesores de la UCV, demostrada en la categoría B</i>	102
<i>Gráfico N° 23: Dimensiones de la USB.....</i>	103
<i>Gráfico N° 24: Resultados Generales de la encuesta para los profesores de la USB, demostrada en la categoría B</i>	105
<i>Gráfico N° 25: Dimensiones de la UCAB.</i>	106
<i>Gráfico N° 26: Resultados Generales de la encuesta para los profesores de la UCAB, demostrada en la categoría B.....</i>	109
<i>Gráfico N° 27: Dimensiones de la HUMBOLDT</i>	110
<i>Gráfico N° 28: Resultados Generales de la encuesta para los profesores de la UAH, demostrada en la categoría B</i>	112
<i>Gráfico N° 29: Tendencia de los profesores universitarios del público y privado de acuerdo al promedio de respuesta de cada sector visto por dimensión</i>	113
<i>Gráfico N° 30: Resultados generales de la encuesta según el promedio del sector universitario público y el privado.</i>	117
<i>Gráfico N°31: Variables demográficas</i>	120
<i>Gráfico N°32: Variables demográficas</i>	121
<i>Gráfico N°33: Variables Organizacionales</i>	122
<i>Gráfico N°34: LOPCYMAT</i>	125
<i>Gráfico N°35: Reglamento universitario I.....</i>	126
<i>Gráfico N°36: Reglamento universitario II.....</i>	127
<i>Gráfico N°37: Reglamento universitario III</i>	128
<i>Gráfico N°38: Reglamento universitario IV</i>	129

<i>Gráfico N°39: Legislación laboral universitaria</i>	131
<i>Gráfico N°40: Planes de jubilación.....</i>	132
<i>Gráfico N°41: Contratación de profesores jubilados</i>	132
<i>Gráfico N°42: Contratación de profesores jubilados como honorarios profesionales.....</i>	133
<i>Gráfico N°43: Remuneración I</i>	135
<i>Gráfico N°44: Remuneración II</i>	136
<i>Gráfico N°45: Beneficios otorgados al personal del departamento de recursos humanos</i>	137
<i>Gráfico N°46: Ingresos obtenidos por los beneficios otorgados.....</i>	138
<i>Gráfico N°47: Beneficios otorgados a los profesores antes y después de la jubilación</i>	138
<i>Gráfico N°48: Vacantes y presupuestos I</i>	142
<i>Gráfico N°49: Vacantes y presupuestos II.....</i>	143
<i>Gráfico N°50: Vacantes y presupuestos III</i>	144
<i>Gráfico N°51: Vacantes y presupuestos IV</i>	145
<i>Gráfico N°52: Vacantes y presupuestos V.....</i>	145
<i>Gráfico N°53: Bienestar universitario.....</i>	146
<i>Gráfico N°54: Variables académico – administrativo</i>	149
<i>Gráfico N°55: Ubicación del personal colaborador.....</i>	150
<i>Gráfico N°56: Tipo de contrato</i>	150
<i>Gráfico N°57: Resumen de todas las dimensiones de la UCV con respecto a los niveles de satisfacción de sus profesores antes y después de la jubilación.....</i>	152
<i>Gráfico N° 58: Resultados Generales de la encuesta para los representantes del departamento de RRHH de la UCV, demostrada en la categoría B.....</i>	154
<i>Gráfico N°59: Resumen de todas las dimensiones de la USB con respecto a los niveles de satisfacción de sus profesores antes y después de la jubilación.....</i>	155
<i>Gráfico N° 60: Resultados Generales de la encuesta para los representantes del departamento de RRHH de la USB, demostrada en la categoría B.....</i>	157
<i>Gráfico N°61: Resumen de todas las dimensiones de la UCAB con respecto a los niveles de satisfacción de sus profesores antes y después de la jubilación.....</i>	158
<i>Gráfico N° 62: Resultados Generales de la encuesta para los representantes del departamento de RRHH de la UCAB, demostrada en la categoría B</i>	160
<i>Gráfico N°63: Resumen de todas las dimensiones de la UNIMET con respecto a los niveles de satisfacción de sus profesores antes y después de la jubilación.....</i>	161

<i>Gráfico N° 64:</i> Resultados Generales de la encuesta para los representantes del departamento de RRHH de la USB, demostrada en la categoría B.....	163
<i>Gráfico N° 65:</i> Tendencia del personal de recursos humanos en las universidades del sector público y privado de acuerdo al promedio de respuesta de cada sector visto por dimensión.....	164
<i>Gráfico N° 66:</i> Resultados generales de la encuesta según el promedio del sector universitario público y el privado.	166

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Balance de contratar a profesores jubilados.	40
Tabla N° 2. Balance de contratar a profesores jubilados en las universidades venezolanas.	40
Tabla N° 3. Universidades De Gestión Públicas y Experimental.	57
Tabla N° 4. Universidades De Gestión Privada.	58
Tabla N° 5. Categorización de las variables de investigación.	62
Tabla N° 6. Rango de Confiabilidad, en Alfa de Cronbach.....	66
Tabla N° 7. Distribución de la muestra por sexo en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).	68
Tabla N° 8. Distribución de la muestra por edad en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).	68
Tabla N° 9. Distribución de la muestra por nivel académico en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).....	68
Tabla N° 10. Distribución de la muestra por años de pregrado en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).....	70
Tabla N° 11. Distribución de la muestra por años de postgrado en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).....	70
Tabla N° 12. Distribución de la muestra en su ubicación en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).....	71
Tabla N° 13. Distribución de la muestra en su clasificación del personal docente jubilado en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)	71
Tabla N° 14. Distribución de la muestra en su carga horaria en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).....	71
Tabla N° 15. Distribución de la muestra en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).....	71

Tabla N° 16. Comparación de la legislación laboral general en cuanto a lo establecido por la CRBV en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).....	75
Tabla N° 17. Comparación de la legislación laboral general en cuanto a lo establecido por la Ley de Universidad en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).....	75
Tabla N° 18. Comparación de la legislación laboral general en cuanto a lo establecido por la LOPCYMAT en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).....	76
Tabla N° 19. Comparación de la legislación laboral universitaria en cuanto a lo establecido por la Convención Colectiva de las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)	77
Tabla N° 20. Comparación de la calidad de vida del personal docente jubilado de las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).....	79
Tabla N° 21. Comparación de la remuneración del personal docente jubilado de las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).....	83
Tabla N° 22. Comparación de los beneficios del personal docente jubilado de las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).....	85
Tabla N° 23. Comparación de los aspectos universitarios en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).....	94
Tabla N° 23. Comparación de las dependencias de los profesores que pertenecen a las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).....	96
Tabla N° 24. Comparación de los tiempos de contrato del personal docente jubilado en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)	96
Tabla N° 25. Comparación de los aspectos académicos – docentes entre las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).....	98
Tabla N° 26. Distribución de la muestra por sexo en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET).....	119
Tabla N° 27. Distribución de la muestra por edad en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET).....	119
Tabla N° 28. Distribución de la muestra por nivel académico en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET).....	120
Tabla N° 29. Distribución de la muestra por años de servicio en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)	121
Tabla N° 30. Distribución de la muestra por carga horaria en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET).....	122
Tabla N° 31. Comparación de la legislación laboral general según lo establecido en la LOPCYMAT en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)	123

Tabla N° 32. Comparación del proceso de jubilación en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET).....	124
Tabla N° 33. Comparación de los años de jubilación en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET).....	124
Tabla N° 34. Comparación de las unidades a las que se debe dirigir el personal docente jubilado en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET).....	124
Tabla N° 35. Comparación del tipo de contrato que debe tener el personal docente jubilado en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET).....	125
Tabla N° 36. Comparación de la remuneración otorgada al personal docente jubilado en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)	130
Tabla N° 37. Comparación de los aspectos de remuneración otorgada al personal docente jubilado en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET).....	134
Tabla N° 38. Comparación de los aspectos beneficiarios otorgados al personal en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)	134
Tabla N° 39. Comparación de los aspectos beneficiarios otorgados al personal docente jubilado antes y después de la jubilación en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET).....	135
Tabla N° 40. Comparación de las vacantes y presupuestos en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET).....	139
Tabla N° 41. Comparación del bienestar universitario en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET).....	141
Tabla N° 42. Comparación del cargo / rol del personal de recursos humanos en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)	148
Tabla N° 43. Comparación de los departamentos a los que pertenecen el personal de recursos humanos en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET).....	148
Tabla N° 44. Comparación del tipo de contrato que poseen el personal de recursos humanos en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)	149

RESUMEN

La República Bolivariana de Venezuela atraviesa una situación que a causa de diversos factores demográficos (Zúñiga, 2008, p.9) el país se ve afectado, en este caso por la fuga del talento en el sector universitario específicamente, por lo que se puede evidenciar que dicho fenómeno va dejando vacantes disponibles, y debido a la escasez de profesores que han tenido que emigrar, implica que las universidades tengan la necesidad de ocupar dichas vacantes. Por lo tanto, los profesores jubilados en necesidad de mejorar su calidad de vida y bienestar social, demandan actividades laborales, lo que apertura un proceso de reinserción laboral en las Universidades del país. Los objetivos de esta tesis fue reconocer, evaluar y diagnosticar las capacidades, expectativas, necesidades y brechas de reinsertar personal docente jubilado o próximos a jubilar. Para ello, se realizó un estudio transversal de muestreo no probabilístico denominado sujeto- tipo mediante un diseño no experimental de bola de nieve, con una muestra de diez y seis (16) profesores jubilados o próximos a jubilarse y que tengan las edades comprendidas entre los 55 años en las mujeres y 60 años de edad los hombres, posteriormente seis (6) directivos del departamento de Recursos Humanos en las universidades de gestión públicas y privadas del área Metropolitana de Caracas, para el análisis de dichos objetivos. Los datos fueron obtenidos utilizando un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas de escala Likert, a su vez mediante preguntas abiertas, en torno a las necesidades que tengan tanto las universidades participantes como de los profesores jubilados. Se encontraron semejanzas significativas en el grupo de sujetos cuya percepción de las necesidades se categorizó como de acuerdo, en las diversas escalas. En conclusión, el factor detonante para la fuga de talento es la situación país; aunado a ello las necesidades tanto de los profesores por obtener y mantener una calidad de vida estable y seguir contribuyendo a la profesionalización de los estudiantes universitarios, como de las universidades para ocupar las vacantes disponibles, crean así un espacio para el planteamiento de un proceso de reinserción laboral de personal docente jubilado o próximos a jubilarse y que tengan la edad comprendida de 55 mujeres y 60 hombres, esperando así que esta investigación sea productiva para posteriores estudios.

Palabras claves: Reinserción laboral, personal docente jubilado, adulto mayor, necesidades, universidades, fuga y carencia de talento.

INTRODUCCIÓN

El país atraviesa situaciones donde los docentes están afectados por bajo salarios que inciden en su calidad de vida y de su familia lo que deciden migrar, produciendo carencia de docentes calificados y disminuye la calidad en la formación de los estudiantes, lo cual las universidades deben generar respuestas.

Por las razones expuestas en el párrafo anterior, se considera que debido a la práctica de captación del talento humano estos se encuentran en constante búsqueda de candidatos capacitados, reflejando la necesidad que tienen de cubrir las vacantes que la fuga de talento ha dejado. Desde otro punto de vista, tratan de sobrevivir a la crisis para obtener una mejor calidad de vida, específicamente se habla de los adultos mayores, que luego de su jubilación aspiran seguir con su vida laboral, lo cual les permita afrontar los retos del día a día, desde una (o particular) perspectiva social, académica, económica y global (Pujadas, 1995). Al unir las necesidades de ambos actores -profesores jubilados y universidades- se crea un proceso laboral, con el fin de que los sectores económicos y académicos sean productivos y la educación continúe su papel en la sociedad de marco para la acción.

Partiendo de lo expuesto, surgió la importancia del estudio de la reinserción laboral de profesores jubilados en las universidades del área Metropolitana de Caracas, así como el análisis de las necesidades de los profesores jubilados y de las universidades. En el mismo orden de ideas, se presentan los cuales serán desarrollados en diversos capítulos:

Capítulo I: determinado por el Planteamiento del Problema, el cual expone las necesidades de los actores participantes (profesores y universidades), mediante aspectos históricos del entorno mundial y del contexto venezolano. Adicionalmente, identificando la interrogante del estudio, la hipótesis descriptiva y los objetivos tanto generales como específicos.

Capítulo II: definido por el Marco Teórico, fundamentado por las bases que sustentan a la investigación y el desarrollo del problema, además de los hechos que anteceden a nivel mundial.

Capítulo III: se presenta el Marco Referencial, el cual está constituido por las filosofías de gestión y organizacionales de cuatro (4) universidades del área Metropolitana de Caracas, entre las que se mencionan: UVC, USB, UCAB, UNIMET y UAH.

Capítulo IV: se plantea el Marco Metodológico, donde se especifican los métodos de recolección de información utilizados, el tipo de investigación, diseño, categorización en cuanto a las variables de estudio, unidad de análisis, población y muestras.

Capítulo V: se presenta el análisis de resultados, el cual detalla la interpretación de la reinserción laboral de los profesores jubilados en las universidades del área metropolitana de Caracas y las posturas que tienen los profesores jubilados en cuanto a continuar su vida laboral activa y la del personal de captación del talento humano (RRHH).

Capítulo VI: se muestra la discusión de resultados, donde se hace las conexiones entre los resultados y la teoría implementada.

Capítulo VII: contiene las conclusiones que resultan de la investigación, maximizando los aportes en cuanto al realizar programas de jubilación para el beneficio de los profesores.

Capítulo VIII: se presenta las recomendaciones para futuras investigaciones.

Capítulo IX: la investigación reporta las referencias utilizadas para el desarrollo del estudio que sirvieron para realizar las citas bibliográficas como sustento científico, encontradas tanto en formato físico como electrónico.

Capítulo X: se incluye los anexos que se consideran pertinentes adicionar para el sustento del estudio.

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al estudiar la problemática venezolana de la fuga o diáspora de talento humano, no se puede ignorar lo que representa la migración de profesionales, que desafortunadamente es una dolorosa realidad que se debe afrontar, lo que repercute para el desarrollo del país, en tal sentido Páez (2018) señala que, de manera diferente hay otra mirada sobre este hecho social.

Para el docente, la emigración no representa una pérdida. Todo lo contrario, es una ganancia. Pareciera una contradicción; pero, para Páez no lo es. Quién deja el País, en su opinión, “sigue queriendo participar en sus procesos”. No necesariamente implica un regreso a la tierra en la cual nació. Lo hace desde el lugar que escogió como segunda Patria. [...] La migración es un proceso desgarrador y, al mismo tiempo, enriquecedor. Los ciudadanos conocen otras lenguas, nuevas costumbres; amplían sus relaciones sociales y adquieren nuevas habilidades; tienen acceso a nuevas tecnologías y aprenden nuevos procesos; enriquecen sus bagajes culturales y desarrollan nuevas formas de interacción social, empresarial e institucional.

Asimismo, haciendo énfasis en los sectores educativos a nivel superior, independientemente de su carácter público o privado, se inserta las universidades a diversos desafíos resueltos por ellas mismas; debido a este fenómeno se ha presentado la necesidad de cubrir las vacantes y/o cátedras disponibles. Con respecto a las necesidades de las universidades, se establece una conexión específica con los adultos mayores ya que después de la jubilación aspiran mantener su calidad de vida y que debido a las condiciones del país no pueden lograr a plenitud, ya sea en lo económico, lo social y académico, por lo que nace la necesidad de continuar una vida laboral. Es por ello, que se toma como referencia la edad, debido a que es el inicio del proceso de deterioro en el cuerpo humano, que va adquiriendo diversas dificultades para ejercer ciertas actividades (Oberto, 2013). También es importante considerar, que tal como se ha planteado en la

investigación y después de haber revisado varios trabajos, tesis de universidades tanto nacionales como internacionales y otras fuentes secundarias se hizo notar que no existen antecedentes, lo cual confiere relevancia a la investigación.

Cuando el adulto mayor es partícipe del proceso de reinserción al trabajo se abre un mundo laboral para ellos, específicamente como profesores jubilados, haciendo referencia a una nueva trayectoria en la universidad, lo que significa que va dejando huellas en cientos de estudiantes, además de los diversos conocimientos y experiencias que son transferidas a los colegas en el área, vigorizando las competencias que son y que pueden ser desarrolladas, además de cumplir con la labor confiada (Marcelo, 2008). Es importante destacar, que el proceso de reinserción de los adultos mayores como profesores jubilados o muy próximos a ser jubilados en Venezuela, es considerado un hecho público y notorio, por cuanto constituye una forma de garantizar el futuro de todas las personas que aspiran tener la oportunidad de superar la tercera edad, en términos transaccionales dentro del marco de deberes y derechos, reconociendo los recursos y capacidades que son útiles aún. Sin embargo, es sustancial mencionar que tener una mejor calidad de vida juega a favor de los adultos mayores, ya que estos pueden rendir óptimamente en sus funciones conferidas.

Por otro lado, a lo largo de la investigación se obtuvo información sobre el bloguero Rafael Ardura¹ (2015) de la revista info residencias, quien hace énfasis en las dimensiones que presentan los adultos mayores en el ámbito laboral, debido a que hacen contribución al desarrollo y el mejoramiento de la calidad de vida, además de satisfacer sus necesidades, por lo que se mencionan a continuación:

- ❖ **Los trabajos educativos:** se alinean a la orientación de la capacitación, transferencias de conocimientos y trayectorias en experiencia que aportan beneficios y desarrollos a las universidades por parte de los adultos mayores (profesores jubilados), es por tal

¹ Lic. En Derecho de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), (1994), Vicepresidente de la Organización de Profesionales de la Economía Social, entre su especialidades se encuentra que es Business Manager (2016) del grupo de retiro en España, de asesoramiento e intermediación de productos financieros de las personas mayores.

razón que la aplicabilidad de políticas y medidas son importantes para este grupo étnico.

Para tal efecto, los trabajos educativos hacen referencia al proceso que se da para el beneficio y la vigorización de la calidad de vida, requerida para el progreso social en el país y el desarrollo de la educación universitaria. De este modo, es idóneo destacar el rol de los profesores debido a que es la conexión con los aspectos productivos en base a la eficacia, rendimiento, productividad y evolución de procesos educativos, que resultan relevantes para la política universitaria, cooperación y los requerimientos que necesitan las universidades con el fin de ocupar las vacantes disponibles. Por su parte, esto puede ser un enlace con la preparación de los profesores y la colaboración de los mismos en cuanto a ser coaching, mentor, perfiles de competencia, para planes de carrera, entre otros. Es por ello, que mediante este enfoque se puede presentar la formulación de la posible interrogante de la investigación, desarrollada por las necesidades que tienen los profesores jubilados y las universidades venezolanas.

Por lo expuesto con anterioridad, es preciso reconocer que todo proceso tiene argumentos legales, necesarios para contextualizarlos en un sistema jurídico escalonado, es decir, que se elimine cualquier influencia fuera del marco reglamentario, donde se involucran las leyes que hacen conexión con el estudio de la reinserción laboral de profesores jubilados activos académicamente hablando, por tal razón el autor Márquez (2017) hace alusión a la pirámide de Kelsen.



Figura N°1: Pirámide de Kelsen. Adaptado por Guede Llovera (2018)

En este mismo orden de ideas, se partirá del artículo 87 y 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna [...] que garantice el pleno ejercicio de este derecho [...] La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes [...] Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados [...] Por su parte, se considera que el trabajador es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores [...] Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales [...] Los derechos laborales son irrenunciables [...] Cuando hubiere dudas acerca de la

aplicación o concurrencia de varias normas, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora [...]²

Aunado al presente artículo, se establece que los trabajadores (profesores adultos mayores) tienen el derecho a trabajar sin distinción alguna y el deber a ejercer sus funciones.

Posteriormente, se hace relación con el artículo 29 de la ley de personas con discapacidad Gaceta Oficial No. 38.598 del 05-01-07, que a pesar de que el adulto mayor no posea una discapacidad hace alusión en algunos aspectos con el presente

Inserción y reinserción laboral. Las personas [...] deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades [...] (p.14)

Sin embargo, en materia de legislación laboral en cuanto a que el trabajador sea de tercera edad (profesor jubilado) se hace acento el artículo 21 de la LOTTT Gaceta Oficial No. 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012

Principio de no discriminación en el trabajo: Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales (p.32).

Seguidamente, se expresa que los trabajadores en condición de ser profesores de edad avanzada pueden ser reinsertados o reincorporados según lo establecido en el artículo 75 de la LOTTT Gaceta Oficial No. 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012

[...] El trabajador tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella [...] (p.55).

² Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2018). Artículo 89. Recuperado de: <https://venezuela.justia.com/federales/constitucion-de-la-republica-bolivariana-de-venezuela/titulo-iii/capitulo-v/>

Es decir, el adulto mayor luego de que presenta su jubilación debe ser tratado igual que antes de adquirir el beneficio.

Por su parte, en un orden superior se les debe garantizar al trabajador (profesor jubilado o próximo a jubilar) un servicio de seguridad y salud laboral para su condición al momento de ejercer su función, como lo establecen los artículos 39 y 40 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT³) en su numeral 13 de la Gaceta Oficial N° 38.236 (2005), el cual enuncia:

Los empleadores [...] deben organizar un servicio propio o mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivo [...] La exigencia de organización de estos Servicios se regirá por criterios fundados en el número de trabajadores y trabajadoras ocupados y en una evaluación técnica de las condiciones y riesgos específicos de cada empresa, entre otros [...] Organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas, además de los planes de contingencia.

A su vez es importante tener en cuenta la política y el programa de seguridad y salud en el trabajo, por lo que el artículo 80 es importante para la investigación, el cual declara:

Toda empresa, establecimiento y afines de carácter productivo o de servicios, deberán diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, adecuado a sus procesos, de conformidad con lo establecido en la LOPCYMAT⁴[...]

Posteriormente, los planes de jubilación forman parte de las políticas de algunas de las universidades, sabiendo que proporcionan ingresos para los empleados que se jubilan después de

³ LOPCYMAT: Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005)

<http://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/LOPCYMAT.pdf>

⁴ Reglamento Parcial de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2007) <http://fastmed.com.ve/wp-content/uploads/2014/07/reglamento-parcial-de-la-lopcymat-2007.pdf>

llegar a cierta edad o haber servido en la empresa (universidad) durante un periodo específico de tiempo, dichos planes son de vital importancia para los empleados porque la seguridad social no se encuentra diseñada para proporcionar un ingreso completo en la jubilación; a su vez considerados como un plan de prestaciones definidas, el cual proporciona un nivel acento de ingresos por jubilación, representando una cantidad fija en dinero, por lo que se añade partícipe a su vez la antigüedad. Adicionalmente, se encuentra “el plan de contribuciones definidas que exige subsidios por parte del patrono”, pero que sin embargo, la prestación final “dependerá del éxito en la inversión dada del fondo de pensiones” (Mondy & Noe, 1997, pág. 402).

Así mismo, la Federación de Trabajadores Universitarios de Venezuela (FTUV) en su cláusula número 2 declara que “los trabajadores tienen un papel fundamental en la defensa del derecho a la educación y en el desarrollo económico y social de la nación”. Seguidamente, Padrón (2018)⁵ señaló que la situación de las universidades es un reto, el cual no se puede obviar al momento de enfrentar la realidad del país, por lo que existen muchas cosas por hacer en y por Venezuela.

Posteriormente, se requiere hacer un paréntesis para explicar la diferencia que existe en cuento a profesores pensionados y profesores jubilados, la cual es de suma importancia para el siguiente argumento, por lo que al hablar de pensión (de vejez) es hacer notar que es un proceso realizado por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, por lo tanto cuando se hace mención a la jubilación, se pretende explicar que es el mutuo acuerdo entre el patrono y el empleado dentro de la organización. Por lo que aunado a las líneas anteriores, se expone que el proceso de reinserción laboral de los profesores jubilados en las universidades, indicaría que se debe regir por la base legal de la vejez, el cual hace mención al Artículo 27 del Instituto de los Seguros Sociales (IVSS), donde enfatiza que “la edad que debe cumplir un adulto mayor es de 60 años para los hombres y 55 años para las mujeres, teniendo en consideración 750 cotizaciones que equivalen a 25 años de servicio para la jubilación”.

Sin embargo, al indagar a fondo las universidades correspondientes a la investigación en su gestión pública o privada, se tiene que tomar en cuenta las diversas normativas de cada una de ellas, ya sea por su reglamento de jubilación o por los planes de jubilación que posea cada

⁵ Jorge Padrón, representante de la Federación de Trabajadores Universitarios de Venezuela (FTUV).

universidad, por lo que al mancomunarse con las asociaciones de jubilados se obtiene la siguiente información:

❖ **Universidades de Gestión Pública:**

En cuanto al tema de Jubilación, la Universidad Central de Venezuela (UCV) declara en el Artículo 2 del reglamento de jubilaciones del personal docente⁶:

La jubilación constituye un proceso con derecho consagrado por la Ley de las Universidades para lo que son miembros del personal docente, cuando se cumpla lo acotado en el párrafo primero de la misma ley, el cual enmarca que el profesor una vez acordada su jubilación, no puede renunciar a ella, ni incorporarse al servicio activo de la UCV, pero si en alguna condición la universidad llegara a requerir de sus servicios, se podrá autorizar su realización sin que interfiera su condición de jubilado, es así que en su segundo párrafo hace referencia a que si el profesor jubilado es seleccionado para un cargo compatible con la disposición legal, deberá suspender su condición de jubilado y debe disfrutar de las primas y derechos correspondientes al cargo a ocupar, una vez concluida su función en el cargo, puede solicitar nuevamente la jubilación y se le hace un ajuste en base a lo percibido por concepto de prima.

Por su parte, la Universidad Simón Bolívar (USB) expresa en sus artículos 1 y 2 del Reglamento de Jubilaciones y Pensiones para el personal académico, administrativo y técnico, mediante el Fondo de Jubilaciones y Pensiones del personal académico, administrativo y técnico (FONJUSB)⁷

La jubilación, así como las pensiones reconocidas en el presente Reglamento constituyen un derecho adquirido, vitalicio e intrasmisible por acto entre vivos, que corresponde a los miembros del personal académico,

⁶ Consejo Universitario de la Universidad Central de Venezuela (s/f). En ejercicio de la atribución prevista en el artículo 26, numerales 18 y 21, de la Ley de Universidades vigente.

<http://www.ciens.ucv.ve/jefedepoec/repositorio/normativas/legislacionUCV/Tomo%20II/CapIII/TIICIII12.htm>

⁷ Fondo de Jubilaciones y Pensiones (FONJUSB) (s/f). Recuperado de <http://sistema.cenda.usb.ve/reglamentos/ver/442>

administrativo y técnico de la Universidad Simón Bolívar, una vez cumplidos los requisitos señalados en el mismo [...] Los miembros del personal académico, administrativo y técnico de la Universidad que hayan cumplido veinte (20) años de servicio y tengan sesenta o más años de edad para los miembros del personal académico, y cincuenta y cinco o más años de edad para la mujer, y sesenta o más años de edad el hombre, en el caso del personal administrativo y técnico, o aquéllos de cualquier edad de uno u otro sector que hayan cumplido veinticinco (25) años de servicio, tendrán derecho a la jubilación. En todo caso, para obtener el beneficio de jubilación contemplado en el presente Reglamento, el beneficiario deberá haber acumulado como mínimo quince (15) años de servicio efectivo prestados a la Universidad Simón Bolívar.

Por su parte, el artículo 30 del Reglamento de Jubilaciones y Pensiones para el personal académico, administrativo y técnico de la USB, enmarca:

Independientemente de los aportes y cotizaciones que por personal administrativo y técnico debe enterarse al Seguro Social, la Universidad creará fondos para atender las pensiones y jubilaciones. Estos fondos estarán constituidos por los aportes que hará la Universidad; por la contribución mensual obligatoria de todos los miembros del personal académico, administrativo y técnico y de la de los beneficiarios de jubilación o pensión y por los ingresos derivados de intereses, inversiones y otros beneficios o aportes.

❖ **Universidades de Gestión Privada:**

En la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), se hace mención al Título II del Plan de Jubilaciones del Personal Empleado Profesional y Directivo no Académico⁸, el cual declara en su artículo 2:

⁸ Reglamento de jubilaciones y pensiones del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Católica Andrés Bello (2016). http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/Reglamentos/3.01.pdf
http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/Reglamentos/4.06.pdf

El miembro del Personal que haya cumplido 20 años de servicio y tenga 60 o más años de edad, o aquél de cualquier edad que haya cumplido 25 años de servicio, tendrá derecho a la jubilación. También tendrá derecho a la jubilación aquel miembro del personal que tenga por lo menos 30 años de servicio, siempre que haya cumplido, por lo menos, 55 años de edad si es varón o 50 años de edad si es mujer. Parágrafo Único: A efectos de la jubilación se tomarán en cuenta todos los años de servicio de la Universidad Católica Andrés Bello, computables a este Plan, bien sea continuos o discontinuos con excepción de lo contemplado [...] Los cinco (5) años de servicios procedentes a la jubilación deberán ser ininterrumpidos.

A su vez, la Universidad Metropolitana (UNIMET)⁹ hace referencia al establecido en la Ley de Universidades, en sus artículos 100, 101, 102 y 103, el cual estipula:

La Universidad podrá contratar Profesores o Investigadores para determinadas cátedras o trabajos. Las condiciones que deben llenar los Profesores contratados, así como los requisitos del respectivo contrato, los fijará el Reglamento [...] Son Profesores Honorarios aquellas personas que, por los excepcionales méritos de sus labores científicas, culturales o profesionales, sean consideradas merecedoras de tal distinción por el Consejo Universitario, a propuesta de la respectiva Facultad. Los Profesores Honorarios no tendrán obligaciones docentes ni de investigación [...] Los miembros del personal docente y de investigación que hayan cumplido veinte años de servicio y tengan 60 o más años de edad, o aquellos de cualquier edad que hayan cumplido 25 años de servicios, tendrán derecho a jubilación. Si después del décimo año de servicio llegaren a inhabilitarse en forma permanente, tendrán derecho a una pensión de tantos veinticincoavos de sueldo como años de servicio tengan. El Reglamento Especial de Jubilaciones y Pensiones establecerá las condiciones y límites

⁹ Ley de las Universidades. Gaceta Oficial No. 1429, Extraordinario, (1970), Universidad Metropolitana.
<http://www.unimet.edu.ve/unimetsite/wp-content/uploads/2013/02/Ley-de-Universidades-1970.pdf>

necesarios para la ejecución de esta disposición [...] El Reglamento del Personal Docente y de Investigación establecerá las obligaciones y remuneraciones de sus miembros de acuerdo con la correspondiente categoría y el tiempo que dediquen al servicio de la Universidad.

Al conocer cuáles son las especificaciones de cada Reglamento de las Universidades participantes del estudio, se entiende que las mismas son independientes en cuanto a aplicabilidad se refiere, asumiendo a su vez lo establecido por la base legal de la vejez, es decir, por la Ley del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

La presente investigación se direcciona a estudiar el fenómeno de la reinserción laboral de profesores jubilados en las universidades de Caracas, en base a las necesidades, expectativas y posibilidades que los profesores y las universidades tengan respectivamente, para tal efecto surge la siguiente interrogante: **¿Existe la posibilidad de que los docentes jubilados de las universidades del área Metropolitana de Caracas contempladas en la investigación se inserten nuevamente en el sistema universitario?**

Posteriormente, es necesario destacar que el estudio ofrece una visión innovadora para la población longeva del país que quiera continuar con sus labores luego de la jubilación, por lo cual surge una interrogante que más allá de dar una respuesta, es una manera de reflexionar sobre la situación por la cual transitan los adultos mayores, presentándola de la siguiente manera: ¿se podría considerar un logro que los adultos mayores realicen una contribución con las exigencias de las universidades pero como profesores jubilados?; en primera instancia es compleja la respuesta, debido a que depende de los requerimientos de las universidades en estudio, por lo que reinserter a una persona mayor puede resultar una pérdida en tiempo y costo, más sin embargo se deben valorar las capacidades que este posea para la labor confiada y que mediante sus capacidades, trayectoria y experiencias favorezca al logro de los objetivos de las universidades, haciendo contribución a la sociedad y la calidad de vida de los estudiantes. Para darle respuesta a la pregunta de investigación, se planteó un proceso mediante la taxonomía Bloom¹⁰:

¹⁰ Bloom, Benjamin S. (Ed.) (1956) Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals: Handbook I, cognitive domain. New York ; Toronto: Longmans, Green. Disponible en: <http://www.icomoscr.org/m/investigacion/%5BMETODOS%5DObjetivosTaxonomiaBloom.pdf>

Objetivos de la Investigación.

Objetivo general

- 1) Definir si el sistema universitario reconoce el proceso de reinserción de docente jubilado.

Objetivos específicos

- 1) Exponer las actualizaciones que posee el personal docente jubilado para la continuidad de las actividades académicas universitarias.
- 2) Determinar las necesidades del personal docente jubilado y del sistema universitario.
- 3) Determinar las brechas entre las posibilidades del personal docente jubilado y los requerimientos del sistema universitario.

Hipótesis a considerar

De acuerdo a lo establecido por Ramírez, T¹¹ (2004), en investigaciones de nivel descriptivo se pueden plantear indicadores que expresen el foco de la investigación, por lo cual se plantea de la siguiente manera:

Descriptiva según el estudio:

1. Existe la factibilidad y viabilidad de que se pueda reinsertar a docentes jubilados en las ocupaciones que ya venían realizando.

¹¹ Director del Doctorado de Educación de la Universidad Católica Andrés Bello y Profesor Jubilado de la Universidad Central de Venezuela (UCV).

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

Reinserción laboral del personal docente jubilado.

En el presente capítulo se mencionarán los aspectos relacionados a las bases teóricas de la investigación, que son sustento de la problemática de estudio, mediante variables representativas, como la Reinserción Laboral de Profesores Jubilados en las Universidades del área Metropolitana de Caracas, en el cual se reflejan las necesidades de los adultos mayores –profesores jubilados- y las necesidades de las universidades –vacantes disponibles.

1. Antecedentes de investigación

A lo largo de la investigación, se acentuó que en diversos países a nivel mundial se presentan necesidades que los adultos mayores desean cubrir al igual que las universidades, por lo que la reinserción laboral de profesores jubilados hace hincapié a la investigación, es así como se presenta el ejemplo de la Universidad de Deusto en España, en su gestión privada, el recorrido profesional y de jubilado hace relación con las emociones, experiencias y proyectos que poseen los docentes, donde la mayoría de las veces tienen responsabilidades profesionales hasta llegar a su jubilación, por lo que suele producirse de forma obligatoria, debido a sus normativas laborales (Álvarez & Rojo, 2009).

Sin embargo en los Espacios Europeos de Educación Superior (EEES) han supuesto una serie de hechos en las funciones de los profesores, el cual dicta las condiciones –tanto profesionales como laborales- que han sufrido diversos cambios, donde en los últimos años han encontrado profesores de edad avanzada que deben enfrentar dificultades de incertidumbres (inseguridad, la economía, política, entre otras), que hacen contribución con la calidad de vida (Murillo, 2006).

Por otro lado, la investigación en su transversalidad ha entendido el estudio de las universidades en Argentina, actuando como un proceso gratuito de capacitación laboral que brinda oportunidades a las personas que se jubilan, adquiriendo la posibilidad de replantearse un futuro,

mediante habilidades y conocimientos. Es así, como Salvat (2005) refleja el perfeccionamiento del tema mediante una interrogante: ¿Por qué pensar que cuando una persona llega a la tercera edad y a la edad de jubilarse se le termina la posibilidad de desenvolverse en el mercado laboral?, por lo que Salvat argumenta:

El adulto mayor tiene etapas en su vida, donde deben enfrentar diferentes crisis, por lo que los sistemas formales y no formales de la educación se orientan fundamentalmente a la preparación de la vida, es decir, si se considera que la pirámide poblacional se invierte, la educación y los profesores tendrían que prepararse para la edad del retiro, sin embargo jubilarse no tendría que significar una crisis depresiva de la vida laboral, al contrario, en la medida de que el adulto mayor aprenda asumir el alejamiento, estará en condiciones de obtener un nuevo valor y que lo resultante a esto será una nueva oportunidad en la educación.

Es por la misma razón que el adulto mayor no debe cohibirse luego de jubilarse, ya que su energía le permite generar diversas actividades para su ejecución.

No obstante, en Paraguay el logro de metas de inclusión en el mercado laboral, se ha centrado en un eje de políticas públicas que deben ser el origen de mejores empleos productivos, que garanticen la seguridad social del adulto mayor, lo que permite que los beneficios económicos alcancen a los trabajadores de manera efectiva. Dentro del marco macroeconómico, esta reinserción en el mercado laboral debe constituir una fuente básica de crecimiento y prosperidad económica, que ayude al incremento de la calidad de vida luego de que los adultos mayores obtengan su jubilación (Alaimo & Waldo, 2014).

Para tal efecto, es importante saber el impacto que tiene el estudio con la reacción de la sociedad, en base a los avances científicos que han demostrado el aumento de las expectativas y las posibilidades de vida, que van creando dificultades económicas, por consiguiente los países subdesarrollados siguen siendo los más bajos a nivel social de este grupo étnico, lo que implica que en América Latina “tan sólo 4 de cada 10 personas mayores de 70 años, cuentan con ingresos

provenientes de alguna jubilación o pensión” (Romero, 2010: 1). De igual forma, las transformaciones son consideradas importantes para el adulto mayor, por la complejidad de la problemática relacionado con del bienestar, en especial aquellas personas que se enfrentan o ingresan al proceso de jubilación. Por esta razón, la reincorporación de los buenos empleados es un aspecto importante, debido a que todos los sectores académicos y los profesores universitarios, son los que promueven el conocimiento y desempeñan un papel importante en las sociedades para el desarrollo productivo del país (Vallejo & Portalanza, 2017). Se hace necesario resaltar, que los profesores desean entrar a las organizaciones y rendir óptimamente, tanto por los motivos monetarios y los no monetarios, como es el caso de ser reconocido por su excelencia, por la motivación que transmite a los colegas del área, sumado a esto se encuentra el prestigio, las recompensas, la seguridad social, la responsabilidad, entre otros componentes que son importantes para la persona al ser reinsertado (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007).

Aunado a lo expuesto, es conveniente adentrarse a la concepción de los aspectos considerados en la investigación, referentes al tema de Reinserción Laboral de Profesores Jubilados en las Universidades del área Metropolitana de Caracas, tomando en cuenta las necesidades de las universidades (por las vacantes a ocupar) como las necesidades de los profesores jubilados en condición de ser adultos mayores (por querer continuar su vida laboral activa).

2. Adulto mayor

Ortiz (1997) hace entender que el adulto mayor es aquella edad y sociedad que se contienen una a la otra, delimitando el terreno que surge con prioridad el fenómeno social de la vejez, es decir, se hace entender como un ser antro-po-social que hace aproximación con la edad que pueda llegar a vivir el ser humano, además de los cambios a nivel físico, cognitivo, emocional y social, que involucra las capacidades de hacer complemento al nuevo milenio (Klein, 2014). Es por la misma razón, que la edad adulta se ve como la capacidad de un individuo para servir en las fuerzas de trabajo remunerado, en actividades voluntarias a sus requerimientos, esto con el fin de ayudar a su familia, mantenerse independiente y mejorar su calidad de vida (Millares, 2011). Asimismo, Butler (2000) hace su intervención en cuanto al envejecimiento productivo, diciendo que “es

cualquier actividad desarrollada por una persona mayor que produce bienes o servicios, sea remunerada o no, o desarrollada con capacidades para producir” (Pág. 4).

En el mismo orden de ideas, el proceso de envejecer se hace cada vez más evidente en España, ya que para el 2018 se evidencio que el 19% de la población la edad es a partir de los 65 años o más, mientras que la media Europea se situaba en 19,4% (Eurostat, 2017), destacando que las personas de 80 años o más representan el 6,2% de la población, con una media de 5,5% de la población (OS, 2018).

Por su parte, en Venezuela el adulto mayor es definido por haber cumplido los sesenta y cinco (65) años, edad considerada para el retiro de las actividades laborales, pero a su vez es una edad cronológica no determinante que se le puede sumar a otras condiciones tales como la salud, la aptitud, su inteligencia, entre otros, con el fin de poder tener condiciones tanto físicas como psíquicas (Alfaro, 1994).

Otro término usado por el autor Alfaro (1994), es la vejez funcional indicando:

Que se genera una disminución de la capacidad funcional en el transcurso del tiempo, como es de suceder en otro organismo vivo, pero tales limitaciones no impiden que el adulto mayor pueda desarrollar su vida de manera activa, está como cualquier persona normal dentro de una sociedad contemporánea (Pág. 18)

En efecto, la vejez fomenta diversos elementos que son importantes para el desenvolvimiento del adulto mayor, en cuanto a sus capacidades y aptitudes, que llevan a ser personas aptas para el mundo laboral, por lo que a continuación se mencionaran y explicaran:

2.1. Aptitudes sociales

Está conformada por los valores, que están determinadas por la belleza, el poder económico, la capacidad física, la rapidez, la trayectoria, las experiencias, entre otras, que surgen de la separación del adulto mayor. Por su parte, su biología explica el organismo y lo define como las limitaciones con reacciones compensatorias ante un medio adverso del organismo regulador, que genera carencia en diversas funciones con mayor abundancia (Alfaro, 1994).

2.2. Aspectos Psicológicos

Se hace complejo establecer la valoración sobre la personalidad del adulto mayor (Morgas, 1991), debido a que existen personas que por el simple hecho de envejecer se motiva a descubrir nuevos roles de vida, buscando nuevos medios para conservar su calidad de vida e insertarse en un mundo laboral, mientras que otros se van con el auto abandono de sus facultades físicas y comienzan a sentirse inútiles.

2.3. Capacidades

A medida que una persona envejece, se le puede dificultar la vida por tres factores que hacen que el adulto mayor pueda realizar diferentes actividades, es por esto que se debe atender con mayor detenimiento si se quiere reinsertar en el mercado laboral (Mazorra, 1993), por lo que a continuación se mencionaran los factores influyentes:

- a. **La invalidez progresiva** se encuentra relacionada por las condiciones de los procesos naturales del envejecimiento, pero que a su vez se encuentra exento de cualquier proceso patológico.
- b. **Acentuación** de los efectos producidos por enfermedades crónicas.
- c. **Problemas psicológicos y sociales** que influyen generalmente en las situaciones familiares y económicas como una necesidad de satisfacción asociada pues a la senectud.

2.4. Aspectos multidimensionales

Allen y Meyer (1991; cp. Contreras y Lujano, 1999, p.26) argumentan que el compromiso es un estado psicológico que consta de tres dimensiones: el compromiso afectivo (deseo), el compromiso de continuidad (necesidad) y el compromiso normativo (obligación). Por lo que es importante saber cómo esto compagina con el compromiso organizacional como utilidad para la investigación, por lo que se explica las tres (3) dimensiones según los autores:

2.4.1. Compromiso afectivo

Implica un esfuerzo correspondiente a la afinidad del trabajador con la naturaleza (valores, cultura, misión, visión) de una organización en particular (Allen y Meyer, 1991).

2.4.2. Compromiso de continuidad

El trabajador identifica y reconoce los costos asociados con abandonar la empresa, evidenciando de esta manera el interés material del empleado con la organización. Además, si la persona siente que tiene poca probabilidad de ser contratado en otra empresa, aumenta su apego hacia la organización donde labora. Por otra parte, este compromiso puede surgir como respuesta ante cualquier situación que aumente el costo que representa dejar a la organización (Allen y Meyer, 1991).

2.4.3. Compromiso normativo

Es de naturaleza emocional, y consiste en la experimentación por parte del colaborador, de un fuerte sentimiento de obligación de pertenecer a una empresa (Allen y Meyer, 1991).

Además de los factores multidimensionales del adulto mayor, es importante tomar en cuenta la calidad de vida, ya que se adquiere como un indicador para la toma de decisión de reinserción en el ámbito laboral académicamente hablando, por lo que a continuación se explicara y se dará a conocer sus variables como complemento de su involucramiento con el adulto mayor.

3. Calidad de Vida

Es el interés más común de los adultos mayores, por lo que la aparición del concepto en la década de los sesenta (60) ha de convertirse en variables resaltantes para ellos, como la salud mental, la educación, la economía, la política y el mundo de los servicios generales, pero no menos importante la seguridad social (Gómez & Sabeh, 2003). Lo que conlleva, a que en la actualidad la calidad de vida no sea un término que sea muy estable en Venezuela, por las condiciones en las que viven los adultos mayores y el venezolano como tal, pero que al igual que otras expresiones puede presentarse a múltiples interpretaciones, como por ejemplo justicia, libertad, progreso,

felicidad, mejora de las condiciones de vida; que difícilmente podrá darse una satisfacción completa por su misma naturaleza.

En este mismo sentido, la directora del Instituto de Investigación Económica y Social (IIES) de la Universidad Católica Andrés Bello y coordinadora de la ENCOVI, afirmó en la convocatoria realizada en el Aula Magna el día 27 de febrero 2019, que “los resultados más recientes confirman la profundización del deterioro social, por lo que el 90% de la población no tiene ingresos suficientes para el abastecimiento de sus necesidades” (Freites, 2019).

En tal sentido, las ciencias sociales sugieren analizar la opinión pública, de cómo los métodos para la comprensión de la existencia y la direccionalidad de las actitudes permiten la evolución de lo que significa en si la calidad de vida en los diversos estratos de la población (Keller, 1998). Por su parte, esta propuesta enfatiza dos objetivos que son relevantes para la investigación, el cual supone es la medición de la satisfacción en torno al bienestar social, la evaluación del clima hacia el logro y las expectativas de la población (D Elia, 2002).

La calidad de vida por su parte está compuesta por diversos factores que son de importancia para el adulto mayor, resaltando su condición en cuanto a la reinserción laboral. El cual se hace mención de la siguiente manera:

3.1. Satisfacción

Diversos autores tratan sobre el tema de satisfacción en los adultos mayores, partiendo de la importancia de la valoración de la calidad de vida y de las necesidades que estos posean (Cardona, 2003). En un marco idóneo, la satisfacción de los adultos mayores está representada como un aspecto positivo luego de recibir su jubilación, tomando en cuenta la salud, la socialización, la independencia económica, las decisiones, entre otras, que se hacen participe para la satisfacción propia del individuo. Sin embargo, en la realidad Venezolana el marco idóneo tiende a ser negativo, debido a que las condiciones no están dadas para que un adulto mayor tenga una calidad de vida estable. Posteriormente, George & Bearon (2010), hacen una descripción de las atribuciones que se le hacen al estudio, teniendo en cuenta la objetividad de la satisfacción en cuanto a la autoestima. Así mismo, Abrams (2011) se va por el carril de los aspectos de la vida, de

cómo la satisfacción puede ser un elemento vital para el adulto mayor, en cuanto a los mencionados aspectos sociodemográficos. A su vez, Andrews (2012) relaciona la satisfacción con el grado de placer, que se caracteriza por la existencia del ser humano, también es relevante decir, que a mayor satisfacción de logros, mayores son las aspiraciones.

Por consiguiente, Robbins (1998) como uno de los autores que se involucra con el tema de la satisfacción, lo hace definir como el conjunto de actitudes generales que posee un individuo hacia su trabajo, es decir, quien está satisfecho la actitud tiende ser positiva, por lo que se argumenta que mientras el adulto mayor como profesor jubilado se sienta satisfecho de impartir sus clases transmitiendo conocimientos a sus estudiantes, este va a tener una actitud positiva y seguirá aumentando sus niveles de satisfacción, haciendo un aporte a la institución de tener una mejor calidad académica.

3.2. Bienestar

El bienestar, es el vínculo de las cosas que son sumamente necesarias para vivir y satisfacer las necesidades que van surgiendo a medida que pasan los años, es decir, es tomado como una variable que sustenta a la calidad de vida. Es por lo cual, que las necesidades son las que intentan satisfacer a través de los mismos aspectos que resultan evidentes, como ejemplo se toma el adulto mayor cuando percibe la jubilación, ya que la vida pareciese ser más sencilla por los beneficios percibidos, pero que en si se trata de una búsqueda de hacer mejorar la situación económica de la persona y de los que cohabitan con él. Por su parte, los adultos mayores persiguen los intereses que mientras continúen por la vía de la constancia, este alcanzara el bienestar a su máxima expresión. Como último factor se encuentra la salud, el cual conlleva al estado de completo bienestar, tanto físico como mental, en un contexto social.

Por consiguiente, Amartya Kumar Sen (2011) hace relación al bienestar humano que es pertinente resaltar para los individuos que poseen capacidades y posibilidades de llevar una vida llena de valor, valor en el sentido de vigorizar el proceso de envejecimiento. A su vez, lleva el término de bienestar a la implicación de la seguridad personal y ambiental que tenga acceso a los bienes materiales que conlleva tener una vida digna, buena en salud y en socializaciones, lo que

permite que el adulto mayor tenga la posibilidad y la oportunidad de tomar decisiones que lo beneficien de manera positiva.

Por otro lado, el bienestar es una medida compuesta por lo físico, mental y social hace contribución fundamental al estudio, ya que es como lo percibe cada individuo involucrado en la jubilación, la felicidad, la satisfacción y las recompensas hacen un bienestar social óptimo (Levi & Anderson, 2013), estas medidas a su vez pueden ser referidas a un contexto global, así como sus componentes; salud, matrimonio, familia, creatividad, trabajo y demás que hace el sentido de pertenencia y confianza al adulto mayor luego de su jubilación. Por lo que los presentes autores hacen mención de que existe un bienestar psicológico, siendo este conocido por ser el más estudiado por la Gerontología Psicosocial, ya que el mismo es considerado como un indicador de una vejez con éxito.

3.3. Salud

Cuando se habla de adulto mayor se hace una conexión con la salud, debido a que sin ella no se podría tener un bienestar y la calidad de vida iría disminuyendo con su proceder, por lo que se hace referencia a la salud psíquica y física, además de la capacidad funcional que según la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha habido un aumento de la esperanza de vida y una disminución de la tasa de fecundidad, donde el porcentaje de adultos mayores de 60 años en general antes o después de la jubilación está aumentando rápidamente que cualquier otro grupo de edad en casi todos los países del mundo. A diferencia, en Venezuela la esperanza de vida disminuye a 3.5 años (CNN Venezuela, 2019)¹², lo que quiere decir que hay un grave panorama en lo que se refiere la salud de los venezolanos, en cuanto la carencia de las medicinas, malas condiciones hospitalarias, ya la salud no es gratuita, debido que todas las personas deben tener los insumos para que estos sean atendidos.

A pesar de lo aportado con anterioridad, Amartya Kumar Sen (2011) asegura que la salud es un estado óptimo de un bienestar físico, mental y social, que no necesariamente está enfocado a la ausencia de enfermedad. Ergo, la salud se considera como la libertad de tener un entorno

¹² <https://cnnespanol.cnn.com/2019/03/04/en-venezuela-crece-la-pobreza-aumenta-la-mortalidad-infantil-y-baja-la-esperanza-de-vida-el-grave-panorama-que-muestra-encovi/>

saludable, con acceso a la energía vital en este caso para los adultos mayores y todas las condiciones necesarias para que este mismo pueda ser una persona eficiente y que pueda superar todas las dificultades que se les pueda presentar.

3.4. Aspectos Económicos

La economía en Venezuela es un tema delicado para toda la población, ya que representa la seguridad de cada uno, específicamente de las personas mayores por consiguiente la economía se puede definir como “la capacidad que tienen éstas para disponer y para usar, de forma independiente, cantidades regulares y suficientes de recursos económicos que les permitan garantizar una buena calidad de vida” (Guzmán, 2002), es por esta razón que la seguridad económica es la contra cara de la pobreza, permitiendo generar las condiciones para un envejecimiento con dignidad y seguridad, es decir, que la situación económica del adulto mayor está determinada por su poder adquisitivo mediante; trabajo, ahorros, jubilaciones o pensiones, entre otros, obedeciendo al tipo de consumo el cual depende de la edad, el estado de salud, de la calidad de vida y aspectos demográficos (CEPAL, 2003). Posteriormente, los ingresos de las personas mayores en los hogares multigeneracionales y la debilidad de los sistemas de pensiones, puede llevar a que estos longevos decidan trabajar más allá de haber cumplido con la edad legal de jubilación, debido a que los ingresos son bajos para su propia subsistencia (CEPAL, 2018). Haciendo progresiva la investigación sobre los aspectos económicos, se encontró en el Estudio Económico de América Latina y el Caribe realizado por la CEPAL (2019)¹³ una importante ampliación en el espacio físico de las políticas de inversión, productividad y monetarias para la dinámica económica de los países, por lo que se esperaría un crecimiento económico de la región con una constante trayectoria descendiente, debido al contexto internacional con altas expectativas de incertidumbre y complejidad en cuanto al consumo y las inversiones.

Asimismo, la situación económica del adulto mayor es fundamental para la toma de decisión de continuar con su vida laboral activa, de manera positiva y eficaz. En Venezuela se vive una crisis económica, política y social, el cual está repercutiendo en la calidad de vida del adulto

¹³ CEPAL (2019). <https://www.cepal.org/es/comunicados/desaceleracion-economica-se-mantiene-pib-la-region-crecera-05-2019>

mayor, esta misma causa que la adquisición de los productos ya sea medicinas, alimentos y demás se haga cuesta arriba, por lo que deciden reinsertarse a el mundo laboral, específicamente en el ámbito académico superior. De forma paralela al proceso de envejecimiento de las sociedades europeas, generalizándose desde diversas perspectivas de análisis. A su vez, se enfoca desde la perspectiva economicista y demográfica, el análisis del envejecimiento se ha ido enaltecendo con el paso del tiempo ayudando a romper muchos de los estereotipos existentes sobre las personas mayores, es decir, se comienza a institucionalizar el “envejecimiento activo” como paradigma de investigación y de intervención en las políticas públicas.

Adicionalmente, en este contexto se puede entender que la preocupación en torno al nivel del salario de los profesores, “está relacionada directamente con la calidad de vida y educativa [...]”, por lo que se puede argumentar que los salarios son bajos, permitiendo desalentar la labor de los profesores y que por lo “tanto se resiente la calidad de la formación superior, es decir que afecta a las universidades por su calidad educativa” (Groisman & Fanellin, 2009), Pág.144.

Por consiguiente debido a la escasez de datos empíricos para la investigación a presentar, hace que la educación superior y los profesores sea muy tenue, “lo que conlleva revisar los antecedentes en América Latina y Europa”, concluyendo que existen “diferenciales en cuanto el ingreso que favorece las ocupaciones no profesoral cuando se hace la comparación se realiza con aquellos profesores de mayor educación” (Herrero et al, 2004. Pág.144).

Por último, la economía afecta definitivamente las decisiones de continuar con una vida pasiva luego de la jubilación.

3.5. Compromiso Organizacional como parte de la calidad de vida

El Compromiso Organizacional es más alto en la medida que las personas tienen mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada (Baron y Greenberg, 1995; cp. Contreras y Lujano, 1999). Por lo que se hace evidente tener en cuenta los aspectos de dicho compromiso, por lo que estos autores destacan lo siguiente:

- ✚ **La naturaleza de las recompensas que recibe el individuo:** el uso de los planes de participación en los beneficios, permite incrementar el compromiso de los trabajadores. (Baron y Greenberg, 1995; cp. Contreras y Lujano, 1999)
- ✚ **La existencia de alternativas y oportunidades de empleo:** en la medida que el sujeto percibe más oportunidades para abandonar la empresa, tendrá menores niveles de compromiso con su organización. (Baron y Greenberg, 1995; cp. Contreras y Lujano, 1999)
- ✚ **La socialización y sistemas de valores de la organización.** (Baron y Greenberg, 1995; cp. Contreras y Lujano, 1999)
- ✚ **Las características personales del trabajador:** edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación.

4. Jubilación

El conocimiento de la jubilación, no se sabe a ciencia cierta si se refiere al momento de salida del ámbito laboral o si el trabajador continuó a su labor una vez se considere jubilado. Por lo que si tomamos algunos antecedentes de la investigación, partiendo de que la edad de retiro es el fundamento que más se ha cambiado en cuanto a los países Europeos, para que se fomente un incremento y equidad para los hombres y las mujeres, se hace mención a España cuya edad de retiro se hace de forma gradual a lo largo de varios años. Seguidamente, la mayoría de estos países han fijado los 67 años como la edad de retiro para los próximos años, como por ejemplo Bélgica (a partir de 2030), Dinamarca (desde 2022), Alemania (67 años en 2013, dependiendo de los años de cotización y del sector que se le aplique), España (a partir de 2027), Francia (2022), Croacia (en 2038), e Italia y Holanda (a partir de 2021). Posteriormente, se dice que en dos países cambia la edad de retiro, de 67 a 68 años, los cuales se hace mención a Irlanda (2028) y Reino Unido (2046). Por su parte, los británicos se jubilan a la edad de 65 años los hombres y 63 años las mujeres, haciendo un pronóstico que para el 2020 se comenzaran a jubilar a partir de los 66 años de edad. Aunado a esto, los Estados mencionados con anterioridad los jubilados que continúen trabajando por cuenta propia, solo tendrán permitido cobrar el 50% de la pensión, pero solo es

posible recibir el 100% si continúa trabajando si es en la condición de autónomo (Pascual Cortés, 2018).

Por consiguiente, los cambios sociodemográficos suponen una ruptura importante en la relación jubilación-vejez, para las personas que salen del mercado laboral. Se diría que jubilarse no es hacerse viejo, puesto que en la mayoría de los casos todavía estas personas disponen de varios años. La jubilación, a su vez es entendida como la interrupción del trabajo o de una actividad profesional a partir de una determinada edad, se conforma como uno de los cambios más determinantes que tienen lugar en la tercera edad de una persona, esto no significa necesariamente que estar jubilado equivalga a ser viejo, ya que no son pocas las personas que se jubilan a una edad temprana (Requena, 2005).

A su vez, la jubilación se entiende el punto en el cual la persona deja de trabajar, por lo general entre los 55 y 60 años, pero que cada vez más pronto en la actualidad, debido a los planes de incentivos para la prejubilación que tienen algunas universidades. Aunado en esto, algunas personas piensan que “jubilarse es una situación agri dulce”, ya que “el trabajador se libera de los requisitos diarios de la labor que venía realizando” (Dessler, 2001, pág.386). Sin embargo, cuando se establecieron por vez primera los planes de jubilación la intención era compensar a todos los trabajadores que había laborando durante largos años, por lo que el hecho de la movilidad del personal se ha incrementado tanto que con frecuencia los programas gubernamentales no logran cubrir la totalidad de las necesidades y gastos que van experimentando las personas que se jubilan.

Es por lo cual, que se nota la antigüedad de los programas de jubilación establecidos en la década de los 40`s en América Latina, ya que estos mismos no podrán ampliarse en el transcurso del siglo XXI debido a que la principal razón de que se calculara para una base demográfica diferente, con alto número de jóvenes económicamente activos era muy pequeña la proporción de jubilados (Werther & Davis, 2008) pág. 394. Se presenta entonces, el ejemplo de Chile donde se destaca por la creatividad de diversos programas de jubilación, el cual comenzó en 1990 sirviendo como modelo para otros países de Latinoamérica.

Por su parte, según lo estipulado en los reglamentos y planes de jubilados y/o pensionados se hace mención a la clasificación de los profesores de acuerdo a el escalafón que posea cada universidad de estudio, por lo cual a continuación se explicara cada uno de ellos.

4.1. Clasificación de los profesores de acuerdo al escalafón universitario

De acuerdo al artículo 87 de la Ley de Universidades, en la Gaceta Oficial N° 1.429 Extraordinario 1970, los miembros ordinarios del personal docente y de investigación se clasifican en cinco (5) niveles, los cuales son:

1. Los Instructores
2. Los Profesores Asistentes
3. Los Profesores Agregado
4. Los Profesores Asociados
5. Los Profesores Titulares

De acuerdo a esta clasificación, aquellos que sean miembros ordinarios y según el artículo 89, se ubican y ascienden en el escalafón de acuerdo a sus credenciales, méritos y/o años de servicio. En la Ley de Universidades, se encuentra la especificación de los niveles jerárquicos del personal académico de las universidades, por lo que los artículos 91, 92, 94, 95, 96 y 97 indican:

Los profesores e investigadores se iniciarán en la docencia como Instructores, correspondiendo al nivel inferior de la jerarquización, exigiéndose que posea un título universitario, sin embargo se pueden posicionar en una jerarquía más elevada siempre y cuando se evidencien sus méritos profesionales en la docencia y la investigación. Les sigue los profesores Asistentes, los cuales deben poseer un título universitario y capacitación pedagógica, así como el haber cumplido dos (2) años de servicio, exceptuando condiciones previstas en la ley. Los profesores Agregados, deberán tener título universitario y cumplir cuatro (4) años en estas funciones. Seguidamente, para entrar en la categoría de los profesores Asociados, se exige poseer título de doctorado y durarán cinco (5) años al menos en el desarrollo de sus funciones. Y finalmente, para ser profesor Titular el nivel más elevado de la jerarquía, es necesario haber cumplido como

profesor asociado los cinco (5) años que corresponden y pueden permanecer en el ejercicio de sus funciones hasta que se cumpla el lapso para su jubilación.

Por consiguiente, se considera que la educación es como un eslabón que tiene la función de conciliar el crecimiento, la equidad y la participación en la sociedad, por lo que el eje clave del paradigma de igualdad desde la perspectiva de reducción de brechas para el ejercicio pleno de los derechos educativos que resulta estructural de la construcción de capacidades desde la propia base (CEPAL, 2018).

En continuidad con el planteamiento, existe una jubilación temprana que es determinado por el proceso de madurez de las inversiones en política de jubilación, donde las empresas tienden a liberalizar los diversos enfoques, por ejemplo, si la ley de un determinado país afirma que la edad legal para jubilarse es a los 65 años, pero en si un empleado considera que ha alcanzado un nivel de protección financiera, este está dispuesto a dejar el empleo a los 62 años inclinándose por la jubilación parcial o total dependiendo sea el caso, igual se encuentra dentro del rango de cumplimiento de la ley más o del plan o programa. Es en ese caso, que la compensación del empleado será parcial hasta que se cumpla con los 65 años acordado por el plan. También es probable que la empresa se beneficie, porque podrá cubrir las vacantes disponibles por personas consideradas distantes de la edad de jubilación (Werther & Davis, 2008, pág. 395).

5. Pensión

En las décadas de los 80's y 90's, varias regiones del país realizaron reformas de los sistemas previsionales, que a pesar de existir consenso sobre el sistema de pensiones deben cumplir con ciertos criterios económicos y sociales. Por lo que, el principal objetivo de la seguridad social “es garantizarle a las personas los derechos sociales, como percibir pensión, para el mejoramiento de calidad de vida [...]” (Marco, 2004, pág. 31).

A su vez, se considera que la pensión es un monto que el Estado paga a una persona cuando se jubila, viuda o queda incapacitada, el cual se entrega de manera periódica. En tal sentido, las pensiones forman parte de la seguridad social, estipulado en su artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, buscando garantizar la satisfacción de las personas en elementos fundamentales, como viviendas dignas, alimentación, entre otros. En América Latina,

se encuentra tres tipos de pensiones que se deben tomar en cuenta al momento de que una persona se jubila (Pérez & Merino, 2013):

- 5.1. **Pensión por desempleo:** el Estado le otorga a un ciudadano que se encuentra en ese momento en paro y que cuando estuvo trabajando cotizó y contribuyó con una pertinente cuantía a mantener la Seguridad Social y el resto de servicios públicos.
- 5.2. **Pensión de jubilación:** se otorga a las personas que llegan a su edad máxima para trabajar según la ley, deciden ponerle punto y final a su vida laboral.
- 5.3. **Pensión de invalidez:** se le otorga a aquella persona que ha estado trabajando y que, por accidente o enfermedad laboral por ejemplo, no puede seguir desempeñando su labor profesional de la misma manera debido a las secuelas.

6. Profesor Jubilado

Dar la explicación de lo que realmente es o significa el profesor jubilado, es ir más allá del hecho de hacer énfasis del proceso de enseñanza-aprendizaje donde intervienen distintos agentes, que parten desde la trayectoria hasta los conocimientos y experiencias que son atribuidas e impartidas a todas las personas (estudiantes), instituciones (universidades), estructuras organizativas (empresas), entre otras que influyen conscientemente en la formación de los educandos (Galo, 1995).

Sin embargo, al definir un profesor se hace mención al “proceso de reproducción social y cultural, donde la universidad se convierten los rasgos del modelo hegemónico” (Cornejo, 2003). A su vez se habla de profesor jubilado como “aquel régimen establecido en muchos estatutos, donde los trabajadores llegan a una edad determinada y variable según los diversos países” (Ossorio, 2013).

Posteriormente, la reinserción laboral de profesores jubilados hace corresponder a ese periodo de transición en el que los profesores salen de un trabajo e ingresan al sistema universitario, esto es marcado por tensiones y ansiedades que pasan por las prácticas de los

conocimientos técnicos y a su vez los recursos personales que cada profesional tiene. Es por ello que la reinserción laboral de profesores jubilados, es un proceso que puede durar varios años, en el cual un profesional debe enfrentar las dificultades asociadas al desarrollo de su profesión, es decir, gestionar la disciplina de la sala, motivar a los estudiantes, los materiales de trabajo, los problemas personales de los estudiantes y la relación con los apoderados (Vaillant, 2009).

7. Reinserción Laboral

El término de reinserción laboral es aquel que se entiende por el regreso de alguien a la sociedad laboral, por lo que la Real Academia Española (RAE) la define como: “Volver a integrar en la sociedad laboral a alguien que estaba alejado” (Diccionario de la lengua española, 22^a Edición, 2001), dicho concepto parece que se engloba a quienes se encontraban en una situación de marginalidad o desventaja social.

A su vez, es un término familiar para el personal de Captación del Talento Humano (CTH) de cualquier empresa u organización, debido a que dicho término es considerado como un servicio que ofrece algunas empresas en las áreas de Recursos Humanos (RRHH) como mano de obra. El servicio de reinserción laboral es sumamente factible, tanto para las empresas que lo solicitan como para los adultos mayores que se ven afectados. Uno de los beneficios de contratar a una empresa de RR.HH por el servicio de reinserción laboral, es que los adultos mayores que fueron retirados de la empresa pueden sentir que se les está facilitando la reinserción laboral, por lo que la empresa no se ve dañada a causa de resentimientos o malos comentarios. Por eso, mediante la reinserción laboral, se evita hacer sentir al adulto mayor que queda desprotegido, por el contrario, se le hace ser consciente de sus capacidades, se le ayuda a trazar objetivos y hasta se le brinda la capacitación debida para poder volver a trabajar y poder satisfacer sus necesidades.

Por su parte el aporte realizado por Knight (2005) en Madrid afirma que “el trabajo profesional de los profesores está cambiando, a su vez, esto puede llegar a hacer peligrar las satisfacciones que motivan a muchos docentes pero también cuenta la manera de dejarse influir por los cambios.” (p.18). Por lo que, en todas las áreas científicas y sociales se genera conocimientos que el profesorado transmite por su trayectoria y potencia a través de sus propias investigaciones, este a su vez aporta un conocimiento valioso que debe ser eficientemente

utilizado en los diferentes ámbitos del mundo universitario, planteando la necesidad de buscar alternativas a la fuga de talentos materializada en los profesores expertos, que actualmente se está produciendo en nuestras universidades. Es válido destacar los aspectos fundamentales de la reinserción laboral de esta investigación, por lo cual hace referencia a los conocimientos y trayectorias del profesor jubilado.

7.1. Conocimiento y desarrollo profesional docente.

Se hace referencia que el conocimiento profesional se construye durante años dentro de las instituciones de educación superior, a través del ejercicio docente, basado en la reflexión y análisis de la práctica. En general la formación y el desarrollo profesional se convierten en la esencia de lo que se llama trabajo, ya que trata de buscar estrategias para recuperar el conocimiento experto. Sin embargo, es de tomar interés al bienestar psicosocial de los docentes y su propia satisfacción profesional.

Por su parte, por trayectoria los autores Bereiter y Scardamalia (1986) han certificado que la definición clara de los conocimientos profesionales, se refleja en “los principiantes que tienden a tener lo que podemos describir como una estructura de conocimiento superficial, unas pocas ideas generales y un conjunto de detalles conectados con la idea general, pero no entre sí”. Por lo que desde este planteamiento, se puede observar que el conocimiento profesional se está viendo forjado por los años que se desempeña el profesor, dedicados al conocimiento experto en función de las fuentes de experiencias y académicas.

7.2. Desarrollo profesional

El desarrollo de un profesional está en la capacidad con la que cuenta un docente para mantener la curiosidad en el área académica, identificando cuales son las necesidades e intereses del proceso de enseñanza – aprendizaje, involucrando el apoyo de sus colegas (Rudduck, 1991). Por lo que al hablar del desarrollo del profesional jubilado, trata no solo de ocupar tiempo, sino de que el adulto mayor adquiera un significado de utilidad y reconocimiento. El desarrollo es diverso, no es fácil predecir y depender de su contexto social y cultural ya que este va más allá, por lo que los adultos mayores como personas capaces y responsables de elegir, actuar y aprender, se ajustan

a las nuevas condiciones y exigencias organizacionales y que desde luego a tono con los cambios educativos planteados.

Cuando se hace alusivo a las personas mayores, se está relacionado con el mundo laboral, con el trabajo y con el problema de la jubilación. De igual manera, debemos respetar el derecho de todo ciudadano a vivir de forma positiva, las personas mayores, como capital social, pensamos que tienen también ciertas obligaciones socioeconómicas con el resto de la población (Petrus, 2000). Por otro lado, esta investigación se vincula con la visión de las ciencias sociales de ser líderes con conocimientos científicos y críticos de la realidad del país, por lo que hacer el estudio de la reinserción laboral de profesores jubilados en las universidades de Caracas es importante, ya que se visualizan las necesidades que estas personas poseen en cuanto al mejoramiento de la calidad de vida como a su vez las necesidades de las universidades que buscan cubrir las vacantes que la fuga o diáspora de talento ha dejado con el tiempo. Sin embargo, es necesario plantearse como investigadores las posibles ventajas y desventajas que tiene la toma de decisión de los adultos mayores de reinsertarse al mundo laboral y de que las universidades efectivamente haga la captación de las personas adultos mayores para ocupar las vacantes de las cátedras disponibles.

Por lo tanto se plantea una tabla que identifique ciertamente cuáles son esas diferencias que llevan a la ventaja o la desventaja de contratar a un adulto mayor luego de la jubilación y en que benefician a las universidades.

Tabla N° 1. Balance de contratar a profesores jubilados.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
DE LOS PROFESORES JUBILADOS 1. Aportan experiencia útil y conocimientos necesarios para el cumplimiento de las funciones a las cuales se va a dedicar en la universidad. 2. Son leales, íntegros y de confianza. 3. Consideran el trabajo como su pase al mejoramiento de la calidad de vida y el mantenimiento de la misma en óptimas condiciones. 4. Pueden tener un nivel de clasificación profesoral útil para la universidad receptora.	DE LOS PROFESORES JUBILADOS 1. Las personas de tercera edad de reinserción, pudiesen no estar al día con los avances tecnológicos que se puedan implementar en las universidades. 2. Poseen dificultades para la captación y comprensión de los nuevos procesos que se implementaron en tiempos de diferencia desde el día de su egreso hasta su reinserción.

Tabla 1 muestra las ventajas y desventajas de contratar a personal docente jubilado en las universidades (Sánchez, 2016). Adaptado por Guedez Llovera (2018)

En vista de lo establecido en la Tabla N° 1, se puede argumentar que los profesores de edad avanzada pueden ser una herramienta muy útil en las universidades, ya que estos con su experiencia, trayectoria y conocimientos pueden hacer una contribución a la calidad de los estudiantes.

Tabla N° 2. Balance de contratar a profesores jubilados en las universidades venezolanas.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
EN LAS UNIVERSIDADES 1. Se puede tomar desde los archivos elegibles de manera asistemática 2. Se preserva el capital humano como figura de producción de la universidad 3. Se crea el sentimiento luego de la separación formal, es decir de la jubilación	EN LAS UNIVERSIDADES 1. Carencia de profesores 2. No dejar reinsertar por el proceso de duplicidad 3. No produciría una generación de relevo o de generación profesional

4. Entraría como una figura de apoyo o de emergencia (consejero, tutor, coaching, mentor, entre otros)	
--	--

Tabla 2 muestra las ventajas y desventajas de contratar a personal docente jubilado en las universidades (Sánchez, 2016). Adaptado por Guedez Llovera (2018)

Es importante mencionar, que un profesor luego de la jubilación sería considerable que participará de la figura de coaching, mentoring o tutor, ya que es una de las más antiguas vías para la captación y el desarrollo de la persona, que parte desde el entrenamiento diario hasta el feedback brindado por una persona a sus colaboradores con alguna periodicidad (Alles, 2005).

8. Necesidades¹⁴

La crisis del sistema universitario venezolano va más allá de las aristas que se convierte en problema presupuestario, económico o social, lo que quiere decir que en el marco legal regulatorio ha sido inhumano, en particular la autonomía universitaria ha sido entorpecida por el gobierno nacional de algunas universidades. Por lo que es importante hacer mención del Artículo 109 de la Constitución y la Ley de Universidades, que establecen “la autonomía como principio que permitan a las universidades la búsqueda de la verdad y el conocimiento para beneficio espiritual y material de la nación”.

Por su parte, es importante resaltar la fuga de talentos, debido a que los profesores en un contexto de carencia pueden ver una oportunidad para cubrir sus necesidades de mejorar su calidad de vida y bienestar, es así como la emigración de personas con altas calificaciones y talentos dejan el país de origen para dirigirse a uno desarrollado, impulsados por mejores perspectivas económicas, laborales, y mejor calidad de vida, implicando una vacante dentro de las universidades que son consideradas como problemas por parte de las mismas, pero que por su parte son importantes para aquellas personas que quieren continuar con su vida laboral activa y tener o pretender una calidad de vida estable.

¹⁴ <http://200.16.86.50/Digital/658/revistas/vsi/pujadas10-10.pdf>

Por otro lado, se puede considerar que una adecuada formación de los docentes constituye un factor clave para la calidad de los procesos académicos de la universidad, la excelencia profesional y humana de sus egresados, que influye entre otros aspectos en el desarrollo económico, social y cultural del país. Por su parte, las universidades del nuevo siglo exige tanto del docente como del estudiante, la adopción de nuevos roles que se expresan en la condición del docente como formador y del estudiante como sujeto activo en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Rudduck, 1991).

El modelo de formación universitaria vigente en España por ejemplo, afirma que tiene mucho en común con el actual en buena parte de Europa y de Latinoamérica, responde a las necesidades de una sociedad y de un mercado laboral que están desapareciendo. El contexto al que ha de responder la educación superior está cambiando, y es necesario que también se modifique el modelo de formación si se quiere dar respuesta a las necesidades de este nuevo contexto (Mora, 2004). Sin embargo, durante la investigación es pertinente mencionar que la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO (1998) aprobó documentos que insisten en la necesidad de la educación permanente del profesorado universitario y su formación pedagógica. Uno de estos documentos aprobados fue la “Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción”, el cual aborda sobre los elementos importantes para la institución en cuanto a la enseñanza superior y el aprendizaje, además de las diversas políticas de formación personal y profesional.

A su vez, la docencia debe ejercerse con calidad ya que sin duda alguna implica poner énfasis en sus métodos de enseñanza, en las destrezas pedagógicas que debe predominar. En tal sentido, es ver más allá de las conductas, investigaciones, la enseñanza de los profesores con el aprendizaje de los estudiantes, tanto a nivel teórico como a nivel práctico. De este modo, la formación docente cobra sentido, al relacionarla con su objetivo primordial: la calidad del aprendizaje (Prieto, 2007). En el mismo sentido, es necesaria una formación en docencia universitaria por los siguientes motivos:

- a- La enseñanza universitaria ha sido la función esencial de la universidad, sobre todo cuando el proceso de transferencia pedagógica ocurre de manera regular y sistemática.
- b- Se debe pensar tanto en la formación pedagógica inicial como en la formación continua del docente; de tal forma que este tenga la posibilidad de desarrollo profesional en su quehacer como profesor.
- c- Crear las condiciones del cambio de una nueva identidad del profesor universitario en consonancia al contexto en el se esté viviendo las necesidades, significa crear propuestas institucionales dirigidas al ámbito pedagógico y profesional del docente superior, como a su vez al ámbito personal y social del profesor universitario.

Por consiguiente, no se puede evadir las necesidades que poseen los adultos mayores (profesor jubilado) en cuanto a las retribuciones y beneficios que deben proporcionarles las empresas para satisfacer y mejorar su calidad de vida, partiendo del hecho de que independientemente de las acciones remunerativas (monetarias y no monetarias) hacen participe del bienestar de los mismos, ya que estas retribuciones deben ser complementarias entre sí. Adicionalmente, se puede atribuir que los beneficios no monetarios pueden llegar hacer el más importante en cuanto a las personas que entran a la etapa pasiva, debido a que hace contribución a la vida placentera del adulto mayor. Posteriormente, se consideran las remuneraciones a nivel empresarial no solamente como la adquisición de dinero por tantas horas de trabajo, sino más bien como una recompensa total que incluyen las consideraciones financieras y las consideraciones intangibles como el ambiente en el que se labora, la calidad de vida, la oportunidad de avanece y reconocimientos, además de la flexibilidad que tengan en cuanto al teletrabajo y las horas laborables (León, 2013 citado en Valdebenito, 2016).

Seguidamente, la remuneración están vinculada con méritos individuales de docentes e investigadores, por lo cuales tienen las denominaciones de quinquenios (retribución monetaria por su puesto de trabajo, asociado a la virtud académica, donde se le otorga evaluaciones positivas en un período de 5 años) y sexenios (asociado a la productividad, relacionado en primera instancia

como un complemento monetario que busca premiar la investigación, en periodos de seis años) (Vaquero, 2006). Estas remuneraciones pueden proporcionar a los trabajadores bienestar, calidad de vida y sentido de pertenencia hacia la organización.

Aunado a esto, es importante resaltar que de la remuneración se derivan los beneficios, por lo que Chiavenato (2000) afirma que: “los planes de beneficios sociales se orientaron en principio hacia una perspectiva paternalista y limitada justificada por la preocupación de retener la fuerza laboral y disminuir la rotación de personal. En la actualidad los beneficios sociales de la empresa, además del aspecto competitivo en el mercado de trabajo, constituyen actividades tendientes a preservar las condiciones físicas e intelectuales de sus empleados. Además de la salud, las actitudes de los empleados son los principales objetivos de estos planes”

Por su parte Chiavenato (2000) especifica que cada organización define sus planes de beneficios para atender las necesidades de los empleados, en este caso de los adultos mayores. Por lo que a su vez se menciona los beneficios según sus exigencias:

- a. **Beneficios legales:** los cuales son exigidos por la legislación laboral, por la seguridad social y/o por convenciones colectivas con los sindicatos, en relación con el artículo 86 de la seguridad social.
- b. **Beneficios voluntarios:** son de libertad o a consignación por parte de la empresa, ya que no son exigidos por la ley, ni por ninguna convención colectiva.
- c. **Beneficios monetarios**¹⁵: concedidos en dinero por medio de nóminas y que de ellas generan obligaciones laborales.
- d. **Beneficios no monetarios:** ofrecidos a los trabajadores para la comodidad de los mismos.

9. Las Universidades de Venezuela

En su marco histórico, es importante resaltar como nace una universidad y como hoy en día son las instituciones más representativas del país, que aportan mucho tanto a los alumnos, a

¹⁵ Los beneficios monetarios y no monetarios son considerados también como beneficios naturales.

profesores y a las autoridades que en ella participan, por lo que a continuación se dice que la Universidad, como institución, data de la Europa medieval, esta tiene antecedentes en las culturas Griega, Romana y Árabe, las primeras instituciones con una organización formal nacieron en Europa Occidental. Bolonia y París representan los prototipos de universidades medievales, tanto por su antigüedad como por su forma de organización. Se considera que, aunque evolucionaron paulatinamente, para el siglo XII ya estaban constituidas como tales. A su vez en Bolonia se inició como una escuela de leyes que pronto alcanzo gran prestigio, muchos de sus alumnos eran personas adultas que llegaban de distintos sitios de Europa y que contrataban a doctores en leyes para que fuesen sus profesores, por lo que fue en Bolonia la primera universidad cuyo gobierno estaba en manos de los estudiantes¹⁶.

Pues bien, luego de pasar por una breve información en un contexto historicista, nos encontramos que las universidades, son consideradas como un centro de actividades intelectuales en su carácter superior, cuya función es crear conocimientos, propagarlos, desarrollar y aplicarlos, además de demostrar el actuar disciplinar y su inteligencia, para formar a los hombres y mujeres por su cultura y capacidad. Por consiguiente en el mismo orden de ideas, la institución, también debe preparar buenos profesionales que se distingan por su manera de plantear y resolver problemas, para contribuir al bienestar de sus conciudadanos (Houssay, 1941). Hoy en día, el funcionamiento de las universidades va mucho más allá de la docencia. La semejanza de las universidades con las organizaciones empresariales comunes, además de representar actividades económicas, es la forma como gerenciar las actividades internas de cada institución, por lo que al hablar de la administración de las universidades tradicionales eran gerenciado por los propios profesores, quienes se abocaban a definir los contenidos de los cursos y programas a desarrollar los mecanismos de admisión del estudiantado (Schwartzman, 1996).

Posteriormente, uno de los aspectos importantes de las universidades es su presupuesto, sabiendo que son planes operacionales y de recursos que se formulan para lograr los objetivos en un periodo determinado, expresados en términos monetarios, es el caso que se debe determinar el sector en el se mueve el presupuesto, es decir, como se trata de las universidades públicas y

¹⁶ Universidades Nacionales Venezolanas (s/f). Recuperado de:
<https://www.monografias.com/trabajos91/universidades-nacionales-venezolanas/universidades-nacionales-venezolanas.shtml>

privadas, el presupuesto se mueve en torno al tipo de universidad, por lo que a continuación se dará una breve explicación de los dos tipos de presupuestos:

9.1. **Presupuesto Público:** en las universidades de gestión pública, el servicio de la nación corresponde a la colaboración y la orientación de la vida del país, mediante la contribución de doctrinas que esclarecen los problemas nacionales, educativos, culturales y de ciencias. Por lo cual, una de sus características fundamentales se encuentra identificada con su autonomía perteneciente a sus propios aspectos organizativos, académicos, administrativos, económicos y por supuesto financieros. Por su parte, dicha autonomía parte de la premisa del poder ser y del poder hacer, el cual el primero representa las instancias externas de las universidades públicas, como las políticas, económicas y social y en segundo lugar proviene de los aspectos internos, como la estructura, la organización y el presupuesto. Este último punto, hace énfasis en el aspecto de la autonomía presupuestaria, el cual está basado en las limitaciones y restricciones financieras, por consiguiente es necesario que cuenten con el patrimonio propio y fuentes de financiamiento seguro y estable (Nieves, 1996). Argumentando lo expuesto, se puede decir que los presupuestos son asignados desde años anteriores y que en el caso de la reinserción laboral de los profesores jubilados para poder cubrir vacantes disponibles presupuestariamente, se debe considerar que solo puede existir renunciaciones, despidos, fallecimiento, entre otros, que puede facilitar el movimiento presupuestario.

9.2. **Presupuesto Privado:** en las universidades privadas, el presupuesto se encuentra en momentos difíciles, donde las autoridades hacen ajustes que puedan responder a los diversos gastos de nóminas y mantenimientos de las universidades, por lo que dichas universidades manejan sus presupuestos de acuerdo a las necesidades que posean las casas de estudio. Por consiguiente, al ser un hecho público y notorio, la educación venezolana es más cuesta arriba para los estudiantes y personal que siguen apostando por el desarrollo profesional (Torres, 2018). Sin embargo, lo que es el nuevo sistema de ingreso a las universidades públicas y la falta de presupuesto y de profesores han hecho que los jóvenes venezolanos decidan irse a la educación privada, pero el déficit presupuestario y la subida

de precios en todo el mercado han sido los partícipes de los diversos aumentos de las matrículas.

CAPÍTULO III.

MARCO REFERENCIAL

1. Las Universidades

Las universidades venezolanas, nos hace pensar en una estructura general con representaciones legales, normativas y de principios, donde se hará referencia a la importancia de la estructura propiamente dicha sobre las instituciones con carácter público y privado.

2. Principios Leyes y Normas

Las universidades venezolanas, se rigen por los principios contenidos en Leyes, Decretos y normas definidas, no solo en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1.999, sino a partir de esta, dependiendo de su funcionamiento respectivo (Morales, Medina, & Álvarez, 2003).

3. Clasificación

Según la Ley Orgánica de Educación, las universidades venezolanas se pueden clasificar de diversas maneras, desde su origen, tipo, grado de autonomía, tamaño, hasta su ubicación geográfica, entre otras. En sí, una de las clasificaciones que es reconocida en el país es dependiendo de su gestión, esta se puede interpretar por Privadas y Públicas. Sin embargo, la clasificación establecida legalmente se describe en el Artículo 28 de la Ley Orgánica de Educación: “Los institutos de educación superior están comprendidos por: las universidades, los institutos pedagógicos, politécnicos, tecnológicos, los colegios universitarios, así como también los institutos de formación oficiales de las Fuerzas Armadas”.

3.1. Universidades Nacionales Públicas y Experimentales.

Las Universidades autónomas, tienen la libertad para prescribir sus normas internas, también tienen potestad académica en su planificación, organización y en la realización de sus programas de investigación, docencia y extensión; poseen independencia administrativa en la elección, nombramiento y designación de su personal docente, de investigación y administrativo; gozan de independencia económica y financiera para organizar y administrar sus acervos.

3.2. Universidades Nacionales Privadas

Son instauradas por personas naturales o jurídicas de carácter privado, en lo académico se conducen en función de la Ley de Universidades y para poder operar necesitan de la autorización del Ejecutivo Nacional. Este tipo de universidades sólo pueden ofrecer aquellas carreras que sean aprobadas por el Consejo Nacional de Universidades (Morales, Medina & Álvarez, 2003).

4. Universidades de Estudio

4.1. Universidades de Gestión Pública

Son operativos del Estado y son denominadas Nacionales y Experimentales. Aquellas son autónomas en sus autoridades bajo auditoria de la Contraloría General de la República.

4.1.1. Universidad Central de Venezuela

La Universidad Central de Venezuela nace el 22 de diciembre de 1721 representando uno de los mayores acontecimientos en la época colonial venezolana. Desde su aparecimiento hasta la actualidad ha presentado diversas reformas, evolución y revolución, ésta última con medio para la modernidad y la democracia representativa y protagónica, en la que dicha postura ha acompañado la evolución política del país y a la vez universitaria desde 1936 a la primera década del siglo XXI. Se destaca que el principal aporte que otorga la UCV en la historia es el número de egresados de pregrado y postgrado entre 216.686 son los que han salido del Aula Magna ya titulados entre los años 1936 y 2009. Datos que para la fecha se consideran asombrosos en comparación con los 23.000 graduados a lo largo de los dos siglos anteriores.

4.1.1.1. Misión

La Universidad Central de Venezuela tiene como misión crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores; y formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la nación para su desarrollo y progreso.

4.1.1.2. Visión

Ser el centro de referencia nacional e Internacional en la formación de talento humano necesario y en la generación, gestión y difusión del conocimiento

4.1.1.3. Valores

Autonomía, democracia, equidad, calidad y excelencia académica, pertenencia, pluralidad y tolerancia.

4.1.1.4. Autoridades actuales

- Rectora: Cecilia Carlota García-Arocha Márquez. (2004-2008)
- Vicerrector Académico: Nicolás Bianco Colmenares. (2008-2012)
- Vicerrector Administrativo: Bernardo Méndez Acosta. (2008-2012)
- Secretario: Amalio Belmonte Guzmán. (2004-2008)

Posteriormente, se emitió un comunicado por parte del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) sobre la celebración de elecciones en esta casa de estudio y en ocho (8) universidades por periodos académicos vencidos.¹⁷

4.1.2 Universidad Simón Bolívar¹⁸

Para el año 1967 el 18 de julio, el presidente de Venezuela para esa fecha, Raúl Leoni, firmó el decreto N° 878, donde afirma la creación de la Universidad como Instituto Experimental de Educación Superior con el nombre de Universidad de Caracas, por primera vez. Esa concepción de universidad fue definida para aportar en los estudios y las investigaciones de carácter científico, tecnológico y humanístico que para tal momento el país lo requería. El 9 de julio de 1969, el decreto N° 94, fue cambiado el nombre de la institución por Universidad Experimental Simón Bolívar.

El ciclo profesional de esta casa de estudios inició con cinco carreras: Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Química, Licenciatura en Matemática y en Química. Después de dos años se insertaron tres carreras nuevas: Ingeniería Electrónica, Ingeniería de Computación y Arquitectura. En los años 70 iniciaron las licenciaturas en Física, Urbanismo e Ingeniería de materiales y Biología; para los años 90 se incluyeron las carreras de Ingeniería en Geofísica e Ingeniería en Producción. Para cubrir con las necesidades de formación de carreras técnicas, a mediados de los 70 se aprobó la creación del Núcleo Universitario del Litoral, el cual se inauguró

¹⁷ Panorama.com.ve <https://www.panorama.com.ve/ciudad/TSJ-ordeno-celebrar-elecciones-de-autoridades-universitarias-en-un-plazo-de-6-meses-20190827-0055.html>

¹⁸ <http://www.usb.ve/home/node/41>

el 12 de febrero de 1977 e inició sus actividades académicas en el mismo mes. En esta sede, existen un conjunto de carreras técnicas en el área industrial y administrativa.

4.1.2.1. Misión

Su misión es contribuir con la formación sustentada en valores éticos de ciudadanos libres, líderes emprendedores de calidad profesional, orientados hacia la creatividad, la innovación, la producción, la sensibilidad y la solidaridad social; la búsqueda y transmisión universal del saber, la generación, difusión y aplicación del conocimiento dentro de un ámbito libre, abierto y crítico; la transferencia directa de la labor investigativa, académica, creativa y productiva, para dar soluciones a las demandas y necesidades de la sociedad en pro de un mundo mejor. La misión de esta universidad entiende como una forma de participación activa en el logro de una sociedad más justa, y de promover el desarrollo sustentable de las dimensiones sociales, políticas y económicas.

4.1.2.2. Visión

La universidad Simón Bolívar es reconocida por su excelencia tanto nacional como internacional, en la formación de líderes con un alto compromiso social por su capacidad de generar aportes tecnológicos, científicos y humanos. El prestigio académico de esta institución, permite la participación de la comunidad universitaria a nivel internacional, acrecentando la demanda de estudiantes de otros países. El modelo educativo de esta universidad se centra en el estudiante, y en la mejora permanente, tanto en la generación de conocimientos como en su forma de transmitirlo y como este se relaciona y se aplica a contextos diferentes. La universidad fomenta programas de investigación, desarrollo y creación, de forma integrada, lo que supone la creación de conocimientos e innovaciones, lo cual es indispensable para ampliar los productos y servicios que se ofrecen a la sociedad. La dinámica organizacional de la universidad siempre permanece en constante revisión apoyando una gestión productiva fundamentada en la planificación estratégica, lo que ha permitido diversificar las fuentes de ingreso y lograr sustentabilidad financiera.

4.1.2.3. Valores

Los Valores reúnen el conjunto de principios, actitudes y disposiciones que han servido como referencia por los integrantes de la comunidad Universitaria desde su fundación. El Patrimonio Ético de esta institución es deber de todos los integrantes de la comunidad universitaria, no sólo para guiar los propósitos y acciones personales e institucionales de cada integrante, sino también para consolidar el sentido y las metas de la Institución. Los valores que sustentan a esta

institución son: La búsqueda de la Excelencia, la creación de futuro, la calidad profesional, la mística, la honestidad, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad, la equidad, la conciencia ecológica.

4.1.2.4. Autoridades

- Rector: Prof. Enrique Planchart
- Vicerrector académico interino: Prof. Luis Holder
- Vicerrectora administrativa encargada: Profa. Mariella Azzato
- Secretario: Prof. Cristián Puig

4.1.2.5. Criterio de Selección¹⁹.

La Universidad Simón Bolívar dentro de los estatutos de la OPSU, se encuentra dentro de la categoría de las universidades experimentales, sin embargo, desde el 18 de Julio de 1995, de acuerdo al decreto presidencial N° 755 en el gobierno de Rafael Caldera, a esta casa de estudio se le otorgó la Autonomía plena. Desde entonces, la USB se considera autónoma para los efectos académicos, organizativos, patrimoniales y administrativos. En paralelo el carácter experimental según el decreto de la gaceta oficial para la fecha, N° 3576, asegura que se mantendrá en su estructura dinámica, adaptable al ensayo de nuevas orientaciones tanto en el desarrollo de la investigación, tecnológico, extensión, administración y financiamiento como en la relación formal integral de los estudiantes.

4.2. Universidades de Gestión Privada

Las universidades que se presentan a continuación corresponden a las universidades de Gestión Privada del Área Metropolitana de Caracas, donde sus recursos económicos son propios de la institución.

4.2.1. Universidad Católica Andrés Bello

La Universidad Católica Andrés Bello es una institución de educación superior de la Compañía de Jesús. Su fundación fue decretada por el Episcopado Venezolano en el año 1951 y realizada en Caracas el año 1953 por la Compañía de Jesús, a quien pertenece a perpetuidad. La Universidad Católica Andrés Bello es una institución sin fines de lucro; la fuente de sus ingresos

¹⁹ <https://usbnoticias.info/post/52438>

son los estipendios provenientes de matrículas y pensiones estudiantiles, los aportes, donaciones, herencias o legados de personas y comunidades que quieran vincular su nombre a la organización, y los derivados de cualquier convención lícita cuya celebración se considere conveniente. El producto de dichos ingresos, si lo hubiere después de pagar lo que requiera el servicio universitario, revertirá directa o indirectamente en beneficio de la obra cultural que cumple la Universidad.

4.2.1.1. Misión

Formar profesionales integrales mediante la promoción de experiencias, aprendizaje interdisciplinar y humanístico, de reflexión sobre la acción docente y de generación de nuevo conocimiento, para poder dar respuestas a las necesidades educativas, partiendo del compromiso social en la transformación del país.

4.2.1.2. Visión

Ser un lugar de producción de conocimientos para la innovación educativa a través de la investigación; formar educadores de excelencia académica, profesional y personal, competentes atender la realidad socio-económica del país y generar encuentro de saberes que favorezcan el diálogo entre la comunidad y la universidad.

4.2.1.3. Valores

Excelencia, pertinencia social, solidaridad, honestidad, sentido de pertenencia.

4.2.1.4. Autoridades

- Rector: RP, Dr., José Virtuoso SJ (2010)
- Vicerrector Académico: Dr. Gustavo Peña (2015)
- Vicerrector Administrativo: Dr. Gustavo García (2015)
- Secretario General: Abg. Magaly Vásquez (2015)

4.2.2. . Universidad Metropolitana²⁰

El surgimiento de la Universidad Metropolitana estuvo liderado por Eugenio Mendoza Goiticoa, junto a un grupo de hombres con visión a futuro que pensaron en una universidad que capacitará a jóvenes que integrarán en el futuro equipos profesionales y calificados que ejercieran influencia en el desarrollo del país. Para mayo de 1964 se constituye una asociación civil sin fines

²⁰ <http://www.unimet.edu.ve/historia/>

de lucro, y 1 de octubre de 1970 surge la Universidad Metropolitana la cual fue aprobada por el Consejo Nacional de Universidades autorizando su organización planes y programas.

Sus puertas fueron abiertas el 22 de octubre de este mismo año, en la antigua sede del colegio América, ubicada en San Bernardino Caracas, con cinco carreras: Ingeniería Mecánica, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Química, Ciencias Administrativas y Matemática, donde se formó la primera generación de 198 estudiantes. En el año 1976, la UNIMET se establece en su sede definitiva ubicada en Terrazas del Ávila, Estado Miranda, dicho campus con una superficie de 100 hectáreas que colindan con el Parque Nacional Waraira Repano.

4.2.2.1. Misión

Su propósito es formar profesionales reconocidos por su ética, sólida formación integral, capacidad de emprendimiento, liderazgo y trabajo en equipo, con dominio de al menos un segundo idioma y comprometidos con el desarrollo del país.

4.2.2.2. Visión

Ser una institución universitaria reconocida por la competitividad y formación integral de sus egresados, destacada por la calidad de su producción técnica e intelectual, el esfuerzo permanente y el compromiso para responder a la realidad del entorno nacional e internacional

4.2.2.3. Valores

Los valores que busca promover la universidad son: honestidad, excelencia, respeto a la dignidad de las personas, responsabilidad en el trabajo, espíritu de trabajo en grupo, actitud de servicio, fomento de la innovación, mejoramiento continuo del profesorado y del personal de apoyo y administrativo; liderazgo de los directivos, basado en el diálogo permanente con los alumnos, profesores y personal administrativo de la Institución; administración eficiente de los recursos; vinculación con la comunidad para responder a sus necesidades de acuerdo con la misión de la institución.

4.2.2.4. Autoridades

- Rector: Dr. Benjamín Scharifker
- Vicerrector Académico: Dra. Mary Carmen Lombao
- Vicerrector Administrativo: Econ. María Elena Cedeño

- Secretario General: Dra. Mirian Rodríguez de Mezoa

4.2.3. Universidad Alejandro de Humboldt²¹

Institución privada promovida por la Asociación Civil Educativa Humboldt, su funcionamiento fue autorizado por el Ejecutivo Nacional mediante Decreto Presidencial N° 2225 del 1 de diciembre de 1997, publicado en Gaceta Oficial N° 36351 del 9 de diciembre de 1997, luego de conocer la opinión favorable del Consejo Nacional de Universidades, sobre la creación de esta Institución, en su sesión del 25 de julio de 1997, como consta en la Resolución N° 28 del Secretariado Permanente, el 28 de julio de 1997, publicado en la Gaceta Oficial N° 36300 del 20 de septiembre de 1997, bajo la Presidencia del Dr. Rafael Caldera.

4.2.3.1. Misión

La búsqueda de la verdad.

4.2.3.2. Visión

Ser un líder en las capacidades y adiestramiento del recurso humano

4.2.3.3. Valores

Formar profesionales de alto nivel, seleccionar docentes calificados.

4.2.3.4. Autoridades

- Rector: Dr. Francisco Vicente Spert Soro

²¹ https://es.wikipedia.org/wiki/Universidad_Alejandro_de_Humboldt

CAPÍTULO IV.

MARCO METODOLÓGICO

1. Diseño y Tipo de investigación

La investigación se realizó mediante un estudio de diseño no experimental, con base a los autores Hernández, Fernández & Baptista (2006), “sin manipulación deliberada de las variables se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlo”, siendo este un muestreo no probabilístico el cual los subgrupos de la población en el que la elección de los elementos no dependen de la probabilidad, sino de las características de la investigación.

Seguidamente, la muestra fue de tipo intencional debido a que los sujetos- tipo fueron elegidos para formar parte de la muestra (Tamayo & Tamayo, 1997) y de bola de nieve, por ser una población muy pequeña, teniendo una red social que permita el contacto con los demás sujetos (Goodman, s/f). De esta manera, el estudio se caracterizó por ser de tipo transversal, es decir, “recopilando los datos en un tiempo único”, siendo su propósito la descripción de las variables y el análisis de su incidencia e interrelación en un período determinado (Hernández et al., 2006).

Aunado a ello, se considera que la presente investigación aborda un estudio de caso. (Hernández Sampieri y Mendoza, 2008) expresan que los estudios de caso se podrán definir como “estudios que al utilizar los procesos de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta; analizan profundamente una unidad para responder el planteamiento del problema, probar hipótesis – en caso de estar planteada - y desarrollar una teoría en la medida que las investigaciones sucesivas así lo propicien con evidencias.

Asimismo, la presente investigación, tiene un enfoque cuantitativo, ya que utilizamos la recolección de datos para verificar asociación de variables, con base de mediciones análisis estadísticos para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

2. Unidad de Análisis Población y Muestra

2.1. Unidad de análisis

Como parte de la unidad de análisis se tomó profesores que se encuentran jubilados, próximos a jubilar y que tenga 55 (mujer) a 60 años (hombres) de edad en adelante, además del personal de Captación del Talento Humano en las universidades mencionadas. Las universidades públicas y privadas seleccionadas, fueron el material de estudio para realizar la investigación, ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, donde se consideró los departamentos responsables de ejecutar la reinserción laboral de profesores jubilados.

2.2. Población

Se seleccionó una población conformada por cuatro (4) universidades entre públicas y privadas de la República Bolivariana de Venezuela para obtener datos más precisos y evitar el sesgo de la información, por lo que son extraídas del Libro de Oportunidades de Estudios Universitarios correspondientes a la OPSU (2014). En las siguientes tablas se exponen las universidades de Gestión Privadas, Gestión Pública en el ámbito geográfico respectivo²².

Tabla N° 3. Universidades De Gestión Públicas y Experimental.

Región Capital	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad Central de Venezuela	Caracas (Sede)
Universidad Simón Bolívar	Edo Miranda
Región Central	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad de Carabobo	Valencia (Sede) – Maracay (Extensión)
Universidad Central de Venezuela	Maracay (Extensión)
Región Centro Occidental	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad Central de Venezuela	Barquisimeto (Extensión)
Universidad del Zulia	Punto Fijo (Sede)
Región Guayana	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad Central de Venezuela	Ciudad Bolívar-Puerto Ayacucho (Extensiones)
Universidad de Oriente	Puerto Ordaz (Extensión)
Región Insular	

²² Se hace referencia en color gris las universidades del estudio

Universidad	Ciudad/Estado
Universidad Central de Venezuela	Barcelona- Cumaná- Carúpano- Anzoátegui (Extensiones)
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad de Oriente	Cumana (Sede) - Nueva Esparta- Monagas- Anaco-Anzoátegui – Ciudad Bolívar (Extensiones)
Región los Andes	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad de los Andes	Mérida (Sede) – Táchira – Trujillo (Extensiones)
Región los Llanos	
NO HAY REGISTROS	
Región Nor Oriental	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad de Oriente	Nueva Esparta - Monagas - Anaco – Anzoátegui (Extensiones)
Región Zuliana	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad del Zulia	Maracaibo/Cabimas (Extensiones)

Tabla 3 muestra las universidades de gestión pública de Venezuela. Libro de oportunidades de estudios universitarios correspondientes a la OPSU.

En la tabla No. 4 a continuación, se indican las universidades de Gestión Privada.

Tabla N° 4. Universidades De Gestión Privada.

Región Capital	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad Bicentennial de Aragua	San Antonio de Los Altos (Extensión)
Universidad Metropolitana	Caracas (Sede)
Universidad Católica Andrés Bello	Caracas (Sede) / Los Teques (Extensión)
Universidad Santa María	Caracas (Sede)
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad José María Vargas	Caracas (Sede)
Universidad Privada Nueva Esparta	Los Naranjos (Sede) – Caracas (Extensión)
Universidad Privada Alejandro de Humboldt	Caracas (Sede)
Universidad Privada Monte Ávila	Caracas (Sede)
Universidad Católica Santa Rosa	Caracas (Sede)
Región Central	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad Tecnológica del Centro	Guacara (Sede)
Universidad Bicentennial de Aragua	Turmero (Sede)

Universidad Privada José Antonio Páez	Valencia (Sede)
Universidad Privada Arturo Michelena	San Diego (Edo. Carabobo) (Sede)
Universidad Privada Alejandro de Humboldt	Valencia (Extensión)
Universidad Panamericana del Puerto	Puerto Cabello (Sede)
Región Centro Occidental	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad Privada Fermín Toro	Cabudare (Sede) - Portuguesa/Araure (Extensión)
Universidad Privada Yacambú	Barquisimeto (Sede) -Araure/Acarigua (Extensión)
Universidad Católica Andrés Bello	Coro (Extensión)
Universidad de Falcón	Carirubana (Sede)
Región Guayana – Oriente Sur	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad Bicentennial de Aragua	Puerto Ordaz (Extensión)
Universidad Católica Andrés Bello	Ciudad Guayana (Extensión)
Universidad Santa María	Sede Amazonas (Extensión)
Universidad Nororiental Privada Gran Mariscal de Ayacucho	Barcelona (Sede) - Ciudad Bolívar- Puerto Ordaz (Extensiones)
Región Insular y Oriente Norte	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad Santa María	Puerto La Cruz (Extensión)
Universidad Privada de Margarita	El Valle (Sede)
Universidad Nororiental Privada Gran Mariscal de Ayacucho	Barcelona- Anaco- El Tigre- Cumaná-Maturín
Región los Andes	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad Santa María	Barinas (Extensión)
Universidad Católica del Táchira	San Cristóbal (Sede)
Universidad Valle del Momboy	Valera (Sede)
Región los Llanos	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad Bicentennial de Aragua	San Fernando de Apure (Extensión)
Región Nor Oriental	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad Santa María	Puerto La Cruz (Extensión)
Universidad Nororiental Privada Gran Mariscal de Ayacucho	Barcelona (Sede) - Anaco- El Tigre- Cumaná- Maturín
Región Zuliana	
Universidad	Ciudad/Estado
Universidad Rafael Urdaneta	Maracaibo (Sede)
Universidad Experimental Privada Cecilio Acosta	Maracaibo (Sede)
Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín	Maracaibo (Sede)

Universidad Privada Dr. José Gregorio Hernández	Maracaibo (Sede)
Universidad Privada Alonso de Ojeda	Ciudad Ojeda (Sede)

Tabla 4 muestra las universidades de gestión privada de Venezuela. Libro de oportunidades de estudios universitarios correspondientes a la OPSU.

2.3. Muestra

La investigación se basó en establecer un muestreo no probabilístico. Por consiguiente, en el mismo orden de ideas, basada en los sujetos-tipo, se fundamentan en el criterio de inclusión, ya que ello proporciona riqueza, calidad y profundidad de la información del fenómeno y no en la cantidad y estandarización probabilística de los participantes (Bijarro, s/f). Para efectos de la investigación, la muestra seleccionada correspondió a dos Universidades de Gestión Privada y dos Universidades de Gestión Pública pertenecientes al área Metropolitana de Caracas, y de las universidades seleccionadas profesores jubilados, próximos a jubilar, 55 (mujer) a 60 años (hombres) de edad en adelante, quienes en conjunto con el departamento de Captación del Talento Humano permitieron determinar la posible eficacia de la reinserción de profesores jubilados académicamente.

Por ser un muestreo no probabilístico denominado de sujetos- tipos, las elecciones de la muestra fueron por criterios subjetivos del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2006), aunado en lo expuesto con anterioridad la muestra estuvo representada por diez y seis (16) profesores con la condición estipulada y seis (6) del personal de captación del talento humano y recursos humanos, en las universidades seleccionadas o de otras que prestaron su colaboración para la presente investigación. En equilibrio con los objetivos planteados en el tipo de muestreo de sujeto- tipo, se realizó un sondeo en toda la muestra seleccionada, con la finalidad de conocer qué universidades obtienen los profesores con la tipología de “Profesor Jubilado”, descrito en el marco referencial como son las universidades: **Universidad Central de Venezuela, Universidad Simón Bolívar, Universidad Católica Andrés Bello, Universidad Metropolitana Universidad Alejandro Humboldt.**

3. Variables: Definiciones conceptuales y operacionales

En la investigación, se presentan variables que corresponde al estudio del fenómeno, destacando que Arias (1999) menciona que “con la cualidad susceptible de sufrir cambios, un sistema de variables, consiste... en una serie de características por estudiar, definidas de manera operacional... en función de sus indicadores o unidades de medida” (p.43).

Hecha esta justificación, es pertinente definir conceptualmente la variable de estudio, la cual es conocida como “Reinserción Laboral de Profesores Jubilados en las Universidades del área Metropolitana de Caracas”. Ésta es definida por García y Gutiérrez (1996) para referirse al proceso de reincorporación a las actividades económicas de los individuos. De esta manera, las definiciones antes expuestas del marco teórico han proporcionado el establecimiento de dimensiones que se hayan encontrado vinculadas al concepto de reinserción laboral, lo cual permitió esclarecer la definición de la variable en estudio. Es necesario destacar que el cuadro de categorización que está siendo utilizado, determino las características del sistema, por un lado considerando las expectativas de los profesores jubilados como de las necesidades de las universidades, a los efectos de considerar la reinserción laboral de profesores jubilados en las áreas metropolitanas de Caracas.

Tabla N° 5. Categorización de las variables de investigación.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	RESACTIVOS A	REACTIVOS B
Variables Categorizantes	Demográficas	Sexo	1,2,4	1,2,4
		Edad		
		Nivel académico		
	Organizacionales	Años de docencia / Servicio	3,5,6,7,8	3,8,6
		Clasificación		
		Carga académica		
		Universidad de servicios actuales		
		Universidad de servicios anteriores.		
Proceso de Reinserción Laboral	Legislación Laboral general	CRBV	19,22,24	14, 15. 16, 23, 24
		LOPCYMAT		
		Ley de Universidades		
	Legislación Laboral universitaria	Convención Colectiva	39	18, 19, 20, 21, 22
		Planes de jubilación		

Necesidades de los actores	Profesores y Personal	Calidad de vida	9,10,11,12, 13,17, 18,20,21,23,25,26,27,28,29,30,31,32,33, 34,35,40	10, 11, 12, 13, 17
		Remuneración		
		Beneficios		
	Universidad	Vacantes	36,37,38	25, 26, 27, 28, 29,30, 31, 32, 33, 34
		Presupuestos		
		Bienestar Universitario		
Campo donde se realiza la reinserción del personal docente jubilado.	Académica Administrativa	Ubicación Física	14,15	5, 7, 9
		Cargo – rol ejercido		
		Horas de contratación		
		Tipo de contrato		
		Tiempo de contratación		
	Académica Docencia	Ubicación en Pregrado/ Postgrado	16	
		Ubicación en extensión universitaria		
		Ubicación en proyectos internos / externos		

Autoría Propia.

4. Instrumento para la recolección de datos.

Para conocer las respuestas de los actores en estudio, se utilizó un cuestionario que parte de preguntas abiertas y cerradas (permitiendo abordar el problema desde una perspectiva exploratoria y no en profundidad), a partir de la escala Likert el cual permite suponer las afirmaciones de los sujetos en estudio, por lo que las preguntas son preparadas y codificadas con anterioridad (Rodríguez, Gil & García, 1999). Adicionalmente, Balestrini (2002) afirma que “el cuestionario es considerado un medio de comunicación escrito y básico, entre el encuestador y el encuestado, que facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares...”. No obstante la escala Likert, es definida por Briones (1995) “como la escala que mide actitudes individuales en contextos sociales, reconociendo que la escala es la sumatoria de puntuaciones de cada unidad de análisis”.

Dicho instrumento estuvo constituido por un conjuntos de reactivos, los cuales fueron considerados con un valor de postura semejante, donde cada uno de los participantes responden con un grado de “totalmente en desacuerdo” o “totalmente de acuerdo” según sea el caso (Kerlinger & Lee, 2002). Por lo tanto, el instrumento sirvió para la medición de las variables en

un nivel de medición ordinal, donde un conjunto de ítems organizados, pueden categorizarse también como reactivos, referidos a la variable que se desea medir, y que finalmente se presenta como aprobación o desaprobación ante la hipótesis descriptiva planteada en el planteamiento del problema (Blanco & Alvarado, 2005).

Por consiguiente, el cuestionario de escalamiento tipo Likert, se diseñó en primer lugar para saber la confiabilidad y la validez de su contenido, seguidamente para evaluar y diagnosticar las capacidades y expectativas de ambos autores de estudio (profesores y universidades) en cuanto a la reinserción laboral, tomando en cuenta la forma de dar respuesta a los objetivos planteados.

5. Procesamiento y análisis de los datos

Luego de la entrega del instrumento, fue necesario procesar y analizar la recolección de los datos, mediante un vaciado de datos en la aplicación de Microsoft Excel V.10 conformando una matriz de respuestas, donde sus valores fueron previamente codificados, permitiendo crear una base de datos que arroje resultados estadísticos sobre el estudio. Por su parte se realizó un análisis de información con los resultados del cuestionario y a partir de allí se identificó las necesidades tanto de los profesores jubilados, por querer continuar su vida laboral y mejorar su calidad de vida, como de las cuatro (4) universidades por querer cubrir las vacantes disponibles académicamente.

En este mismo orden de ideas, se codificaron las respuestas como “Totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, “de acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”. Para dar mayor conocimiento del estudio realizado, se procedió agrupar los reactivos por dimensiones e indicadores, el cual se obtuvieron puntuaciones por cada uno, esto para analizar el peso de cada ítem estudiado. Posteriormente, se desarrolló una serie de gráficas que permitirá demostrar el grado de respuesta dada por profesores jubilados y el personal de captación del talento humano de las universidades participantes.

Por consiguiente, en base a los resultados se procedió a realizar cuadros comparativos relacionados con las necesidades de los profesores jubilados y las universidades.

6. Validación del instrumento de recolección de datos

Es de importancia validar el instrumento de recolección de datos, por lo que los autores

Hernández, Fernández & Baptista (2003) hablan de validez de un instrumento, haciendo mención a la “medición que se evalúa en base a los criterios que se acerquen más a la variable que se pretende medir”. Por su parte el autor Arias (2012), señala que un “instrumento de recolección de datos es cualquier recurso utilizado para obtener información, sin embargo es la representación de la herramienta con la cual se va a recoger, filtrar y codificar los datos”. Chipia (2013), menciona que a “los efectos de la validación el cuestionario previsto a administrar estará sometido a la opinión de al menos tres jueces expertos, con el fin de que indique la pertinencia de lo allí planteado y que en todo caso, eliminar, agregar y modificar mediante el aporte razonado y plausible de los mismos”. Por lo que, en la investigación se tomó la validación mediante un instrumento (C), el cual fue dirigido a profesores que se encuentran jubilados, muy próximos a jubilar o que posean las edades de 55 años (mujer) a 60 años (hombres) y al personal de captación del talento humano; lo que permitió evaluar los Instrumentos A y B respectivamente.

7. Confiabilidad del instrumento

Para demostrar que el instrumento fue confiable sobre la variable reinserción laboral de profesores jubilados en las universidades del área Metropolitana de Caracas, se procedió a utilizar el coeficiente de Alfa de Cronbach donde el valor cero (0) representará la nulidad de la confiabilidad y el valor uno (1) o su aproximación, representará el total de la confiabilidad (Hernández, Fernández & Baptista, 2003).

Por lo que los instrumentos A y B fueron sometidos por tres (3) jueces expertos en cuanto a profesores jubilados y tres (3) jueces expertos en cuanto al personal de captación del talento humano, el cual fue representado por una escala del 1 al 4, siendo 1 “deficiente” y 4 “muy bueno” y así poder obtener una mejor aproximación de los resultados que darán respuestas a las preguntas de investigación, cuyo resultado fue el siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right] = \frac{9}{9-1} \left[1 - \frac{\sum 2.6944}{10.8056} \right] = 0.8445$$

Figura N° 2: Alfa de Cronbach²³ (1951) de la prueba piloto.

Dónde:

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: El número de ítems

Si: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

St: Varianza de la suma de los Ítems

Esto se explica mediante los criterios de interpretación y de decisión por los autores Thorndike (1989) y Magnusson (1983), el cual se expresa de la siguiente manera:

Tabla N° 6. Rango de Confiabilidad, en Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitudes
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderado
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Tabla 6 muestra las interpretaciones de los valores para la confiabilidad (Thorndike, 1989 y Magnusson, 1983).

El procesamiento de los datos para determinar la confiabilidad de las pruebas pilotos se realizó mediante Excel V10, cuyo Alfa de Cronbach fue de 0.8445 el cual se aproxima a uno, perteneciente al rango “**Muy Alta**” la confiabilidad de las pruebas pilotos aplicadas a los actores correspondientes (profesores jubilados y universidades), por tal motivo se procedió a aplicar los instrumentos a los profesores que se hallaron mediante el procedimiento de bola de nieve.

²³ Psicólogo estadounidense conocido por sus trabajos de psicometría y sobre todo por la medida de fiabilidad que lleva su nombre: el coeficiente Alfa de Cronbach. Recuperado de: https://es.m.wikipedia.org/wiki/Lee_Cronbach

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

1. Presentación y Análisis de los resultados realizados a los profesores y de los departamentos correspondientes a captación del talento humano de las universidades de estudio.

Para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en base a las capacidades y expectativas de los profesores y de las universidades, en cuanto a la reinserción laboral de profesores jubilados, próximos a jubilar y con la condición de tener 55 años las mujeres y 60 años los hombres, se han analizado los resultados mediante la realización de cuestionarios, permitiendo obtener información para medir las necesidades de ambos actores y evaluar las brecha entre las posibilidades de estos mismos, por lo que se podrá llegar a viables soluciones.

1.1. Análisis de los resultados obtenidos por los profesores jubilados o próximos a jubilar.

En primer lugar, se han analizado los resultados de las encuestas en base a las variables demográficas y organizacionales. A su vez, se analizó las respuestas de acuerdo a las variables del proceso de reinserción laboral, las necesidades de los actores y de los campos de estudio.

Tabla N° 7. Distribución de la muestra por sexo en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH,²⁴).

SEXO	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
FEMENINO	1	4	16	0.25	25%
MASCULINO	2	12		0.75	75%

Tabla N° 8. Distribución de la muestra por edad en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH).

EDAD	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
55-61 años	1	1	16	0.06	6%
62-68 años	2	9		0.56	56%
69-75 años	3	4		0.25	25%
76 o mas años	4	2		0.13	13%

Tabla N° 9. Distribución de la muestra por nivel académico en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

NIVEL ACADÉMICO	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
DOCTORADO	5	5	16	0.31	31%
ESPECIALISTA	3	1		0.06	6%
LICENCIADO	2	8		0.50	50%
MAGISTER	4	2		0.13	13%

Se evidencia mediante estas tablas las variables demográficas que sustentan la investigación, donde se presenta en su contenido el sexo, la edad y el nivel académico del personal docente jubilado de las universidades del área Metropolitana de Caracas. Es por ello que se

²⁴ En vista de que la UNIMET no proporcionó información en cuanto a los profesores de edad avanzadas, la Universidad Alejandro Humboldt cumplirá como de carácter privado al análisis correspondiente entre dichas universidades de gestión privada.

presentan las correspondientes graficas que demuestran los valores representativos de la tabla 7, 8 y 9.

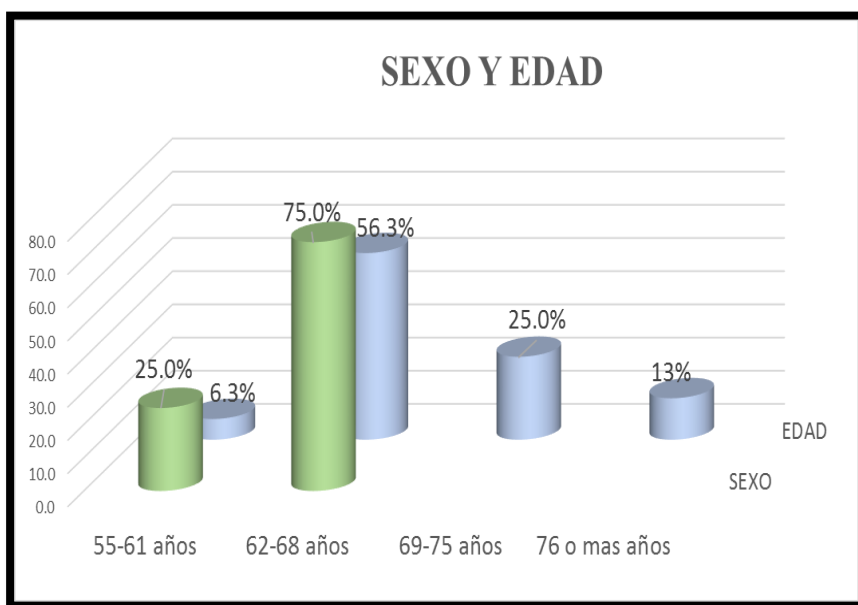


Gráfico N°1. Sexo y edad

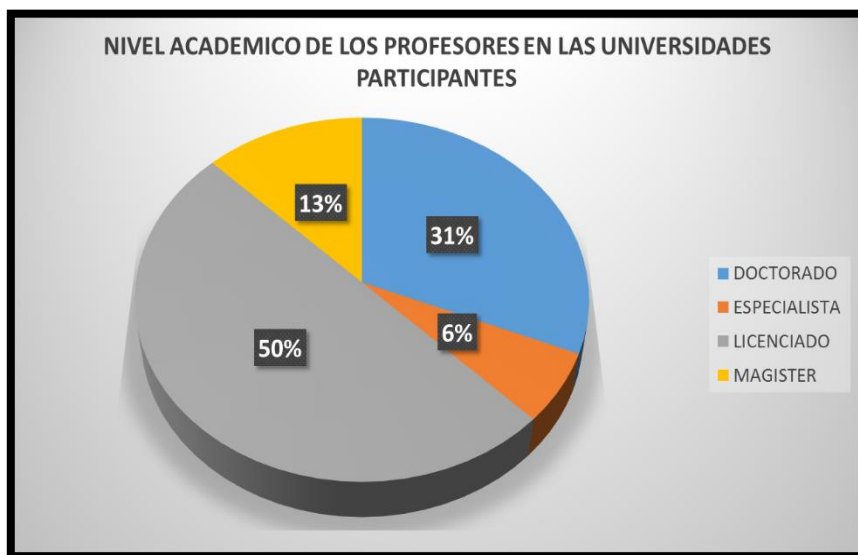


Gráfico N°2: Nivel académico

A través del estudio realizado en las cuatro (4) universidades del área metropolitana de Caracas tanto en su gestión pública como privada, se pudo comprobar que de los diez y seis (16) profesores participantes, 12 de 16 son correspondientes al 75% del género masculino. A su vez, 9 de 16 docentes poseen edades comprendidas entre los 62 a 68 años lo que representan el 56% de la muestra, por lo que hacen contribución con lo establecido de ser profesores jubilados, próximos a jubilar o que posean 60 años los hombres y 55 años de edad las mujeres. Finalmente, 8 de 16 poseen la licenciatura, es decir, que deben poseer título profesional académico luego haber culminado una carrera de más de cuatro (4) años.

Tabla N° 10. Distribución de la muestra por años de pregrado en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

AÑOS DE PREGRADO	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
5 años-15 años	1	2	13	0.15	15%
16 años-26 años	2	4		0.31	31%
27 años-37 años	3	6		0.46	46%
38 años-48 años	4	1		0.08	8%
49 años-mas	5	0		0.00	0%

Tabla N° 11. Distribución de la muestra por años de postgrado en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

AÑOS DE POSTGRADO	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
5 años-15 años	1	1	3	0.08	8%
16 años-26 años	2	1		0.08	8%
27 años-37 años	3	1		0.08	8%
38 años-48 años	4	0		0.00	0%
49 años-mas	5	0		0.00	0%

Tabla N° 12. Distribución de la muestra en su ubicación en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

UBICACIÓN	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
PREGRADO	1	13	16	0.81	81%
POSTGRADO	2	3		0.19	19%

Tabla N° 13. Distribución de la muestra en su clasificación del personal docente jubilado en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

CLASIFICACIÓN	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
INSTRUCTOR	1	6	16	0.46	46%
ASISTENTE	2	3		0.23	23%
AGREGADO	3	1		0.08	8%
ASOCIADO	4	1		0.08	8%
TITULAR	5	5		0.38	38%

Tabla N° 14. Distribución de la muestra en su carga horaria en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

CARGA HORARIA	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
3horas-13horas	1	6	16	0.38	38%
14horas-24 horas	2	4		0.25	25%
25horas-35 horas	3	2		0.13	13%
36horas-46horas	4	4		0.25	25%
47ormas - mas	5	0		0.00	0%

Tabla N° 15. Distribución de la muestra en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

UNIVERSIDAD	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
UCAB	1	5	16	0.31	31%
UCV	2	7		0.44	44%
USB	3	2		0.13	13%
HUMBOLDT	4	2		0.13	13%

De las tablas anteriores se puede evidenciar las variables organizacionales del estudio, lo que implicaría hacer mención a la ubicación y antigüedad que poseen el personal docente jubilado, además de su clasificación y carga académica correspondiente a su cargo, finalmente la ubicación respectiva en las universidades participantes. Aunado a las líneas anteriores, se realizara el análisis de los gráficos que resultaron de las tablas antes mencionadas.

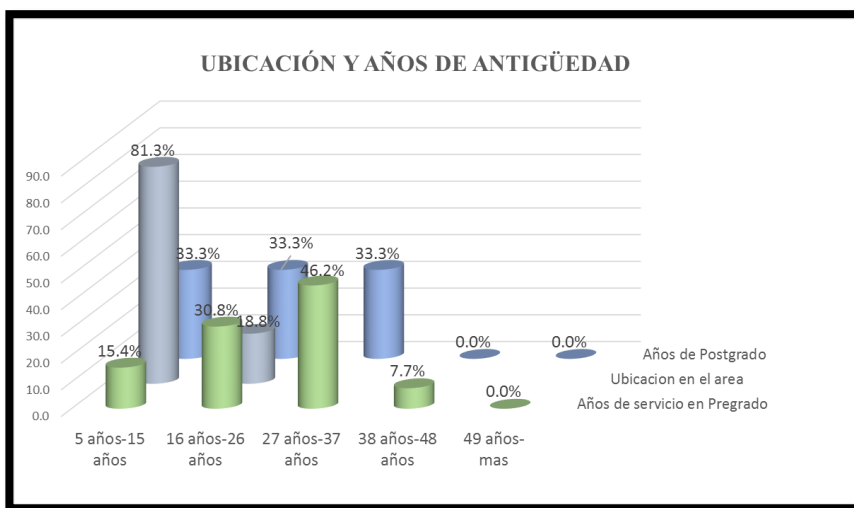


Gráfico N°3: Variables Organizacionales.

A través del estudio realizado en las cuatro (4) universidades del área metropolitana de Caracas en su gestión pública y privada, se pudo evidenciar que 13 de 16 docentes que hicieron contribución con el estudio, se encuentran ubicados en Pregrado representando el 81% de la muestra, sabiendo que es la formación impartida por docentes, el cual antecede a una carrera de grado para obtener un título universitario. Posteriormente, el mayor porcentaje en cuanto a los años de servicio en esta área es de 37.5% que representa 6 de 16 de los profesores participantes, el cual poseen de 27 a 37 años de antigüedad, asegurando que quieren continuar impartiendo clases en esta área porque consideran que es donde se encuentra el mayor potencial en cuanto al desarrollo del país, refiriéndose a los estudiantes como parte fundamental del proceso.

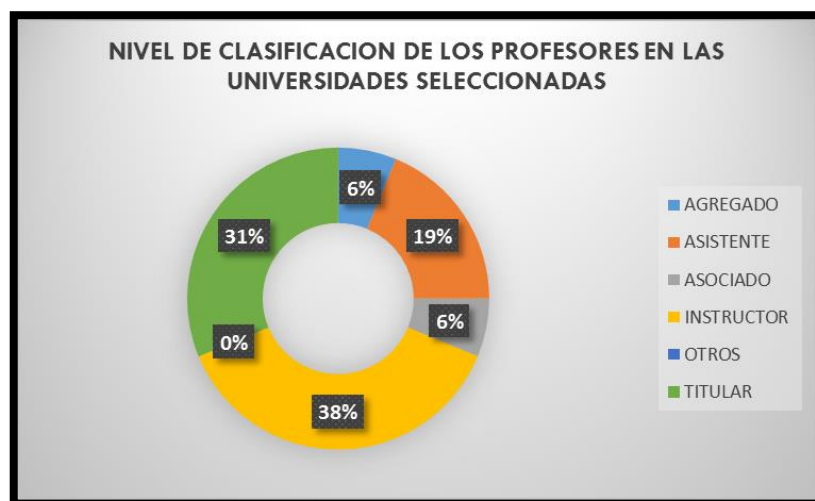


Gráfico N°4: Nivel de Clasificación.

Por lo reflejado en la gráfica N° 4, se puede decir que del 100% de la muestra el cual representan diez y seis (16) docentes, el estudio arrojó que 6 de 16 poseen un nivel de clasificación como Instructor, sabiendo que corresponde al nivel inferior de la jerarquización ya que este es el primer peldaño según lo establecido en la Ley de Universidades, y para el cual se le exige al profesor que posea un título universitario, posteriormente este puede aspirar una jerarquía a nivel mayor, siempre y cuando evidencie el mérito profesional tanto en la docencia, como en la investigación y la extensión de ser necesario y estar ello, en los planes de la Universidad de adscripción.

Seguidamente, se presenta el grafico donde se evidencia el porcentaje de la mayoría de las respuestas en cuanto a las cargas horarias de los profesores participantes del estudio.



Gráfico N°5: Carga horaria académica

En el proceso de investigación, se encontró que la mayoría de los profesores participantes representan que 37.5% poseen cargas horarias de 3 a 13 horas semanales acordes a las actividades que realizan dentro de las universidades seleccionadas en el estudio.

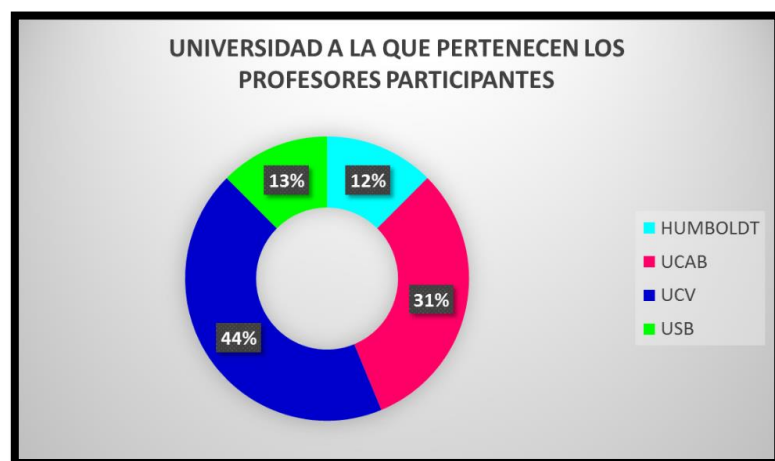


Gráfico N°6: Universidades a las que pertenece los profesores.

De los profesores que fueron participantes para la investigación (16), afirmaron pertenecer a las universidades del área metropolitana de Caracas, como lo son: la Universidad Católica Andrés

Bello, Universidad Central de Venezuela, Universidad Simón Bolívar. Entre otras universidades se puede hacer mención de la Universidad Alejandro Humboldt. Por su parte, en la investigación se encontró participe la Universidad Metropolitana que a pesar de admitir profesores de diversas edades, entre ellos próximos a jubilar, no aportaron información sobre los mismos, por lo que se tuvo que hacer el cambio con la Universidad Alejandro Humboldt.

Por consiguiente, se presenta a continuación la dimensión de la legislación laboral general de las universidades del área metropolitana de Caracas.

Tabla N° 16. Comparación de la legislación laboral general en cuanto a lo establecido por la CRBV en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

CRBV	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	0.1875	19%
EN DESACUERDO	0	0	0%
NED/NDA	0	0	0%
DE ACUERDO	3	0.1875	19%
TOTALMENTE DE ACUERDO	10	0.625	63%
TOTAL	16		

Tabla N° 17. Comparación de la legislación laboral general en cuanto a lo establecido por la Ley de Universidad en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

LEY DE UNIVERSIDAD	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0	0%
EN DESACUERDO	3	0.1875	19%
NED/NDA	6	0.375	38%
DE ACUERDO	4	0.25	25%
TOTALMENTE DE ACUERDO	3	0.1875	19%
TOTAL	16		

Tabla N° 18. Comparación de la legislación laboral general en cuanto a lo establecido por la LOPCYMAT en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

LOPCYMAT	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	0.125	13%
EN DESACUERDO	3	0.1875	19%
NED/NDA	2	0.125	13%
DE ACUERDO	1	0.0625	6%
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	0.5	50%
TOTAL	16		

En este apartado del trabajo de grado, se hace constar que las dimensiones en estudio se dieron mediante lo establecido en los artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así mismos de la normativa de la LOPCYMAT y finalmente lo estipulado por las universidades según sus leyes amparado bajo la Ley de Universidades. En este sentido, se analizan los resultados de las tablas anteriores con sus respectivos gráficos.

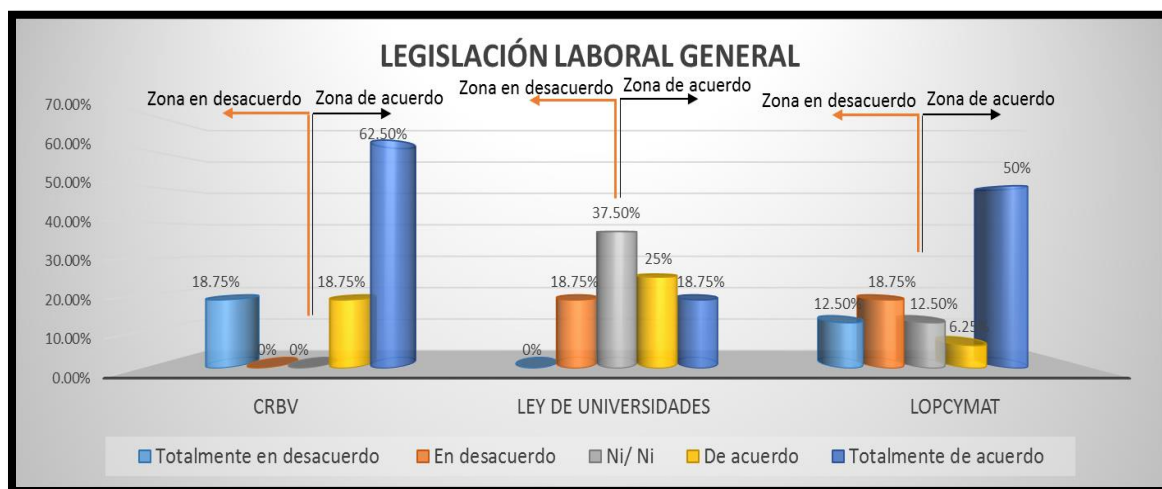


Gráfico N°7: Proceso de reinserción laboral de profesores jubilados

En la presente gráfica se ve reflejado los porcentajes de cada indicador en cuanto a la dimensión legislación laboral general, el cual se puede afirmar que los profesores en el primer sector, se encuentro que 10 de 16 están 63% en la “**zona de acuerdo**” con que la edad no es limitativa para continuar laborando en el área que venía desempeñando como profesor, pero que

ahora con la condición de jubilado. Por su parte, en el segundo sector 6 de 16 de los profesores están 38% “ni en desacuerdo, ni de acuerdo” con que las normativas que les ofrece las universidades les brindan seguridad social al momento de realizar su labor como profesor jubilado. Por último, en el tercer sector, 8 de 16 están 50% “totalmente de acuerdo”, en que las universidades les brindan protección en cuanto presentar alguna enfermedad o accidente laboral u otros como: gastos en medicinas, atención médica, hospitalización, entre otros, mediante un seguro de HCM.

Tabla N° 19. Comparación de la legislación laboral universitaria en cuanto a lo establecido por la Convención Colectiva de las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

CONVENCIÓN COLECTIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	0.1875	19%
EN DESACUERDO	2	0.125	13%
NED/NDA	7	0.4375	44%
DE ACUERDO	1	0.0625	6%
TOTALMENTE DE ACUERDO	3	0.1875	19%
TOTAL	16		

Por lo que a continuación, se dará a conocer los resultados de los profesores en cuanto a la dimensión legislación laboral universitaria, el cual mostrara los mayores porcentajes y las posiciones en la que se encuentran estos.

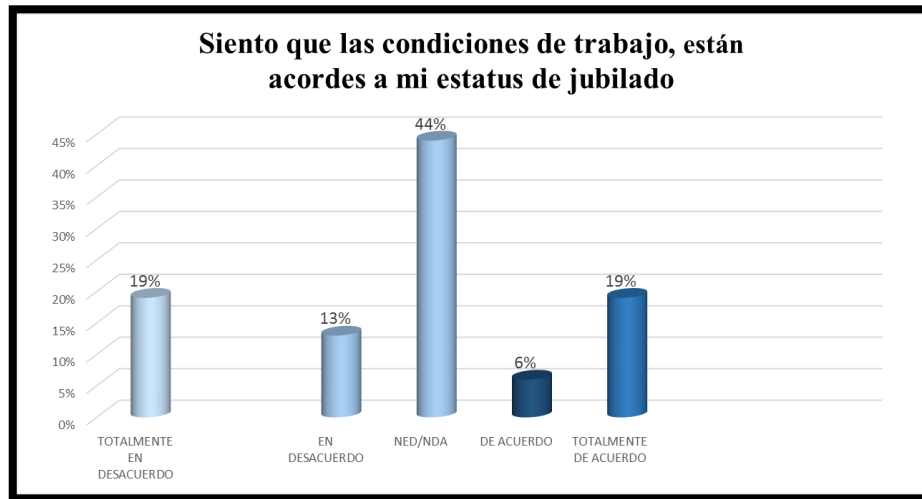


Gráfico N°8: Convención colectiva

El gráfico demuestra que la frecuencia de las respuestas de los profesores, están en la posición central, el cual representan que 7 de 16 profesores participantes se encuentran 44% “ni en desacuerdo, ni de acuerdo” con la legislación laboral universitaria, en lo que respecta a lo establecido en las convenciones colectivas de las universidades que en ella se rijan. A su vez, se puede observar que además de que los profesores se encuentren en la zona neutral de la gráfica, al sumar la zona de desacuerdo y la zona de acuerdo, se hace evidente que 5 de 16 profesores, es decir, 31.25% se encuentran en su mayoría “en desacuerdo”, mientras que 4 de 16, es decir, 25% están “de acuerdo”, con lo establecido con anterioridad.

Tabla N° 20. Comparación de la calidad de vida del personal docente jubilado de las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

SATISFACCIÓN DE TRABAJO LUEGO DE LA JUBILACIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0	0%
EN DESACUERDO	1	0.0625	6%
NED/NDA	0	0	0%
DE ACUERDO	4	0.250	25%
TOTALMENTE DE ACUERDO	11	0.688	69%
TOTAL	16		
TRABAJO POR VOCACIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	0.0625	6%
EN DESACUERDO	0	0	0%
NED/NDA	1	0.0625	6%
DE ACUERDO	4	0.25	25%
TOTALMENTE DE ACUERDO	10	0.625	63%
TOTAL	16		
DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0	0%
DE ACUERDO	1	0.0625	6%
NED/NDA	2	0.125	13%
EN DESACUERDO	3	0.1875	19%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	10	0.625	63%
TOTAL	16		

TRABAJO POR OBLIGACIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	0.0625	6%
DE ACUERDO	2	0.125	13%
NED/NDA	2	0.125	13%
EN DESACUERDO	3	0.1875	19%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	0.5	50%
TOTAL	16		
VALORES Y METAS UNIVERSITARIAS CONSISTENTES CON LOS MÍOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0	0%
EN DESACUERDO	1	0.0625	6%
NED/NDA	2	0.125	13%
DE ACUERDO	6	0.375	38%
TOTALMENTE DE ACUERDO	7	0.4375	44%
TOTAL	16		
LO QUE HAGO PARA QUE MEJORE LA CALIDAD DE VIDA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	0.0625	6%
EN DESACUERDO	2	0.125	13%
NED/NDA	1	0.0625	6%
DE ACUERDO	5	0.3125	31%
TOTALMENTE DE ACUERDO	7	0.4375	44%
TOTAL	16		

APORTE DE EXPERIENCIA A LOS ESTUDIANTES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	0.0625	6%
EN DESACUERDO	2	0.125	13%
NED/NDA	1	0.0625	6%
DE ACUERDO	5	0.3125	31%
TOTALMENTE DE ACUERDO	7	0.4375	44%
TOTAL	16		
LO QUE HAGO HACE DIFERENCIA EN LA VIDA DE LOS ESTUDIANTES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0	0%
EN DESACUERDO	1	0.0625	6%
NED/NDA	1	0.0625	6%
DE ACUERDO	8	0.5	50%
TOTALMENTE DE ACUERDO	6	0.375	38%
TOTAL	16		
TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD PORQUE NO ME ACEPTAN EN OTRAS EMPRESAS POR MI EDAD	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0	0%
DE ACUERDO	1	0.0625	6%
NED/NDA	1	0.0625	6%
EN DESACUERDO	7	0.4375	44%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	0.4375	44%
TOTAL	16		

ORGULLO UNIVERSITARIO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0	0%
EN DESACUERDO	0	0	0%
NED/NDA	3	0.1875	19%
DE ACUERDO	4	0.25	25%
TOTALMENTE DE ACUERDO	9	0.5625	56%
TOTAL	16		

Tabla N° 21. Comparación de la remuneración del personal docente jubilado de las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

HORAS ACORDE A LA REMUNERACION QUE SE RECIBE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	0.4375	44%
EN DESACUERDO	4	0.25	25%
NED/NDA	1	0.0625	6%
DE ACUERDO	1	0.0625	6%
TOTALMENTE DE ACUERDO	3	0.1875	19%
TOTAL	16		
INGRESOS DE LA JUBILACION NO CUBREN LAS NECESIDADES BASICAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE DE ACUERDO	7	0.4375	44%
DE ACUERDO	2	0.125	13%
NED/NDA	4	0.25	25%
EN DESACUERDO	0	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	0.1875	19%
TOTAL	16		

REMUNERACIÓN DEPENDE DEL TIPO DE CONTRATO	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
DEDIC. EXCLUSIVA	1	1	16	0.0625	6%
TIEMPO CONVENCIONAL	2	8		0.5	50%
MEDIO TIEMPO	3	2		0.125	13%
TIEMPO COMPLETO	4	5		0.3125	31%
SALARIO BASICO ACORDE AL TRABAJO REALIZADO	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
SI	1	3	16	0.19	19%
NO	2	13		0.81	81%
MI SALARIO	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
40.000-50.000	1	1	16	0.0625	6%
51.000-61.000	2	1		0.0625	6%
62.000-72.000	3	1		0.0625	6%
73.000- mas	4	9		0.5625	56%
Ns/Nc	5	4		0.25	25%

Tabla N° 22. Comparación de los beneficios del personal docente jubilado de las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

BENEFICIOS	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
Legales	1	9	16	0.5625	56%
Voluntarios	2	0		0	0%
Naturaleza	3	1		0.0625	6%
NS/NC	4	6		0.375	38%
INGRESOS POR BENEFICIOS	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
10.000-20.000	1	0	16	0	0%
21.000-31.000	2	0		0	0%
32.000-42.000	3	0		0	0%
43.000- mas	4	3		0.1875	19%
Ns/Nc	5	13		0.8125	81%
ME UBICO SEGUN MI CARGO	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
PREGRADO	1	10	16	0.625	63%
POSTGRADO	2	5		0.3125	31%
EXTENSION	3	0		0	0%
PROY. INTERNOS	4	1		0.0625	6%
PROY. EXTERNOS	5	0		0	0%
JUBILADO	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
SI	1	8	16	0.5	50%
NO	2	8		0.5	50%

GOZO DE LOS BENEFICIOS QUE ME OTORGA LA UNIVERSIDAD	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	0.125	13%
EN DESACUERDO	3	0.1875	19%
NED/NDA	1	0.0625	6%
DE ACUERDO	5	0.3125	31%
TOTALMENTE DE ACUERDO	5	0.3125	31%
TOTAL	16		
LOS BENEFICIOS NO SON LOS SUFICIENTES PARA EL TRABAJO REALIZADO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE DE ACUERDO	6	0.375	38%
DE ACUERDO	5	0.3125	31%
NED/NDA	1	0.0625	6%
EN DESACUERDO	1	0.0625	6%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	0.1875	19%
TOTAL	16		
GAMA DE BENEFICIOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0	0%
EN DESACUERDO	1	0.0625	6%
NED/NDA	1	0.0625	6%
DE ACUERDO	4	0.25	25%
TOTALMENTE DE ACUERDO	10	0.625	63%
TOTAL	16		

TECNOLOGIA COMO BENEFICIO PARA EL DOCENTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0	0%
EN DESACUERDO	0	0	0%
NED/NDA	0	0	0%
DE ACUERDO	5	0.3125	31%
TOTALMENTE DE ACUERDO	11	0.6875	69%
TOTAL	16		
NO ESTOY AL DIA CON LOS AVANCES TECNOLOGICOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0	0%
DE ACUERDO	2	0.125	13%
NED/NDA	5	0.3125	31%
EN DESACUERDO	3	0.1875	19%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	0.375	38%
TOTAL	16		

Posteriormente, se realizarán gráficas donde reflejen las frecuencias de las respuestas de los profesores en cuanto a la dimensión “profesores” y los respectivos indicadores.

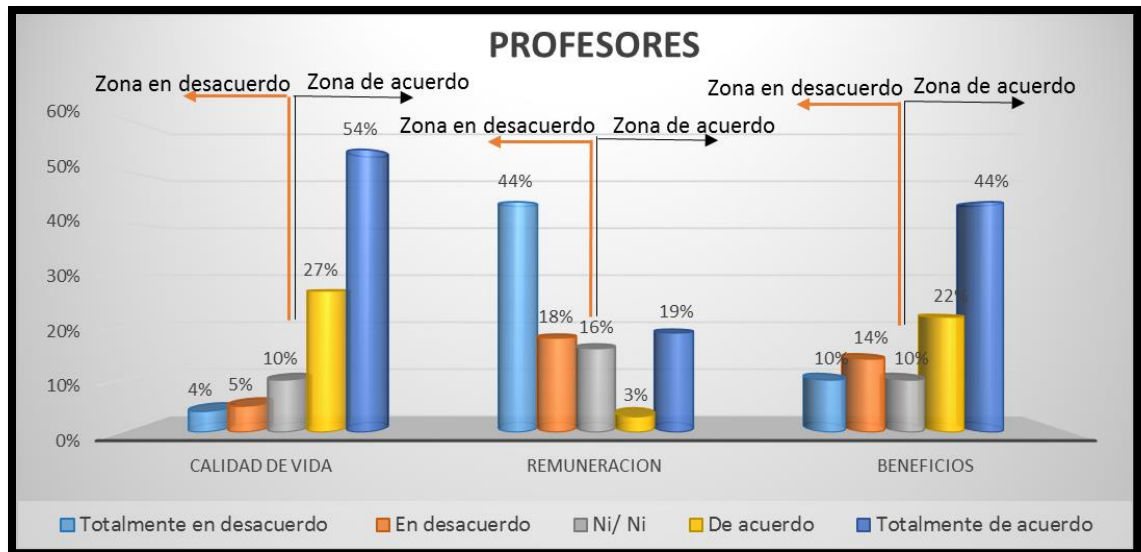


Gráfico N°9: Aspectos considerados importantes para los profesores.

En la presente gráfica, se demuestra la participación de los profesores en cuanto a los indicadores calidad de vida, remuneración y beneficios de la dimensión “aspectos considerados importantes para los profesores”, el cual se observa en el primer cuadrante que, 13 de 16 de los profesores se encuentran 81% “zona de acuerdo” con que la calidad de vida no es estable en la actualidad, debido a los diversos factores que se presentan, partiendo desde lo económico, político y social, como de los aspectos demográficos. Por su parte, se puede evidenciar que 10 de 16 profesores participantes están 62% “totalmente en desacuerdo” con que la remuneración que le es otorgada por la universidad, no es lo suficiente para garantizarles una calidad de vida y bienestar estable, por lo que toman la decisión de reinsertarse al mundo laboral como profesores jubilados o próximos a jubilar. Finalmente, en el tercer cuadrante se encuentra que 11 de 16 profesores que hicieron contribución al estudio están 66% “totalmente de acuerdo”, en que los beneficios otorgados tanto antes de la jubilación como después de ella, no son lo suficientes para tener unas condiciones de trabajo óptimas.

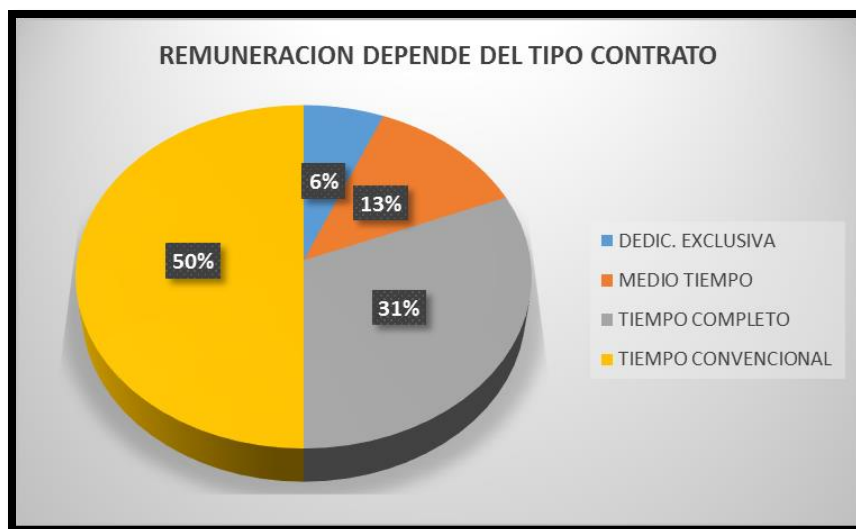


Gráfico N°10: Profesores cuya remuneración depende del tipo de contrato.

En la presente gráfica, se puede observar que de los diez y seis (16) profesores participantes, 8 de 16 poseen modalidad de contrato a tiempo convencional, sabiendo que deberán cumplir semanalmente con un rango de dos (2) horas mínimas y nueve (9) horas máximas de trabajo, esto partiendo de un estándar de horas, ya que el profesores puede impartir clases en otras universidades o empresas.

Partiendo de los resultados arrojados en la tabla N° 15 y N° 16, el presente gráfico a continuación mostrará los salarios, beneficios e ingresos por beneficios.



Gráfico N°11: Remuneración I

La gráfica N° 11 demostró que 13 de 16 de los profesores participantes, se encuentran 81% de acuerdo en que el salario básico que reciben, no es acorde con el trabajo que realizan, es decir, generando una desigualdad salarial el cual no cubren las necesidades básicas que poseen en la cotidianidad, haciendo una disminución en la expectativa de ganancia.

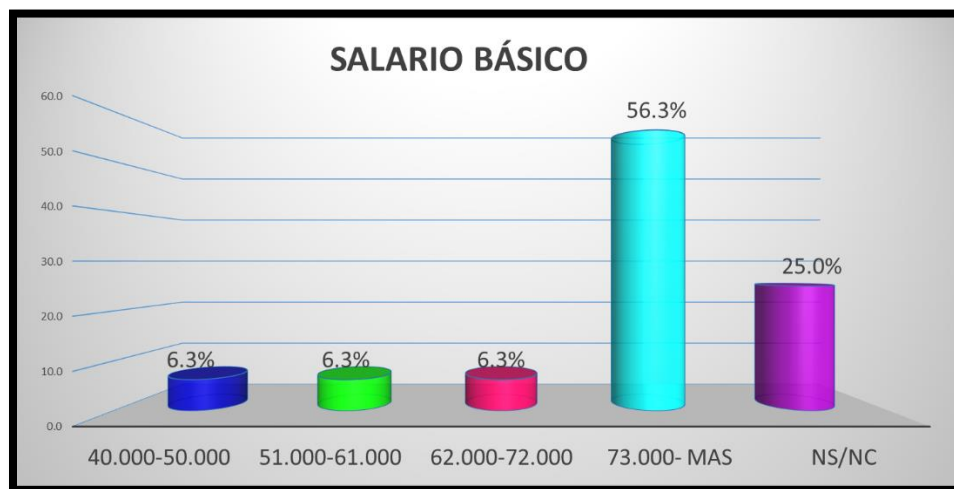


Gráfico N°12: Remuneración II

En el gráfico N°12, se puede evidenciar que 9 de 16 profesores que participaron del estudio ganan aproximadamente de 73.000,00 Bs o más mensualmente, cumpliendo con alrededor de 3 a 13 horas semanales. Mediante estos resultados, se pudiera afirmar que lo que reciben los profesores no es lo suficiente para abastecer sus necesidades, a pesar de que devenguen 182.5% más del sueldo mínimo. Por su parte, se puede evidenciar que los profesores pueden llegar a ganar 198,00Bs por hora.

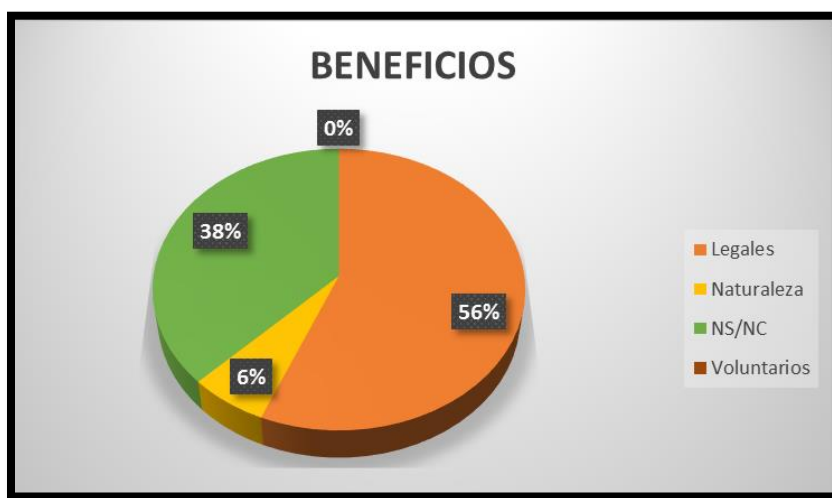


Gráfico N°13: Beneficios²⁵ otorgados

De los diez y seis (16) profesores participantes del estudio, se obtuvo que 9 de 16 que representan el 56%, poseen beneficios legales, teniendo conocimiento de que dichos beneficios son los exigidos por la legislación laboral, la seguridad social y/o por las convenciones colectivas, en relación a lo estipulado en el artículo 86 de la seguridad social:

[...] El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones

²⁵ Los beneficios por naturaleza: son los concedidos en dinero por medio de nóminas y que de ellas generan obligaciones laborales, como a su vez los ofrecidos a los trabajadores para la comodidad de los mismos, siendo considerados como monetarios y no monetarios. Por su parte, los beneficios voluntarios: son considerados de libertad o a consignación por parte de la empresa, ya que no son exigidos por la ley, ni por ninguna convención colectiva.

directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado [...]

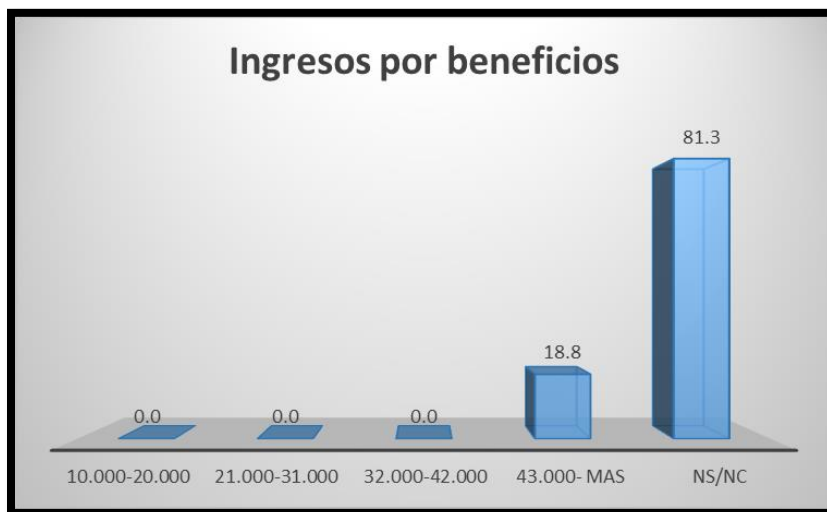


Gráfico N°14: Los ingresos por beneficios otorgados por la universidad

La presente gráfica, hace muestra de que no es del conocimiento de los profesores el ingreso por los beneficios otorgados en las universidades, asegurando que más allá del trabajo remunerado lo hacen por vocación. Por consiguiente, se puede tomar en cuenta lo expresado por Benjamín Scharifker (2019), el cual opina:

Las dificultades de Venezuela son muy profundas y anteceden la aguda crisis que atravesamos en la actualidad. El crecimiento económico y el desarrollo social impulsado por la democracia a partir de 1958 se detuvo al cabo de dos décadas, a las que siguieron dos de decaimiento y después otras dos de desmantelamiento de instituciones y restricción de libertades, hasta el desplome total de la producción y las condiciones de vida en Venezuela [...]

Aunado a esto, se argumenta que debido al desplome económico que se encuentra emanada

en las universidades venezolanas, lo profesores están en incertidumbre de cuáles son los beneficios y de cuanto monetariamente les otorgan, por lo que el 81.3% se encontró en la categoría de “no sabe, no contesta”.



Gráfico N°15: Vacantes / Presupuesto

En la presenta gráfica, se demuestra que los profesores que participaron en el estudio están en la zona de desacuerdo, partiendo de que 14 de 16 se encuentran 87.5% “totalmente en desacuerdo” con la afirmación de que deben trabajar en la universidad, porque no los aceptan en otras empresas o instituciones por su edad avanzada.

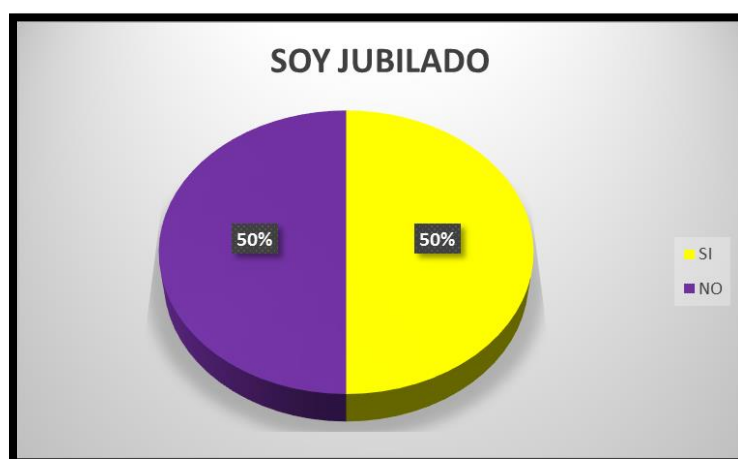


Gráfico N°16: Condición de los profesores en las universidades

De los diez y seis (16) profesores que hicieron contribución al estudio de reinserción laboral de profesores jubilados en las universidades de Caracas, se obtuvo que 8 de 16 (50%) se encuentran jubilados tanto por la edad, como por los años de servicio, mientras que 8 de 16 (50%) aun no poseen dicho beneficio, por lo que están a la espera de su obtención o pretenden continuar sus funciones sin estar jubilado.

Tabla N° 23. Comparación de los aspectos universitarios en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

LA UNIVERSIDAD CUMPLE CON UN BUEN PAPEL SOCIAL	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0	0%
EN DESACUERDO	2	0.125	13%
NED/NDA	1	0.0625	6%
DE ACUERDO	5	0.3125	31%
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	0.5	50%
TOTAL	16		
ME GUSTA LO QUE LA UNIVERSIDAD REPRESENTA ANTE CUALQUIER OTRA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0	0%
EN DESACUERDO	0	0	0%
NED/NDA	0	0	0%
DE ACUERDO	6	0.375	38%
TOTALMENTE DE ACUERDO	10	0.625	63%
TOTAL	16		

A continuación de las tablas presentadas, se realizará el análisis de resultados mediante los respectivos gráficos de las respuestas con mayor frecuencia de los profesores en cuanto a la

dimensión de bienestar universitario.

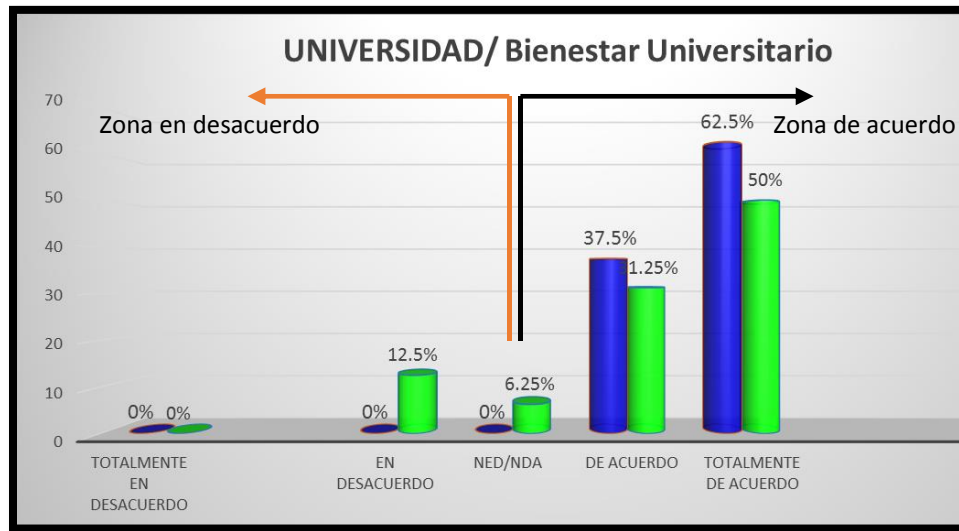


Gráfico N°17: Aspectos universitarios

La gráfica N °17 demuestra que 8 de 16 de los docentes participantes están “totalmente de acuerdo” con que las universidades cumplen un buen papel social, lo que representa un 50% de la muestra. Posteriormente, se evidencia que 10 de 16 docentes están “totalmente de acuerdo” con lo que la universidad representa ante cualquier otra del área metropolitana de Caracas, el cual representa un 63% de la muestra.

Tabla N° 23. Comparación de las dependencias de los profesores que pertenecen a las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

UNIVERSIDAD	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
RRHH	1	6	16	0.38	38%
ESCUELA	2	6		0.38	38%
AMBAS	3	1		0.06	6%
OTRAS	4	0		0.00	0%
NS/NC	5	3		0.1875	19%

Tabla N° 24. Comparación de los tiempos de contrato del personal docente jubilado en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

TIEMPO DE CONTRATO	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
INDETERMINADO	1	5	16	0.3125	31
DETERMINADO	2	7		0.4375	44
NS/NC	3	4		0.25	25

Luego de observar los resultados arrojados de los cuestionarios realizados en las universidades participantes del estudio, se puede hacer una comparación sobre los aspectos académicos – administrativos. Además de esto, se evidenciara los resultados mediante gráficas.



Gráfico N°18: Dependencia

El estudio hace evidenciar que los profesores que colaboraron con la investigación, se encuentran dependientes en su mayoría de las Escuelas de cada Facultad, ya que es donde se encuentra la carencia de docentes y las vacantes en las cátedras disponibles. Seguidamente, la gráfica demuestra que también son dependientes del departamento de Recursos Humanos, debido a que en el sondeo que ellos realizan para captar a los profesores, se encuentran las demandas por parte de la escuela a un nivel académico más que administrativos.

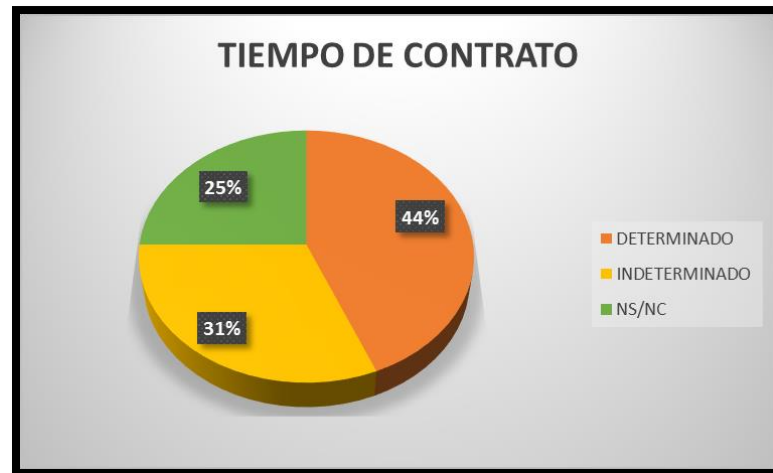


Gráfico N°19: Tiempo de contratación de los profesores

En su mayoría, los profesores que hicieron contribución con el estudio demostraron tener un contrato de tiempo Determinado, el cual es un contrato atípico o excepcional, por el cual las partes han limitado la duración de los servicios entre las partes. Se prevé su duración en forma cierta y precisa, tomando en cuenta los periodos de renovación.

Tabla N° 25. Comparación de los aspectos académicos – docentes entre las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UAH)

UBICACIÓN PREGRADO/ POSTGRADO	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
PREGRADO	1	10	16	0.63	63%
POSTGRADO	2	5		0.31	31%
EXTENSION	3	0		0.00	0%
PROY. INTERNOS	4	1		0.06	6%
PROY. EXTERNOS	5	0		0	0%

Partiendo de las respuestas de los profesores, se encontró que los mismos están ubicados en el área de Pregrado. Posteriormente, se observó que solo un profesor posee ubicación en proyectos internos, sabiendo que es un conjunto de actividades que se realizan dentro de la universidad para solucionar o mejorar un proceso.

A continuación, se presenta el gráfico donde se expresaran los porcentajes de las frecuencias obtenidas por los profesores.

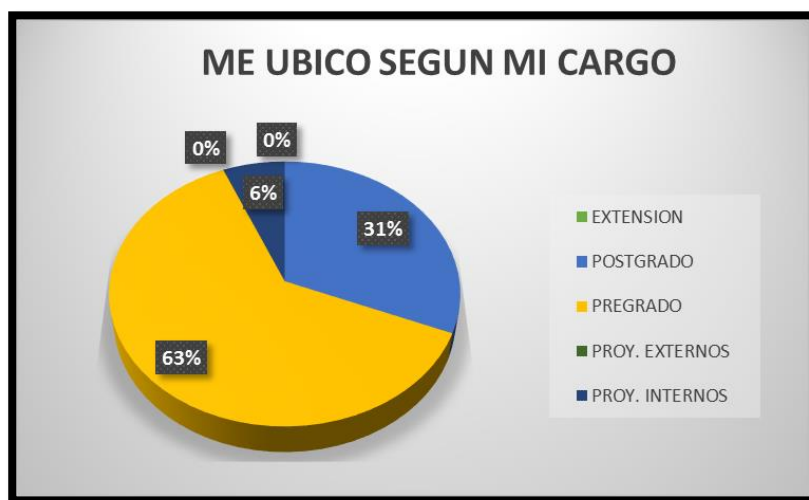


Gráfico N°20: Ubicación según el cargo del profesor en la universidad

Partiendo de los resultados arrojados en el estudio de la reinserción laboral de profesores con la condición de jubilados, se encontró que los diez y seis (16) profesores, la mayoría se encuentran ubicados según su cargo académico en el área de Pregrado.

1.2. Resumen de los resultados finales de los profesores jubilados, próximos a jubilar y profesores que posean las edades de 55 años mujeres y 60 años hombres, de las cuatro (4) universidades participantes del estudio, en base a la sumatoria de la escala tipo Likert.

1.2.1. Universidad Central de Venezuela

A continuación se presenta el resumen que expone el conjunto de dimensiones de la investigación, el cual refleja y expresa las necesidades y las expectativas que manifestaron siete (7) profesores que participaron en el estudio, se encontraron entre “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” según corresponda a cada indicador de dicha dimensión, con respecto a los objetivos específicos planteados.

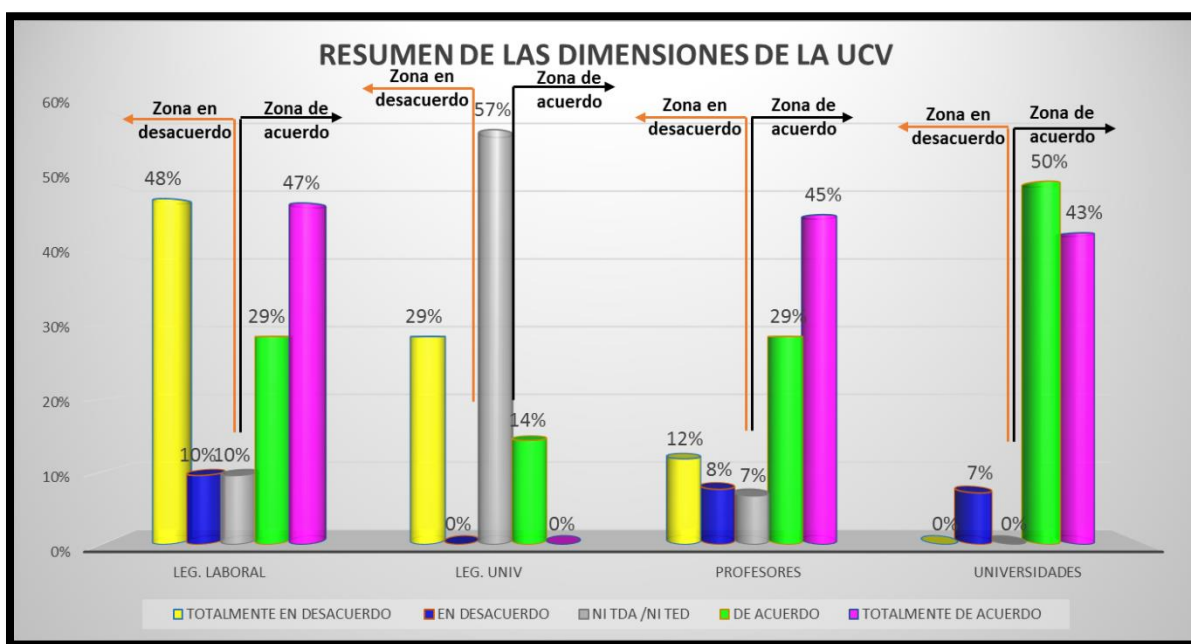


Gráfico N° 21: Dimensiones de la UCV

1.2.1.1. Legislación laboral general.

La gráfica N° 21, demuestra que siete (7) de los profesores participantes en la Universidad Central de Venezuela, 3 de 7 profesores aseguraron estar 48% “totalmente en desacuerdo”, 1 de 7 afirmaron estar 10% “en desacuerdo”, 1 de 7 se encuentran 10% entre “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, seguidamente 2 de 7 están 29% “de acuerdo” y finalmente 3 de 7 se encuentran 47% “totalmente de acuerdo con respecto a la legislación laboral general. Por lo que, se evidencia que los profesores se encuentran en su mayoría **“totalmente en desacuerdo”** con la legislación laboral establecida en la presente casa de estudio, donde se estipula la protección de los trabajadores (profesores) al momento de cumplir sus funciones dentro de la universidad, partiendo de que no se cumplen a cabalidad las normativas establecidas en la ley de las universidades, a su vez no son suficientes los servicios de protección en cuanto a presentar alguna enfermedad o accidentes laborales, esto se debe a que la protección de los seguros HCM no cubren.

1.2.1.2. Legislación laboral universitaria.

Por lo reflejado en la gráfica N° 21, los siete (7) profesores que contribuyeron con el estudio, se encontró que 2 de 7 se encuentran 29% “totalmente en desacuerdo”, 0 de 7 están 0% “en desacuerdo”, 4 de 7 están 57% entre “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, por su parte 1 de 7 se encuentran 14% “de acuerdo” y finalmente 0 de 7 están 0% “totalmente de acuerdo” con respecto a la legislación laboral universitaria. Por lo que se muestra, que los profesores se encuentran entre **“ni en desacuerdo, ni de acuerdo”** con la legislación laboral universitaria en la presente casa de estudio, el cual debería de cumplirse lo establecido por la FETRAESUV que busca la unificación de las condiciones laborales existentes en la rama de actividad educativa, sin embargo, la presidenta de la Federación de Asociaciones de Profesores (FAPUV²⁶) rechaza las tablas salariales del sector universitario debido a que viola el acuerdo del Ministerio de Educación, vulnerando así los derechos de los profesores. Información más reciente, afirma que las condiciones de trabajo de los profesores de esta casa de estudio se encuentran en minusvalía, los cuales hacen un déficit de

²⁶ La APUCV Y LA FAPUV no descartan la posibilidad de ir a paro (2018). Recuperado de <https://ucvnoticias.wordpress.com/2018/10/01/la-apucv-y-apufat-no-descartan-la-posibilidad-de-ir-a-paro-universitario/#more-10619>

profesores partiendo de que durante los cinco (5) años han renunciado 2.018²⁷ por las condiciones salariales y el ejercicio de docencia.

1.2.1.3. Profesores

La intención del gráfico N° 21 es demostrar que de los siete (7) profesores participantes del estudio, 1 de 7 se encuentran 12% “totalmente en desacuerdo”, 1 de 7 están 8% “en desacuerdo”, seguidamente se encuentra que 0 de 7 están “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, posteriormente se encuentra que 2 de 7 están 29% “de acuerdo” y finalmente 3 de 7 profesores se encuentran 45% “totalmente de acuerdo” con respecto a los aspectos profesoriales que se establecen en dicha dimensión. Por lo que se evidencia que los profesores en su mayoría se encuentran **“totalmente de acuerdo”** con que están llevando una mala calidad de vida, tanto por los aspectos coyunturales del país, como por el salario paupérrimo que están obtenido por prestar sus servicios de docencia, además de que los beneficios otorgados no son lo suficiente para satisfacer sus necesidades básicas, como por ejemplo la salud.

1.2.1.4. Aspectos Universitarios

Los porcentajes arrojados en la gráfica N° 21, demuestran que de los siete (7) profesores que hicieron contribución con el estudio, 0 de 7 se encuentra 0% “totalmente en desacuerdo”, 0 de 7 están 7% “en desacuerdo”, 0 de 7 están 0% “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, seguidamente de 4 de 7 se encuentran “de acuerdo” y finalmente 3 de 7 están 43% “totalmente de acuerdo” con los aspectos universitarios. Evidenciando, que los profesores se encuentran **“de acuerdo”** con la dimensión partiendo del hecho de que la universidad cumple un buen papel social, además de recalcar lo mencionado por Nieves (1996), en cuanto a que la gestión pública hace énfasis en los aspectos de la autonomía presupuestaria partiendo de las limitaciones y restricciones financieras que son necesarias para el patrimonio propio y seguidamente de la fuente de financiamiento seguro y estable.

²⁷ Profesores, obreros y trabajadores universitarios no cobran la quincena del mes de agosto (2019). Recuperado de <http://cronica.uno/profesores-obreros-y-trabajadores-universitarios-no-cobraron-la-quincena-de-agosto/>

1.2.1.5. Resultados Generales de la encuesta para los profesores de la UCV, demostrada en la categoría B.

A continuación se presenta el gráfico de barras, donde se muestra que tan de acuerdo están los profesores de la UCV en cuanto a las dimensiones y objetivos planteados en la investigación.

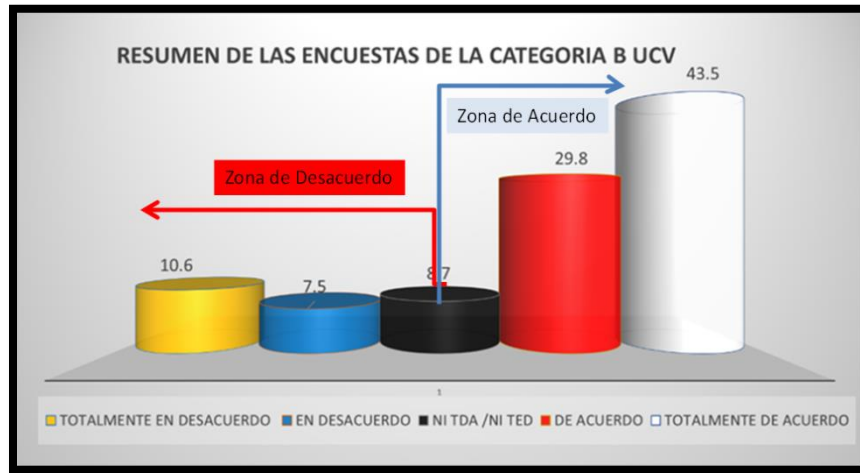


Gráfico N° 22: Resultados Generales de la encuesta para los profesores de la UCV, demostrada en la categoría B

Luego de analizar la gráfica N° 22 partiendo de la sumatoria de la escala Likert, se parte del hecho de que los siete (7) profesores participantes de la UCV, 5 de 7 se encuentran en la “**zona de acuerdo**”, cuyo porcentaje representativo es de 73.3%, partiendo de que están “totalmente de acuerdo” que hay un descontento con las dimensiones de legislación laboral general y universitaria, además de los aspectos profesoraes y de la universidad, no son lo suficientes para tener y mantener una calidad de vida estable, debido a que las condiciones socioeconómicas, están haciendo un desbalance en su bienestar.

1.2.2. Universidad Simón Bolívar

A continuación se presenta un cuadro resumen, donde expone el conjunto de dimensiones de la investigación en cuanto a las necesidades que manifestaron dos (2) profesores que colaboraron con el estudio, el cual sus respuestas estarán en los rangos de “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, “de acuerdo” y finalmente “totalmente de acuerdo” según corresponda a cada indicador de dicha dimensión, con respecto a los objetivos específicos planteados.

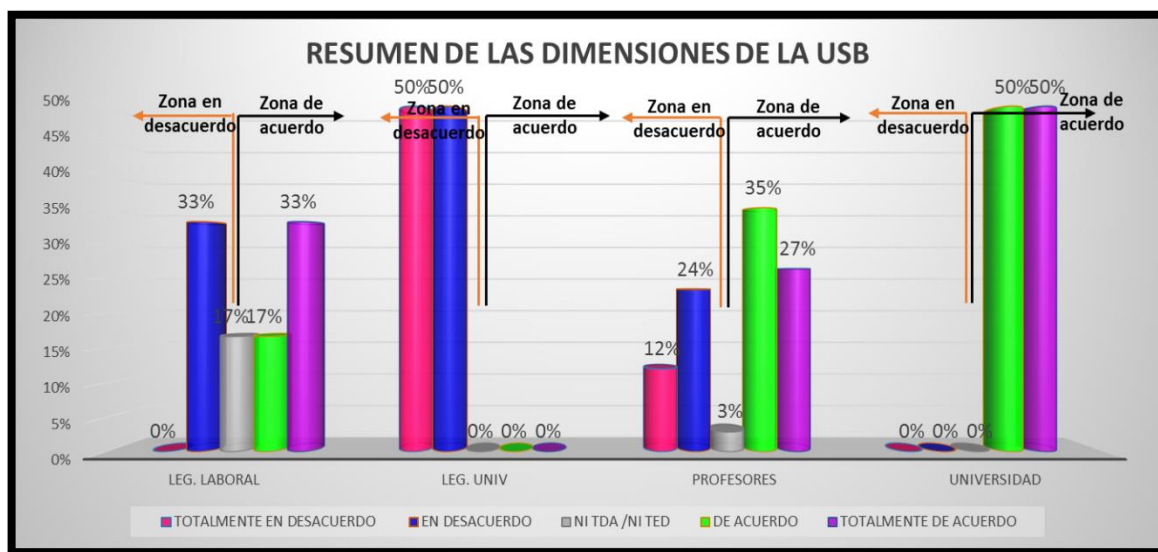


Gráfico N° 23: Dimensiones de la USB.

1.2.2.1. Legislación laboral general.

En el gráfico N° 23, demuestra que dos (2) de los profesores participantes de la Universidad Simón Bolívar, 0 de 2 esta 0% “totalmente en desacuerdo”, 1 de 2 se encuentran 33% “en desacuerdo”, seguidamente 0 de 2 con 17% cada una para los rangos de “ni en desacuerdo, ni de acuerdo” y “de acuerdo”, finalmente 1 de 2 esta 33% “totalmente de acuerdo” con la legislación laboral general. Evidenciando, que los profesores participantes se encuentran dispersos en cuanto a la dimensión, posicionándose en los rangos de “*en desacuerdo*” y “*totalmente de acuerdo*”, donde se estipula en las normativas, leyes y reglamentos de la universidad, debido a la protección

de los derechos y condiciones laborales de los trabajadores (profesores) al momento de realizar su labor académica.

1.2.2.2. Legislación laboral universitaria.

Partiendo de los resultados de la gráfica N° 23 se expresa, que de los dos (2) profesores participantes del estudio, 1 de 2 se encuentra 50% “totalmente en desacuerdo”, 1 de 2 esta 50% “en desacuerdo”, mientras que en los rangos “ni en desacuerdo, ni de acuerdo” “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” representan 0% respectivamente. Lo que evidencia, que los profesores se encuentran en la zona de desacuerdo con respecto a la legislación laboral universitaria, partiendo de que esta ***“totalmente en desacuerdo y en desacuerdo”*** en base a la legislación laboral universitaria ofrecida por la convención colectiva de trabajo, ya que está representando un desbalance en la misma según lo afirmado por la Asociación de Profesores de la USB (APUSB).

1.2.2.3. Profesores

En la gráfica N° 23 se demuestra que los dos (2) profesores que hicieron contribución con el estudio, se encuentran que entre los rangos de “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “ni en desacuerdo, ni de acuerdo” representan un 0% de las respuestas de ambos profesores, mientras que 1 de 2 esta 50% “de acuerdo” y finalmente 1 de 2 se encuentra 50% “totalmente de acuerdo” con los aspectos universitarios. Por consiguiente, la tendencia de los profesores se inclina a estar ***“de acuerdo y totalmente de acuerdo”***, con respecto a su insatisfacción por la calidad de vida llevadera que poseen, debido a que no le es suficiente su remuneración, ni sus beneficios otorgados

1.2.2.4. Aspectos Universitarios

La gráfica N° 23 evidencia que de los dos (2) profesores que participaron en el estudio, 0% se encuentran entre los rangos de “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, mientras que 1 de 2 esta 50% “de acuerdo” y finalmente 1 de 2 se encuentra 50% “totalmente de acuerdo” con los aspectos universitarios impartidos en esta casa de estudio. Por lo que se puede evidenciar, que los profesores participantes se encuentran en la zona de acuerdo, es decir ***“de acuerdo y totalmente de acuerdo”*** con la presente dimensión, el cual representa

satisfacción con lo que la universidad cumple con un buen papel social, pero sin embargo refleja un déficit presupuestario.

1.2.2.5. Resultados Generales de la encuesta para los profesores de la USB, demostrada en la categoría B

A continuación se presenta el gráfico de barras, donde se muestra que tan de acuerdo están los profesores de la USB en cuanto a las dimensiones y objetivos planteados en la investigación.

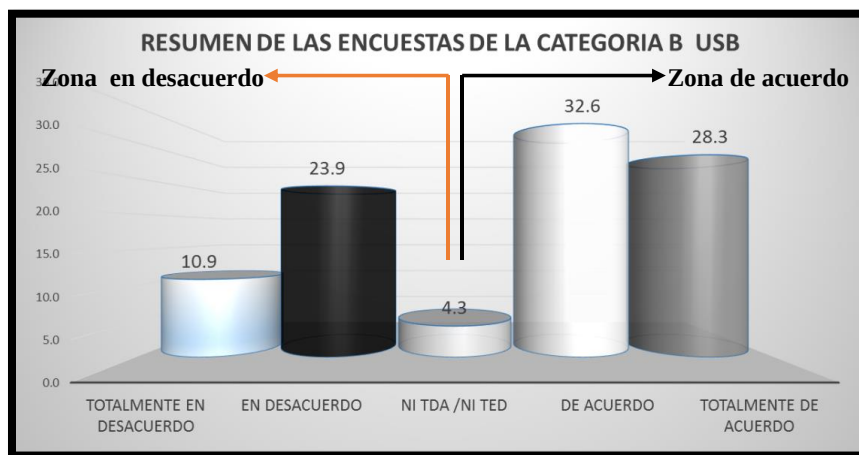


Gráfico N° 24: Resultados Generales de la encuesta para los profesores de la USB, demostrada en la categoría B

Luego de analizar la gráfica N° 24 a partir de la sumatoria de la escala tipo Likert, se parte del hecho de que los dos (2) profesores participantes de la USB, 60.9% se encuentra en la **“zona de acuerdo”**, partiendo de que 32.6% está “de acuerdo” y 28.3% “totalmente de acuerdo”, en que la legislación laboral general y universitaria, además de los aspectos profesoraes y de la universidad, no son lo suficientes para tener y mantener una calidad de vida integral.

1.2.3. Universidad Católica Andrés Bello.

A continuación se presenta un cuadro resumen, donde expone el conjunto de dimensiones de la investigación en cuanto a las necesidades que manifestaron cinco (5) profesores que colaboraron con el estudio, estarán en los rangos de “totalmente en desacuerdo, “en desacuerdo”, “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, “de acuerdo” y finalmente “totalmente de acuerdo” según

corresponda a cada indicador de dicha dimensión, con respecto a los objetivos específicos planteados.

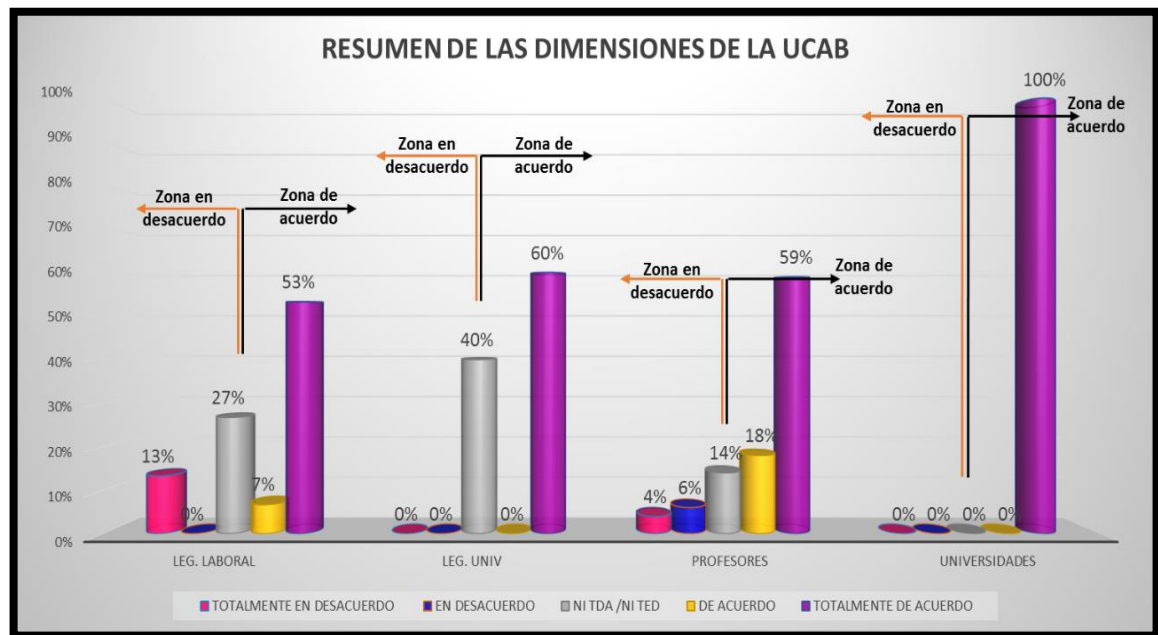


Gráfico N° 25: Dimensiones de la UCAB.

1.2.3.1. Legislación laboral general.

En el gráfico N° 25 demuestra que cinco (5) de los profesores que contribuyeron con la investigación, 1 de 5 están 13% “totalmente en desacuerdo”, 0 de 5 está 0% “de acuerdo”, mientras que 1 de 5 representa el 27% de “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, 0 de 5 esta 7% “de acuerdo” y finalmente 3 de 5 se encuentran 53% “totalmente de acuerdo” con respecto a la legislación laboral general. Por consiguiente, se observa que la mayoría de los profesores se encuentran **“totalmente de acuerdo”** con la legislación laboral general establecida en esta casa de estudio, el cual según la ley de universidades establece para todas las casas de estudio, que los trabajadores (profesores) deben tener protección al momento de ejercer sus funciones dentro de la universidad, esto mediante las condiciones de seguridad y salud laboral y por seguro de HCM, que a pesar de la situación económica, político y social que representa estos beneficios contractuales, la presente casa de estudio cumple con el desarrollo en pro de mantener y resguardar el bienestar de sus trabajadores.

1.2.3.2. Legislación laboral universitaria.

Partiendo del análisis de la gráfica N° 25 se expresa que de los cinco (5) profesores participantes del estudio, 0 de 5 representa 0% entre los rangos “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”, mientras que 2 de 5 se encuentran 40% “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, seguidamente se encontró que 0 de 5 esta 0% “de acuerdo” y finalmente 3 de 5 están 60% “totalmente de acuerdo” con respecto a la legislación laboral universitaria. Por lo que se muestra, que los profesores se encuentran **“totalmente de acuerdo”** con la legislación laboral universitaria ofrecida por la convención colectiva de trabajo, ya que la APUCAB vela por la dignidad, el bienestar, la protección social, el mejoramiento y la estabilidad de los profesores de la universidad. Por su parte, se hace mención que la Asociación de Profesores Universitarios (FAPUV²⁸) habla sobre la situación dramática que viven las universidades pedagógicas experimentales (UPEL), así como la (USB) con decremento de matrículas y en las universidades privadas como la UCAB que además de los acuerdos de la convención colectiva celebrada, ofrece becas e incentivos para que las personas estudien la carrera docente, ya que debido a la situación “nadie quiere ser profesor”

1.2.3.3. Profesores de la UCAB.

La intención de la gráfica N° 25 demuestra que los cinco (5) profesores participantes del estudio, 0 de 5 afirma estar 4% “totalmente en desacuerdo”, 0 de 5 esta 6% “en desacuerdo”, 1 de 5 se encuentra 14% “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, seguidamente 1 de 5 esta 18% “de acuerdo” y finalmente 3 de 5 se encuentran “totalmente de acuerdo” con los aspectos profesoraes establecidos en esta casa de estudio, como la calidad de vida, remuneración y beneficios. Por consiguiente, se puede afirmar que la mayoría de los profesores se encuentran **“totalmente de acuerdo”** con que su calidad de vida es relativamente estable, debido que a pesar de la situación económica, político y social que se presenta en el país repercutiendo en las universidades, la presente casa de estudio trata de cubrir con la mayoría de las necesidades de los profesores, por lo que se hace relación a lo establecido por Veenhoven (1994, citado en Blanco y Díaz, 2005) que

²⁸ FAPUV advierte que las universidades se están quedando sin estudiantes (2019). El Informante. Recuperado de <https://www.elinformador.com.ve/nacionales/fapuv-advierde-que-las-universidades-se-estan-quedando-sin-estudiantes/>

evidencia que “la satisfacción con la vida es el grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva” (pág.4). En otras palabras, esto se traduce en cuanto le gusta a una persona la vida que lleva.

1.2.3.4. Aspectos universitarios

La gráfica N° 25 refleja que de los cinco (5) profesores que contribuyeron en el estudio, 0 de 5 son representantes del 0% de los rangos “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, “de acuerdo”, mientras que 5 de 5 se encuentran 100% “totalmente de acuerdo” con los aspectos universitarios. Evidenciando, que los profesores se están *“totalmente de acuerdo”* con la dimensión, partiendo del hecho de que la universidad cumple un buen papel social.

1.2.3.5. Resultados Generales de la encuesta para los profesores de la UCAB, demostrada en la categoría B

A continuación se presenta el gráfico de barras, donde se muestra que tan de acuerdo están los profesores de la UCAB en cuanto a las dimensiones y objetivos planteados en la investigación.

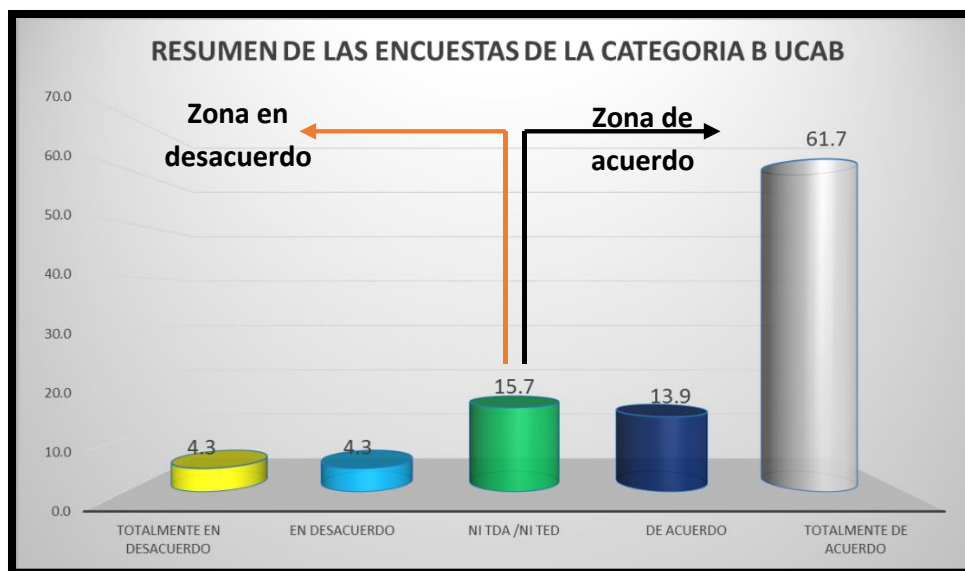


Gráfico N° 26: Resultados Generales de la encuesta para los profesores de la UCAB, demostrada en la categoría B

Luego de analizar la gráfica N° 26 a partir de la sumatoria de la escala tipo Likert, se parte del hecho de que los cinco (5) profesores participantes de la UCAB, se encuentran en la zona de acuerdo, representando un total de 61.7% “totalmente de acuerdo” en que si bien es cierto la situación económica, política y social está repercutiendo en el bienestar de ellos mismos, la universidad y los estudiantes, afirman no dejar de educar ni quedarse atados de mano, porque el futuro se desarrolla en base al esfuerzo, la calidad, el empeño y el sacrificio para hacer y tener una calidad de vida estable.

1.2.4. Universidad Alejandro Humboldt.

A continuación se presenta un cuadro resumen, donde expone el conjunto de dimensiones de la investigación en cuanto a las necesidades que manifestaron dos (2) profesores que colaboraron con el estudio, el cual sus respuestas estarán en los rangos de “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, “de acuerdo” y finalmente “totalmente de acuerdo” según corresponda a cada indicador de dicha dimensión, con respecto a los objetivos específicos planteados.

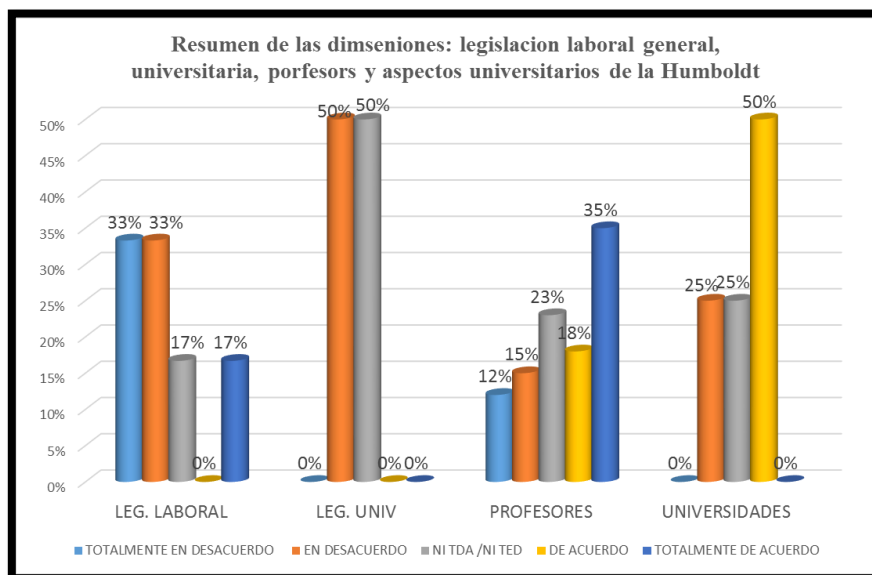


Gráfico N° 27: Dimensiones de la HUMBOLDT.

1.2.4.1. Legislación laboral general.

Por lo establecido en la gráfica N° 27 de los dos (2) profesores que hicieron contribución con el estudio, 1 de 2 se encuentra 33% “totalmente en desacuerdo”, 1 de 2 está “en desacuerdo” y de los rangos establecidos en la escala 0 de 2 esta “ni en desacuerdo, ni de acuerdo” un 17%, “de acuerdo” un 0% y finalmente “totalmente de acuerdo” un 17% con la legislación laboral general. Posterior a los resultados, se observó que la mayoría de los profesores se encuentran en la “zona de desacuerdo” con respecto a la dimensión establecida, en los rangos de **“totalmente en desacuerdo y en desacuerdo”**, partiendo de lo establecido en las normativas, reglamentos y leyes estipuladas para la seguridad y protección de los derechos y las condiciones laborales de todos los trabajadores como está estipulado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

1.2.4.2. Legislación laboral universitaria.

Partiendo de los porcentajes expuestos en la gráfica N° 27, hace evidencia que de los dos (2) profesores que fueron partícipes del estudio, 0 de 2 esta 0% “totalmente en desacuerdo”, 1 de 2 se encuentra 50% “en desacuerdo”, 1 de 2 esta 50% “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, mientras que los demás rangos de la escala están 0% “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con lo establecido en la legislación universitaria. Posteriormente, se evidencia que los profesores se encuentran en la zona de desacuerdo, partiendo de estar ***“en desacuerdo y ni en desacuerdo, ni de acuerdo”*** con respecto a la dimensión, partiendo del hecho de que no es de su conocimiento lo que les ofrece la universidad en cuanto a la convención colectiva de trabajo, ya que por información de una fuente confidencial, la misma en la actualidad no existe.

1.2.4.3. Profesores

La gráfica N° 27 demuestra que de los dos (2) que hicieron contribución con el estudio, 0 de 2 se encuentran de 12 a 15% “totalmente en desacuerdo y en desacuerdo”, 1 de 2 esta 23% “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, seguidamente 0 de 2 esta 18% “de acuerdo” y finalmente 1 de 2 esta 34% “totalmente de acuerdo” con los aspectos profesoriales implementados en la universidad. Partiendo de los resultados, se evidencia la tendencia de los profesores en cuanto a estar ***“totalmente de acuerdo”*** con que su calidad de vida es un deterioro progresivo entre los componentes socioeconómicos, salud, satisfacción laboral, entre otras.

1.2.4.4. Aspectos Universitarios

La gráfica N° 27 refleja que de los dos (2) profesores participantes del estudio, 0% se encuentra en el rango de “totalmente en desacuerdo”, 25% está entre los rangos “en desacuerdo” y “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, seguidamente se encuentra que el 50% de los profesores están “de acuerdo” y finalmente con el 0% de participación están “totalmente de acuerdo” con los aspectos universitarios implementados en esta casa de estudio. Por lo cual, se dice que según lo arrojado en las respuestas de los profesores, se encuentran en la zona de acuerdo, presentándose como ***“de***

acuerdo” en la escala de Likert, partiendo del hecho que de un modo u otro se encuentran satisfecho con lo que la universidad representa para ellos y para sus estudiantes.

1.2.4.5. Resultados Generales de la encuesta para los profesores de la UCAB, demostrada en la categoría B

A continuación se presenta el gráfico de barras, donde se muestra que tan de acuerdo están los profesores de la UAH en cuanto a las dimensiones y objetivos planteados en la investigación.

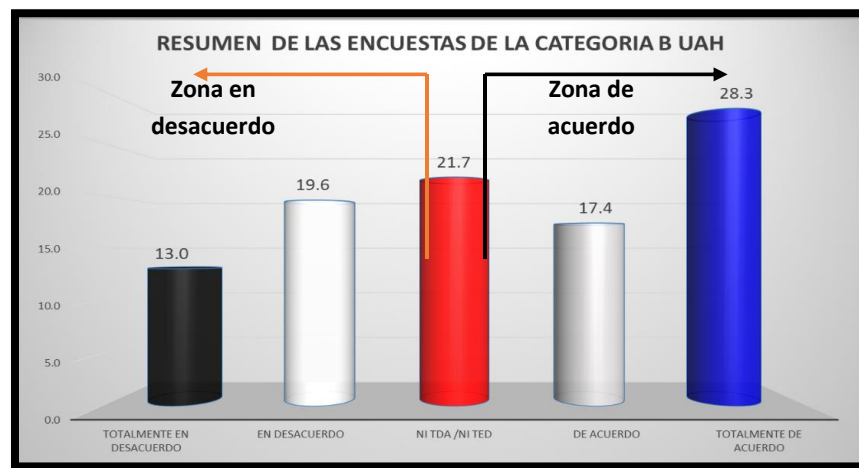


Gráfico N° 28: Resultados Generales de la encuesta para los profesores de la UAH, demostrada en la categoría B

Luego de analizar la gráfica N° 28 partiendo de la sumatoria de la escala tipo Likert, se evidencia que de los dos (2) profesores que contribuyeron con el estudio, se encuentran en total acuerdo de que los aspectos sociodemográficos y económicos no son lo suficiente para mantener una calidad de vida favorable y que estos factores repercuten en el bienestar tanto de ellos como de los estudiantes.

1.3. Análisis de las comparación entre universidades públicas (UCV/ USB) y privadas (UCAB/ HUMBOLDT)

A continuación se expone un gráfico resumen que permite comparar las tendencias que manifiestan tener el grupo de profesores que fueron encuestados de las universidades públicas y privadas de la muestra seleccionada, con respecto a los objetivos planteados en la investigación en cuanto a la reinserción laboral de profesores jubilados en las universidades del área metropolitana de Caracas.

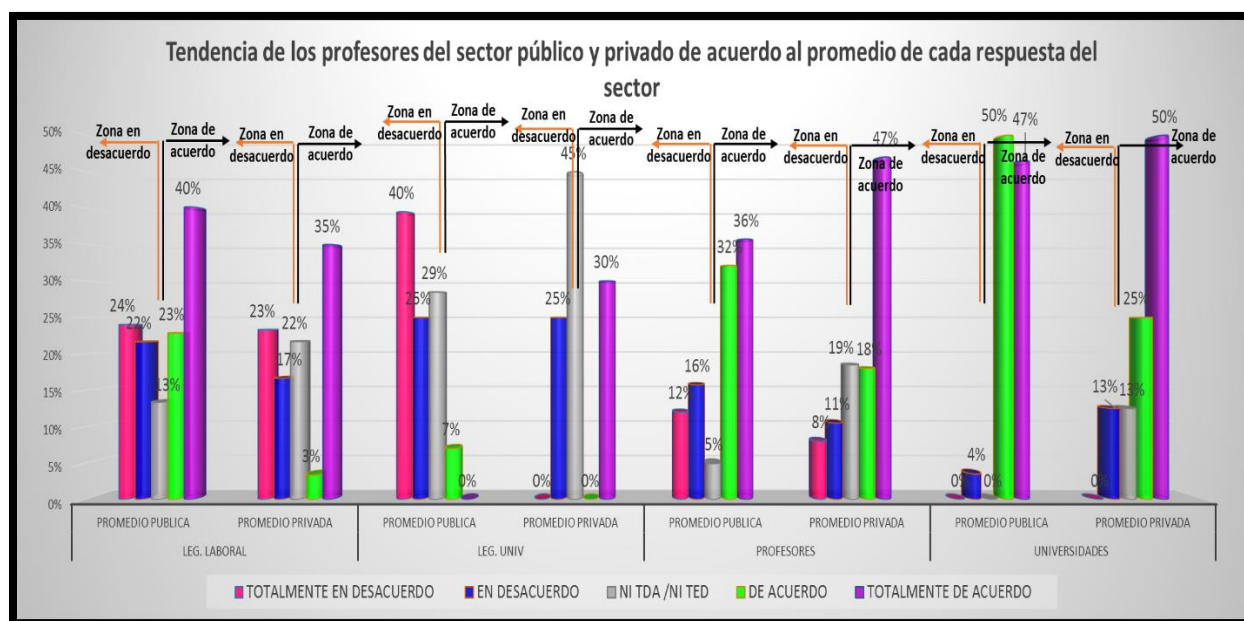


Gráfico N° 29: Tendencia de los profesores universitarios del público y privado de acuerdo al promedio de respuesta de cada sector visto por dimensión

Partiendo del gráfico N° 29, se puede observar que se promediaron las respuestas de las universidades públicas que forman parte del estudio, para ser comparadas con las respuestas obtenidas por los profesores de las universidades privadas estudiadas, las cuales también fueron promediadas. La intención de este gráfico resumen es hacer un análisis detallado comparativo de la tendencia que muestran los profesores de las universidades públicas y privadas seleccionadas en cada una de las dimensiones.

1.3.1. Legislación Laboral General para los profesores de las universidades públicas y privadas, según las dimensiones de la investigación.

Según la opinión de los profesores encuestados visto en el Gráfico N° 29, ante los atributos de la legislación laboral general, el promedio de respuestas por cada sector universitario que participa en el estudio permitió evidenciar que, 4/9 de los profesores participantes se encuentran en ***“Totalmente de acuerdo”***, representando el 40% en las universidades públicas; esto en contraste con las inclinaciones de los participantes del sector privado están 3 de 7 ***“Totalmente de acuerdo”***, representado por un 35% en las universidades privadas. Partiendo de estos resultados, se puede evidenciar que ambas universidades tanto en su gestión públicas como privadas se encuentran en la ***“zona de acuerdo”***, permitiendo suponer que los profesores están de acuerdo con que la legislación laboral general, no son lo suficientes para cubrir las necesidades básicas de estos, debido a que no se cumple a cabalidad con lo establecido en la ley de universidades en cuanto a la protección de los trabajadores (profesores) al momento de ejercer sus funciones dentro de las universidades, mediante las condiciones de seguridad y salud laboral y por el seguro de HCM, que sabiendo la situación coyuntural que se está presentando en el país, ya sea por lo económico, político y social, no son lo suficientemente aptos para el desarrollo y el bienestar de los trabajadores.

1.3.2. Legislación Laboral Universitaria para los profesores de las universidades públicas y privadas, según las dimensiones de la investigación.

En el Gráfico N° 29, se puede observar la tendencia promedio por cada sector universitario participante, tomando en cuenta las respuestas de los profesores jubilados, próximos a jubilar o con la condición de tener las edades de 55 años las mujeres y 60 años los hombres encuestados con respecto a la legislación laboral implementada en la universidad demostrando que, 4 de 9 de los profesores se encuentran ***“Totalmente en desacuerdo”*** representando el 40% en las universidades públicas; esto a comparación de las inclinaciones de los participantes del sector privado se evidenció que, 3 de 7 se encuentran ***“Ni en desacuerdo, ni de acuerdo”***, representando un 45% en las universidades privadas. Partiendo de estos resultados, se puede evidenciar que

ambas universidades tanto en su gestión públicas como privadas se encuentran en la **“zona de desacuerdo”**, ya que en relación con la legislación laboral universitaria los profesores deberían de encontrarse seguros y satisfechos por las condiciones de trabajo que les ofrecen las universidades, pero que sin embargo no es así, debido a que no se cumple a cabalidad con lo establecido en las convenciones colectivas de la rama educativa. Por esta razón, la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) presenta descontentos con las modificaciones salariales, vía decreto presidencial que recibieron los profesores universitarios, haciendo que este mismo violen los principios constitucionales, tangibles y progresivos de los mismos.

Por su parte, en consonancia con la clasificación de los profesores participantes y con el desequilibrio de las condiciones de trabajo, es conveniente mencionar que en la convención vigente el salario de un Instructor tomando en cuenta que es el primer nivel en el escalafón académico, a Tiempo Convencional, es similar al del profesional administrativo. Sin embargo, otro aspecto fundamental tratado por FAPUV se encuentra en la preocupante reducción de los porcentajes interescalas para las categorías; sabiendo que²⁹:

Entre el Instructor y el Asistente (segundo escalafón) la interescala se redujo de 12% a 2%; y entre el Asistente y el Agregado (tercer escalafón), pasó de 10% a 3%. Con esa diferencia no se paga ni siquiera la reproducción de los tomos de la investigación que debe presentar y defender un profesor para ascender.

1.3.3. Profesores

En el Gráfico N° 29, se exhibe la propensión que tienen los profesores con respecto a esta dimensión, en promedio por cada sector universitario seleccionado, evidenciando que de los profesores participantes del estudio 3 de 9 se encuentran **“Totalmente de acuerdo”**, representando 36% en las universidades públicas; esto en contraste con las inclinaciones de los participantes del sector privado se encuentra que, 3 de 7 se encuentran en **“Totalmente de acuerdo”**, representado por un 47% en las universidades privadas. Por lo que, los resultados arrojaron que ambas

²⁹ Actualidad y Gente, (2019). Gobierno redujo un porcentaje de categoría docentes. Recuperado de <http://actualidadygente.com/noticias-venezuela-hoy/41717-fapuv-gobierno-redujo-porcentaje-de-categoria-docentes>

universidades tanto en su gestión públicas y privadas se encuentran en la “*zona de acuerdo*”, permitiendo afirmar que los profesores concuerdan con que la calidad de vida va en deterioro progresivo, debido a que los aspectos socioeconómicos, políticos y sociales no son proporcionales a lo que se merecen luego de cumplir una edad avanzada. Sin embargo, los profesores sienten la necesidad de continuar su labor de docencia para no dejar en el aire a los estudiantes que aún siguen luchando contra la adversidad, partiendo del hecho de que aunque no se les remunera como se debería, su trabajo lo hacen por vocación, tesón y esfuerzo para lograr el desarrollo y la calidad educativa.

1.3.4. Aspectos Universitarios

En el Gráfico N° 29, se evidencia la tendencia que tienen los profesores con respecto a la presente dimensión, en promedio por cada sector universitario contribuyente, el cual se evidencia que de los profesores participantes del estudio 5 de 9 se encuentran “*de acuerdo*”, representando un 50% en las universidades públicas; en contraste con las inclinaciones de los profesores participantes del sector privado se observó que 4 de 7 están “*totalmente de acuerdo*”, representando un 50% de las universidades privadas. Por consiguiente, los resultados en ambas universidades en su gestión pública y privada se encuentran en la “*zona de acuerdo*”, con que si bien es cierto que las universidades representan un buen papel social, no se puede hacer caso omiso a que las universidades venezolanas se encuentran en un declive coyuntural, el cual está representado por la deserción tanto de estudiantes como de profesores, por lo que la Federación de Centros Universitarios (FCUV³⁰) hizo mención a los cálculos realizados para el presente año 2019, donde el porcentaje de estudiante se encuentra en 30% y 15% en el abandono de profesores en las universidades pública, mientras que en las universidades privadas se estima un 40%. Esto puede significar un atraso de más de 20 años a la academia en cuanto a ciencias, humanidades y tecnología y por su puesto en todas las áreas en desarrollo.

³⁰ Universidades de Caracas se quedan sin alumnos y profesores por crisis económica (2017). Revista SIC. Recuperado de <https://revistasic.gumilla.org/2017/universidades-de-caracas-se-quedan-sin-alumnos-y-profesores-por-crisis-economica/>

1.3.5. Resultados Generales de la encuesta comparando los dos sectores, público y privado.

La intención del presente gráfico, es demostrar la orientación de los resultados en que los profesores se encuentran ubicados según su opinión ante los reactivos planteados en el instrumento de recolección de datos, es decir, se encuentra representado por un promedio de respuestas por cada sector universitario, colocando las tendencias de los profesores de las universidades en su gestión públicas y privadas.

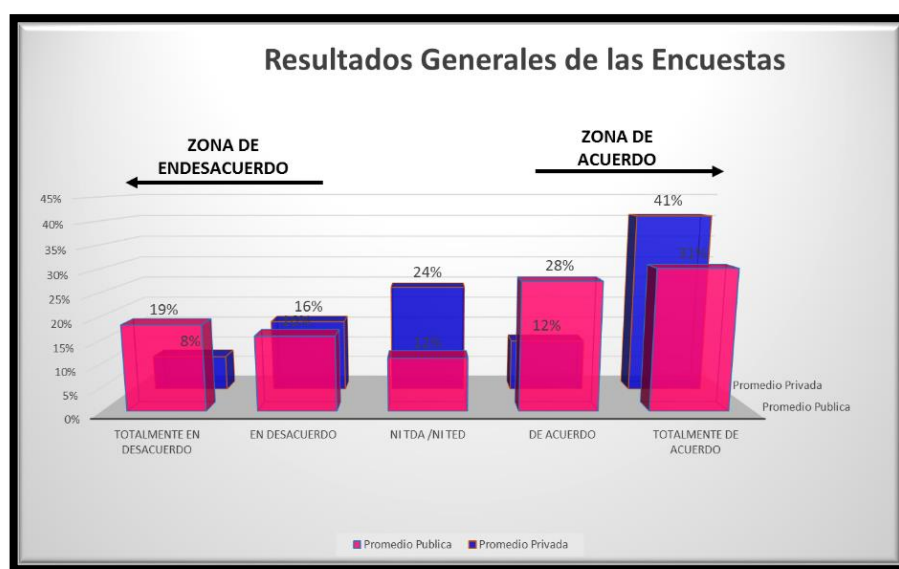


Gráfico N° 30: Resultados generales de la encuesta según el promedio del sector universitario público y el privado.

En este sentido, se evidencia que entre las universidades del sector público y privado 12 de 16 se encuentran en la zona de acuerdo, el cual es equivalente al 72% de la sumatoria del sector **“totalmente de acuerdo”**, posteriormente se localiza que en dicha zona 6 de 16 están ubicados en un 40% **“de acuerdo”** con las dimensiones de los objetivos planteados durante la investigación. Lo que conlleva a decir, que los profesores de las cuatro (4) universidades participantes del estudio se sienten áridos con las dimensiones planteadas en el estudio, por lo que a pesar de que la situación no sea muy conveniente en la actualidad para continuar trabajando luego de la jubilación y obtener

una mejor calidad de vida, estos continúan ejerciendo su rol para el desarrollo académico, afirmando que los estudiantes son la parte fundamental de este camino hacia la lucha contra la crisis.

Luego de analizar los resultados de las respuestas proporcionadas por los profesores participantes del estudio, en cuanto a las dimensiones y los objetivos planteados en la investigación, se procederá a efectuar el análisis respectivo a el personal de los departamentos de Recursos Humanos de las cuatro (4) casas de estudio, haciendo un cambio entre las universidades privadas, pasando de analizar la Universidad Alejandro Humboldt (UAH) a la universidad Metropolitana (UNIMET), el cual se explica durante el análisis.

2. Presentación y Análisis de los resultados arrojados por el Departamento de Recursos Humanos y por la unidad de Captación del Talento Humano de las universidades del área Metropolitana de Caracas.

Para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en base a las necesidades y las posibles brechas de las universidades, en cuanto a la reinserción laboral de profesores jubilados o próximos a jubilar y con la condición de tener 55 años las mujeres y 60 años los hombres, se han analizado los resultados partiendo de la información obtenida a través del cuestionario, con las cuales se puede llegar a viables y mejores condiciones.

2.1. Análisis de los resultados obtenidos del departamento de Recursos Humanos.

Luego de saber los análisis de resultados de los profesores, es idóneo saber lo que necesitan los departamentos en cuanto a la reinserción de profesores, partiendo de las variables demográficas y organizacionales. Por lo que las respuestas a las variables planteadas, se obtuvo mediante cuadros comparativos entre las universidades participantes.

Tabla N° 26. Distribución de la muestra por sexo en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

SEXO	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
FEMENINO	1	4	6	0.67	67%
MASCULINO	2	2		0.33	33%

Tabla N° 27. Distribución de la muestra por edad en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

EDAD	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
30-36 años	1	1	6	0.17	17%
37-43 años	2	2		0.33	33%
44-50 años	3	3		0.50	50%
51 o mas años	4	0		0.00	0%

Tabla N° 28. Distribución de la muestra por nivel académico en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

NIVEL ACADÉMICO	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
DOCTORADO	1	0	6	0.00	0%
ESPECIALISTA	3	0		0.00	0%
LICENCIADO	2	4		0.67	67%
MAGISTER	4	2		0.33	33%

A continuación se presentan los gráficos respectivos en cuanto a las variables demográficas que se encuentran en estudio, el cual enmarcara la mayor frecuencia de respuestas por parte de los colaboradores de las cuatro (4) universidades del área metropolitana de Caracas.

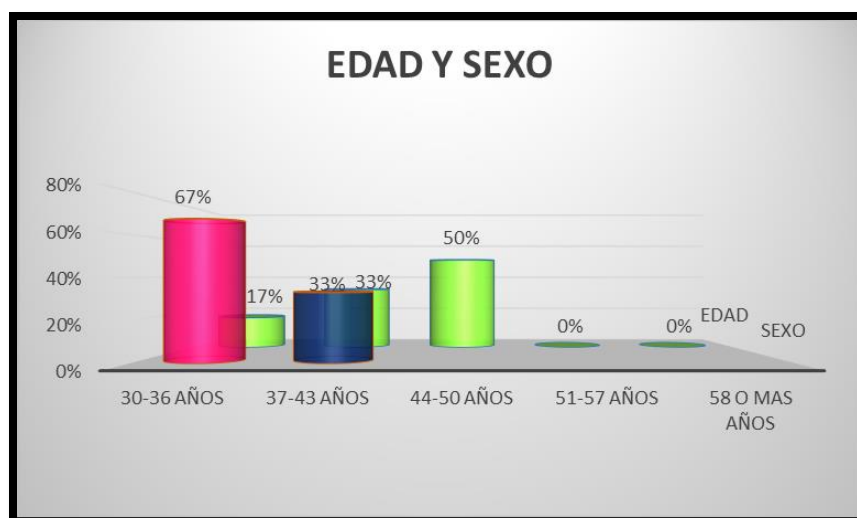


Gráfico N°31: Variables demográficas

A partir del presente gráfico de barras, se evidencia que de las seis (6) personas que participaron del estudio del departamento de Recursos Humanos, 4 de 6 son del género femenino, el cual representa el 67% de la muestra. Posteriormente, se observó que 3 de 6 que representan el 50% de la muestra, poseen edades comprendidas entre los 44 a 50 años.

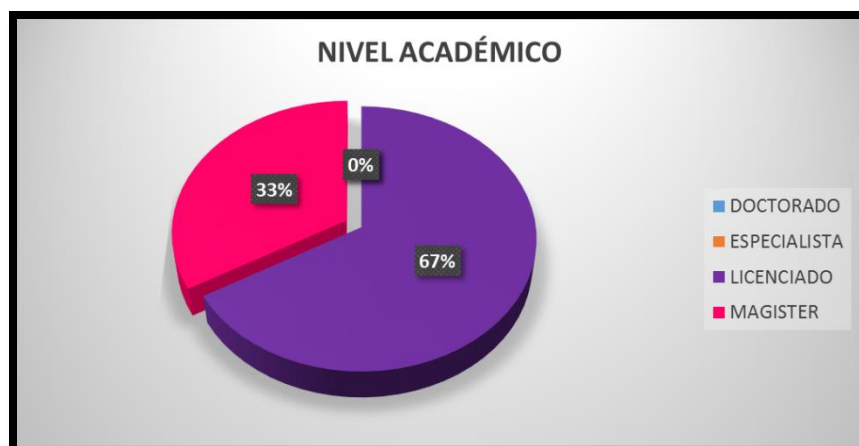


Gráfico N°32: Variables demográficas

En el presente gráfico, se evidencia que de los seis (6) profesores, 4 de 6 poseen un nivel académico de Licenciado; por lo tanto, se establece que los licenciados son aquellos que obtuvieron un título académico al haber culminado una carrera de más de cuatro (4) años.

Tabla N° 29. Distribución de la muestra por años de servicio en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

AÑOS DE SERVICIO	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
5 años-11 años	1	2	6	0.15	15%
12 años-18 años	2	2		0.15	15%
19 años-25 años	3	2		0.15	15%
26 años-32 años	4	0		0.00	0%
33 años-mas	5	0		0.00	0%

Tabla N° 30. Distribución de la muestra por carga horaria en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

CARGA HORARIA	POSICION	FRECUENCIA ABSOLUTA	TOTAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
3horas-9horas	1	2	6	0.33	33%
10horas-16 horas	2	0		0.00	0%
17horas-23 horas	3	0		0.00	0%
24horas-30horas	4	0		0.00	0%
31horas - 37 horas	5	4		0.67	67%
38 horas o mas	6	0		0.00	0%

Aunado en los resultados de las encuestas, a continuación se presentan los gráficos que representan los porcentajes de las respuestas más frecuentes de los candidatos del departamento de Recursos Humanos que hicieron contribución al estudio.

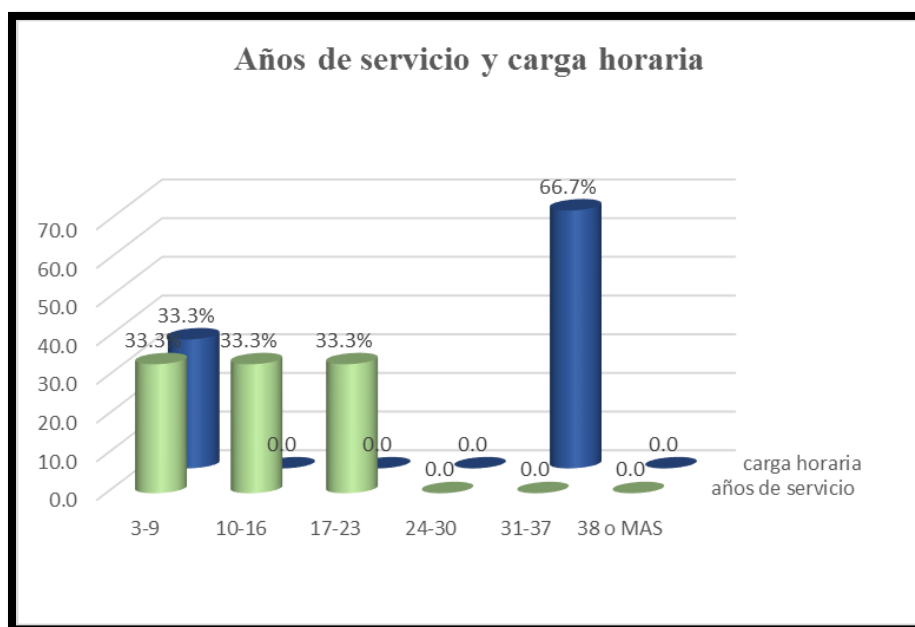


Gráfico N°33: Variables Organizacionales

En el presente gráfico, se puede observar que los seis (6) candidatos de los departamentos de Recursos Humanos en las universidades de estudio (UCV, USB, UCAB y UNIMET), 4 de 6 poseen una carga horaria comprendida entre 31 a 37 horas semanales, lo que equivale a un 66.7% de la muestra. Posteriormente, se evidencia que 3 de 6 poseen diversidad en cuanto a los años de

servicio prestados en estas casas de estudio, partiendo que 1 de 6 poseen de 5 a 11 años, equivalentes a 33.3%, 1 de 6 de 12 a 18 años, representando un 33.3% y finalmente 1 de 6 de 19 a 25 años de servicio, que comprende un 33.3%.

Luego de haber analizado las variables demográficas y organizacionales en cuanto a la primera dimensión del estudio, se procederá a comparar y analizar las variables de legislación laboral tanto generales como universitarias, en concordancia con los indicadores respectivos de la investigación.

Tabla N° 31. Comparación de la legislación laboral general según lo establecido en la LOPCYMAT en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

LOPCYMAT	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0%
En desacuerdo	1	0.2	17%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	3	0.5	50%
De acuerdo	1	0.2	17%
Totalmente de acuerdo	1	0.2	17%

A su vez se presenta la tabla siguiente, en cual se incluye los Reglamentos Universitarios que establecen los procesos de jubilación del personal docente jubilado demostrando los años de servicio que debe tener, el tipo de contrato y todo el procedimiento para su solicitud.

Tabla N° 32. Comparación del proceso de jubilación en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

PROCESO DE JUBILACION	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
Por dictamen 25 años de servicio + 55 a 60 años de edad	1	0.2	17%
Solicitud de tramitación + relación de cargo y tiempo de servicio	1	0.2	17%
Solicitud del profesor	1	0.2	17%
Fondo de pensiones	1	0.2	17%
Solicitud del departamento	1	0.2	17%
NS/NC	1	0.2	17%
TOTAL	6		

Tabla N° 33. Comparación de los años de jubilación en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

AÑOS DE JUBILACION	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
20 AÑOS DE SERVICIO	0	0.0	0%
20 AÑOS DE SERVICIO + 55/60 AÑOS	2	0.3	33%
25 AÑOS DE SERVICIO	1	0.2	17%
25 AÑOS DE SERVICIO+ 55/60 AÑOS DE EDAD	1	0.2	17%
NS/NC	2	0.3	33%
TOTAL	6		

Tabla N° 34. Comparación de las unidades a las que se debe dirigir el personal docente jubilado en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

DIRIGIRSE A	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
RRHH	2	0.3	33%
DECANO	1	0.2	17%
RECTOR	1	0.2	17%
SUPERVISOR	1	0.2	17%
NS/NC	1	0.2	17%
TOTAL	6		

Tabla N° 35. Comparación del tipo de contrato que debe tener el personal docente jubilado en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

TIPO DE CONTRATO DEL DOCENTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
DETERMINADO	1	0.17	17%
ESPECIAL	1	0.17	17%
FIJO	1	0.17	17%
HP	1	0.17	17%
INDEFINIDO	1	0.17	17%
CONTRATADO JUBILADO	1	0.17	17%
NS/NC	0	0.00	0%
REGULAR	0	0.00	0%
TOTAL	6		

Por lo que a continuación, se realizará gráficos detallados de la dimensión legislación laboral general, presentadas en las cuatro (4) universidades del área Metropolitana de Caracas, el cual demostrara la frecuencia de las respuestas de los representantes de los departamentos de RRHH respectivamente.

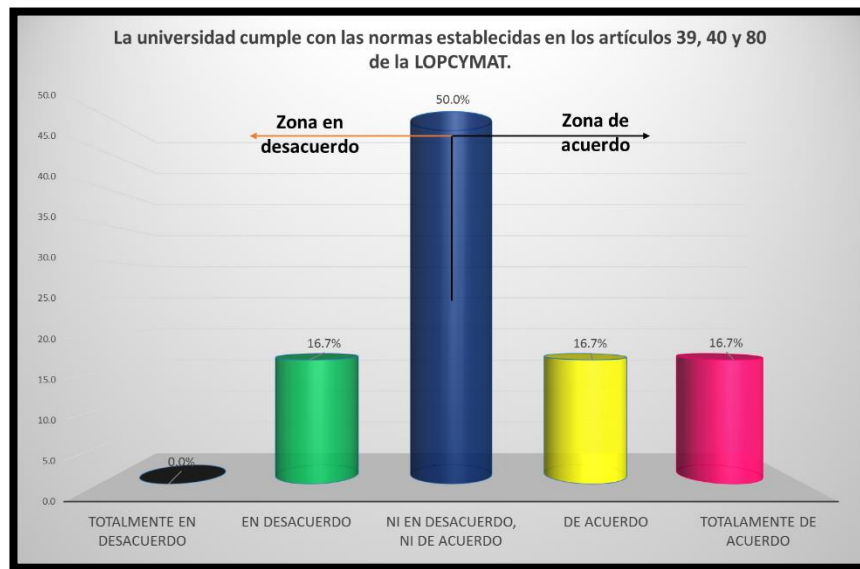


Gráfico N°34: LOPCYMAT

En la presente gráfica, se puede evidenciar que 3 de 6 colaboradores del estudio equivalentes al 50% se encuentran en la zona neutral, el cual se encuentra dentro de la categoría ***“ni en desacuerdo, ni de acuerdo”*** con que las universidades cumplen con las normas establecidas en los artículos 39, 40 y 80 de la LOPCYMAT:

Los empleadores [...] deben organizar un servicio propio o mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivos [...] La exigencia de organización de estos Servicios se regirá por criterios fundados en el número de trabajadores y trabajadoras ocupados y en una evaluación técnica de las condiciones y riesgos específicos de cada empresa, entre otros [...] Organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas, además de los planes de contingencia [...]



Gráfico N°35: Reglamento universitario I

En la presente gráfica, se evidencia que las cuatro (4) universidades participantes del estudio, poseen diversos procesos de jubilación para los profesores, el cual va desde solicitud por parte del departamento, fondo de pensiones, solicitud directamente por parte del profesor, solicitud por tramitación con su respectiva relación de cargo y tiempo de servicio y finalmente por dictamen

cumpliendo con lo establecido en el reglamento, que debe poseer 25 años de servicio y cumplir con las edades comprendidas entre los 55 a 60 años.

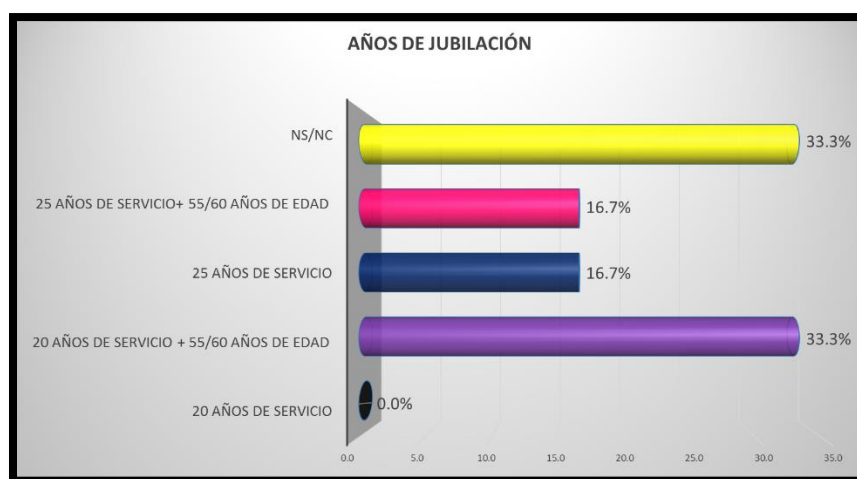


Gráfico N°36: Reglamento universitario II

Se puede evidenciar en la presente gráfica, que de los seis (6) representantes del departamento de Recursos Humanos 2 de 6 (33.3%) no saben cuál es la edad de jubilación de los profesores, simbolizando un 33.3% de la muestra, mientras que 2 de 6 (33.3%) afirman que los profesores deben tener 20 años de servicio y las edades comprendidas entre los 55 años en las mujeres y 60 años en los hombres. Por lo que se recalca el artículo 102 de la Ley de las Universidades (Gaceta Oficial No. 1429, Extraordinario, del 8 de septiembre de 1970):

Los miembros del personal docente y de investigación que hayan cumplido veinte (20) años de servicio y tengan 60 o más años de edad, o aquellos de cualquier edad que hayan cumplido veinticinco (25) años de servicios, tendrán derecho a jubilación. Si después del décimo año de servicio llegaren a inhabilitarse en forma permanente, tendrán derecho a una pensión de tantos veinticincoavos de sueldo como años de servicio tengan. El Reglamento Especial de Jubilaciones y Pensiones establecerá las condiciones y límites necesarios para la ejecución de esta disposición.

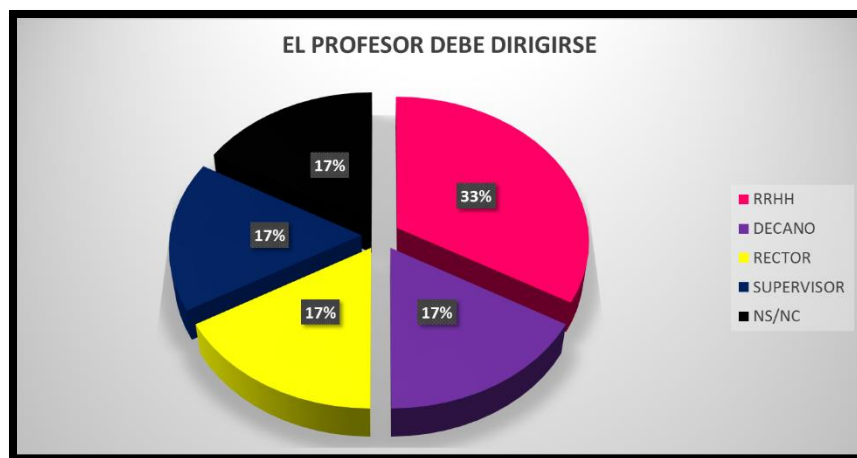


Gráfico N°37: Reglamento universitario III

A partir de la presente gráfica, se puede observar que cada universidad tanto en su gestión pública como privada poseen distintos mecanismos y procedimientos para realizar un proceso en cuanto a la jubilación, por lo que a su vez, se evidencia que de los seis (6) representantes de los departamentos de Recursos Humanos respectivamente, 2 de 6 que equivalen a 33.3% afirman que el profesor debe dirigirse al departamento de Recursos Humanos, para que éste procese toda la información recabada por el profesor al momento de solicitar su jubilación, como se hizo mención con anterioridad ya sea por sus años de servicio, por la edad de jubilación o ambas en su defecto. Posteriormente, se puede analizar que 4 de 6 representantes de los departamentos de RRHH equivalentes al 17% de cada una de las universidades participantes, afirman que los profesores deben dirigirse a otras autoridades pertinentes para realizar el proceso de jubilación.

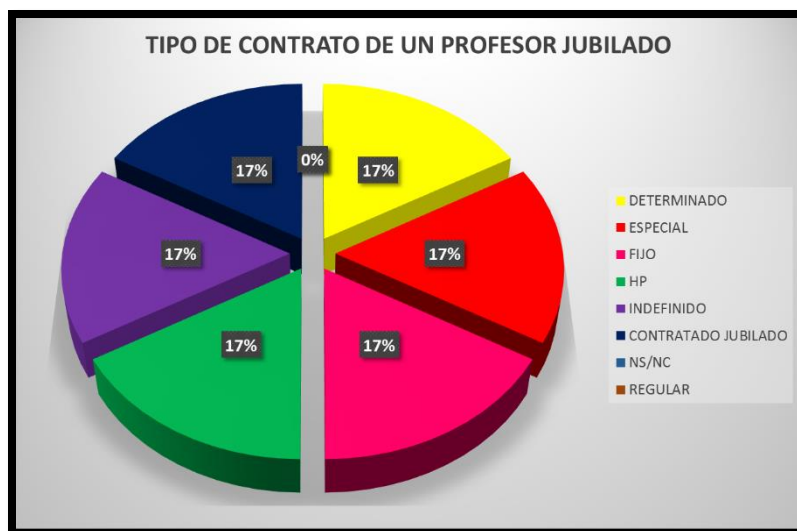


Gráfico N°38: Reglamento universitario IV

En la presente gráfica, se evidencia que los contratos de los profesores varían según las universidades, reglamentos o mutuos acuerdo con respecto a la jubilación, ya que este proceso de jubilación y todo lo que derive de la misma se considera organizacional, es decir, por acuerdos bipartitas (Patrono - empleado). Por lo que, de los seis (6) representantes de las cuatro (4) universidades seleccionadas para el estudio, se encontró que 1 de 6 (17%) afirma que los profesores deben poseer una modalidad de contratación como determinado, por su parte 1 de 6 (17%) de contratación especial, seguidamente 1 de 6 (17%) asegura que el profesor debe tener un contrato de modalidad fijo, sin embargo, 1 de 6 (17%) de contratación como honorario profesional y finalmente 1 de 6 (17%) como contratado jubilado.

Luego de saber lo que constituye la dimensión legislación laboral general, se procederá a realizar el análisis comparativo de en cuanto a la legislación laboral universitaria, el cual representa lo establecido dentro de cada uno de los departamentos de Recursos Humanos.

Tabla N° 36. Comparación de la remuneración otorgada al personal docente jubilado en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

REMUNERAN POR JUBILACION	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
NO	1	0.2	17%
SI	5	0.8	83%
FONDO DE JUBILACION	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
NO	0	0	0%
SI	6	1	100%
CONTRATAN A JUBILADOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
NO	0	0	0%
SI	6	1	100%
CONTRATAN A JUBILADOS COMO HONORARIOS PROFESIONALES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
NO	0	0	0%
SI	6	1	100%

A continuación, se presentaran una serie de gráficos, el cual hará reflejar las respuestas con mayor frecuencia de los representantes de los departamentos de RRHH, en base a la dimensión a la legislación laboral universitaria.



Gráfico N°39: Legislación laboral universitaria

En el presente gráfico, se puede observar que de los seis (6) representantes de los departamentos de recursos humanos, 5 de 6 (83.3%) afirman que los profesores aun luego de la jubilación se les remuneran, partiendo de lo establecido en el artículo 9 de la ley de los estatutos sobre el régimen de jubilación y/o pensión:

El monto de la jubilación que corresponda al funcionario o empleado será el resultado de aplicar al sueldo base, el porcentaje que resulte de multiplicar los años de servicio por un coeficiente de 2.5. La jubilación no podrá exceder del ochenta (80%) por ciento del sueldo base.

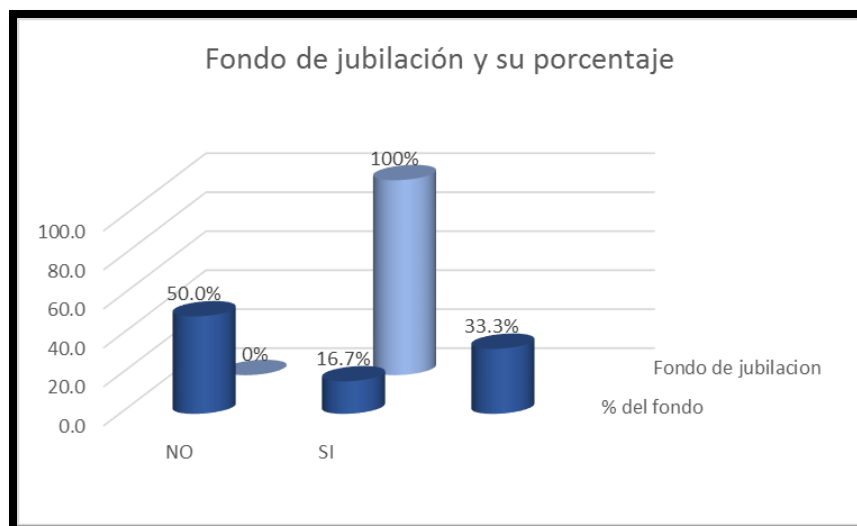


Gráfico N°40: Planes de jubilación

Se hace evidente, que los seis (6) representantes de los departamentos de recursos humanos en las cuatro (4) universidades participantes del estudio el 100% poseen un fondo de jubilación y/o de pensión para los profesores, por lo que 3 de 6 (50%) afirmaron que el porcentaje correspondiente a dicho fondo es de 1 a 7%.



Gráfico N°41: Contratación de profesores jubilados

En la gráfica N°41 se evidencia que los profesores después de la jubilación puede ser contratados en las universidades, según las razones que tengan para efectuar el proceso.



Gráfico N°42: Contratación de profesores jubilados como honorarios profesionales

Se evidencia que los seis (6) representantes de los departamentos de RRHH, afirman que se pueden contratar a profesores como honorarios profesionales según la necesidad que tengan, independientemente de su nivel de clasificación, ya sea instructor, asistente, agregado, asociado o titular, siendo esto una formación de precariedad laboral en ciernes o de inestabilidad en tal sentido.

Por su parte, luego de saber lo que compete a la dimisión de legislación laboral universitaria, se procederá hacer comparaciones entre los aspectos remuneración y beneficios de los representantes del departamento de RRHH, además de hacer mención de los beneficios de los profesores jubilados para hacer un contratos con lo que respondieron en el análisis del primer instrumento.

Tabla N° 37. Comparación de los aspectos de remuneración otorgada al personal docente jubilado en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

SALARIO ACORDE AL TRABAJO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
NO	3	0.5	50%
SI	3	0.5	50%
SALARIO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
40.000-46.000	0	0.0	0%
47.000-53.000	0	0.0	0%
54.000-60.000	0	0.0	0%
61.000-67.000	0	0.0	0%
68.000-74.000	2	0.3	33%
75.000 o MAS	4	0.7	67%

Tabla N° 38. Comparación de los aspectos beneficiarios otorgados al personal en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

BENEFICIOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
COMBINADOS	3	0.5	50%
LEGALES	3	0.5	50%
NATURALES	0	0	0%
VOLUNTARIOS	0	0	0%
NS/NC	0	0	0%
INGRESOS POR BENEFICIOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
10.000-20.000	0	0.0	0%
21.000-31.000	0	0.0	0%
32.000-42.000	0	0.0	0%
43.000- mas	4	0.7	67%
NS/NC	2	0.3	33%

Tabla N° 39. Comparación de los aspectos beneficiarios otorgados al personal docente jubilado antes y después de la jubilación en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

BENEFICIOS ANTES DE LA JUBILACION	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
COMBINADOS	0	0	0%
LEGALES	6	1	100%
NATURALES	0	0	0%
NS/NC	0	0	0%
VOLUNTARIOS	0	0	0%
BENEFICIOS DESPUES DE LA JUBILACION	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
COMBINADOS	0	0	0%
LEGALES	3	0.5	50%
NATURALES	0	0	0%
NS/NC	3	0.5	50%
VOLUNTARIOS	0	0	0%

Aunado a los análisis de resultados, se procederá a realizar un conjunto de gráficas, que explicaran la frecuencia de las respuestas dadas por los representantes de los departamentos de recursos humanos de las cuatro (4) casas de estudio seleccionadas, en base a la dimensión planteada en el estudio.



Gráfico N°43: Remuneración I

De los seis (6) representantes del departamento de recursos humanos que hicieron contribución con el estudio, mostraron que se encuentran 3 de 6 (50%) de acuerdo con que el salario es acorde con el trabajo realizado, generando una igualdad salarial, el cual aumenta la expectativa de las ganancias, mientras que 3 de 6 (50%) afirma lo contrario, es decir que no está satisfecho con que su salario es acorde con el trabajo realizado.

Luego de obtener información, sobre si hay una igualdad o desigualdad salarial, en la gráfica a continuación se demostrará la remuneración obtenida por los representantes del departamento de recursos humanos, en las cuatro universidades seleccionadas del área metropolitana de Caracas, que hacen contribución con el estudio de Reinserción laboral de profesores jubilados.



Gráfico N°44: Remuneración II

Demostrando las respuestas obtenidas por los seis (6) representantes del departamento de recursos humanos, se hace una relación con las respuestas adquiridas de que si se encuentran o no de acuerdo con que su salario es acorde al trabajo realizado, por lo que se evidencia que 2 de 6 equivalentes al 33.3% de la muestra, devengan un salario entre 68.000,00 Bs a 74.000,00 Bs. Mientras que, 4 de 6 representantes del 66.7% obtienen un salario de 75.000,00 Bs o más.

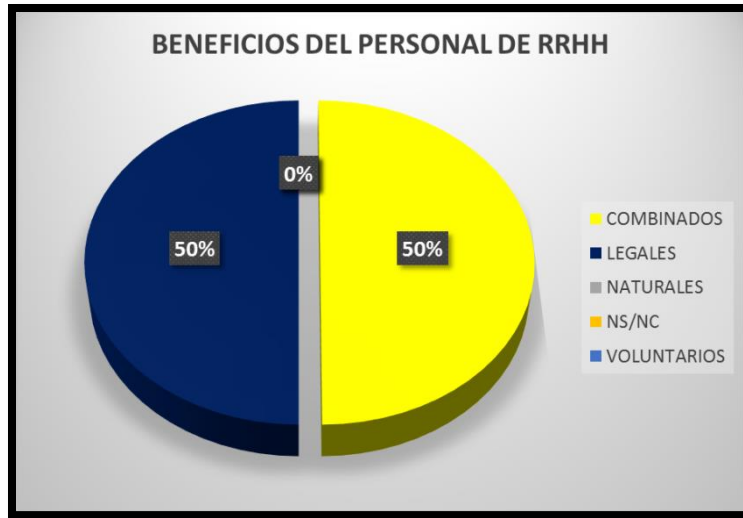


Gráfico N°45: Beneficios otorgados al personal del departamento de recursos humanos

Se evidencia, que 3 de 6 (50%) obtienen beneficios combinados, es decir, que se encuentran entre voluntarios que representan mutuo acuerdo por parte de la empresa y no son exigidos por la ley, ni convención colectiva y de naturaleza que son establecido por ser monetarios y no monetarios según sea la comodidad de los trabajadores. Mientras que 3 de 6 (50%) obtienen beneficios legales, los cuales son exigidos por la legislación laboral, por la seguridad social y/o por convenciones colectivas con los sindicatos, en relación con el artículo 86 de la seguridad social:

[...]Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectorí0a del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

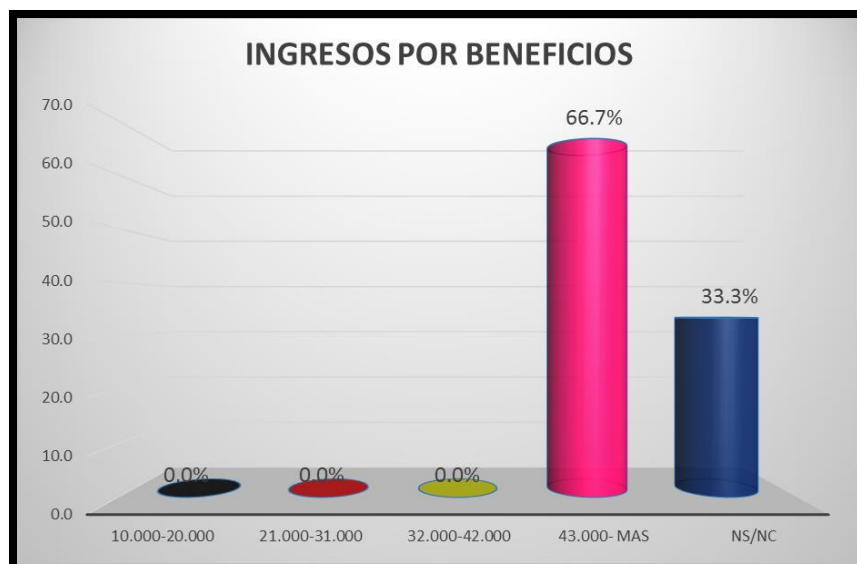


Gráfico N°46: Ingresos obtenidos por los beneficios otorgados

En la presente gráfica, se hace constar que los seis (6) representantes del departamento de recursos humanos que hicieron contribución con el estudio, 4 de 6 equivalentes al 66.7% poseen ingresos por beneficios de 43.000,00 Bs o más, según sea el caso. Mientras que, 2 de 6 representantes del 33.3% afirman no tener conocimiento de cuanto es el ingresos por beneficios.

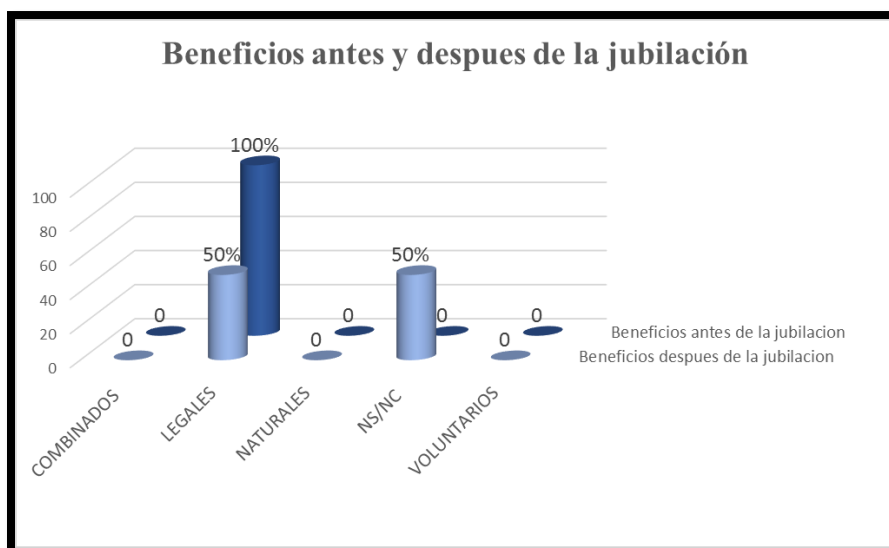


Gráfico N°47: Beneficios otorgados a los profesores antes y después de la jubilación

En la presente gráfica, se evidencia que los profesores según los seis (6) representantes del departamento de Recursos Humanos, afirman que antes de la jubilación poseen beneficios legales, que como ya se hizo mención con anterioridad son exigidos por la legislación laboral, por la seguridad social y/o por convenciones colectivas con los sindicatos, en relación con el artículo 86 de la seguridad social. Posteriormente, 3 de 6 (50%) aseguran que después de la jubilación los profesores continuar recibiendo los beneficios legales, sin ningún cambio, mientras que 3 de 6 (50%), afirman no tener conocimientos de cuáles son esos dichos beneficios.

Tabla N° 40. Comparación de las vacantes y presupuestos en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

GOZA LA UNIVERSIDAD DE AUTONOMIA PRESUPUESTARIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
Totalmente en desacuerdo	1	0.2	17%
En desacuerdo	2	0.3	33%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	0	0.0	0%
De acuerdo	3	0.5	50%
Totalmente de acuerdo	0	0.0	0%
LA UNIVERSIDAD CUENTA CON SUFICIENTES DOCENTES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
Totalmente en desacuerdo	1	0.2	17%
En desacuerdo	3	0.5	50%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	0	0.0	0%
De acuerdo	2	0.3	33%
Totalmente de acuerdo	0	0.0	0%

ES NECESARIO LA REINSERCIÓN DE PERSONAL DOCENTE JUBILADO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0%
En desacuerdo	0	0.0	0%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	1	0.2	17%
De acuerdo	4	0.7	67%
Totalmente de acuerdo	1	0.2	17%
SE OBSERVA CARENCIA DE PERSONAL DOCENTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
Totalmente de acuerdo	1	0.17	17%
De acuerdo	1	0.17	17%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	2	0.33	33%
En desacuerdo	1	0.17	17%
Totalmente en desacuerdo	1	0.17	17%
PERDIDA DE TIEMPO Y COSTO REINSERTAR AL PERSONAL DOCENTE JUBILADO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
Totalmente de acuerdo	0	0.0	0%
De acuerdo	1	0.2	17%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	0	0.0	0%
En desacuerdo	2	0.3	33%
Totalmente en desacuerdo	3	0.5	50%

Tabla N° 41. Comparación del bienestar universitario en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

REINSERTAR CONTRIBUYE A LOS ARCHIVOS ELEGIBLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0%
En desacuerdo	0	0.0	0%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	1	0.2	17%
De acuerdo	3	0.5	50%
Totalmente de acuerdo	2	0.3	33%
REINSERTAR PRESERVARIA EL CAITAL HUMANO COMO PRODUCCION	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0%
En desacuerdo	0	0.0	0%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	1	0.2	17%
De acuerdo	4	0.7	67%
Totalmente de acuerdo	1	0.2	17%
REINSERTAR ES UNA ESTRATEGIA DE APOYO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0%
En desacuerdo	0	0.0	0%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	0	0.0	0%
De acuerdo	4	0.7	67%
Totalmente de acuerdo	2	0.3	33%
REINSERTAR COMO CONTINGENCIA PARA LA UNIVERSIDAD COMO LOGRO DE METAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0%
En desacuerdo	0	0.0	0%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	0	0.0	0%
De acuerdo	4	0.7	67%
Totalmente de acuerdo	2	0.3	33%

REINSERTA AL PERSONAL DOCENTE JUBILADO APORTA EXPERIENCIA, CONOCIMIENTOS Y TRAYECTORIAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0	0%
En desacuerdo	0	0	0%
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	0	0	0%
De acuerdo	3	0.5	50%
Totalmente de acuerdo	3	0.5	50%

Aunado a esto, se presentara una serie de gráficos, el cual dará sustento a las respuestas de estos seis (6) colaboradores que son representantes de los departamentos de recursos humanos de las universidades seleccionadas en el área metropolitana de Caracas.

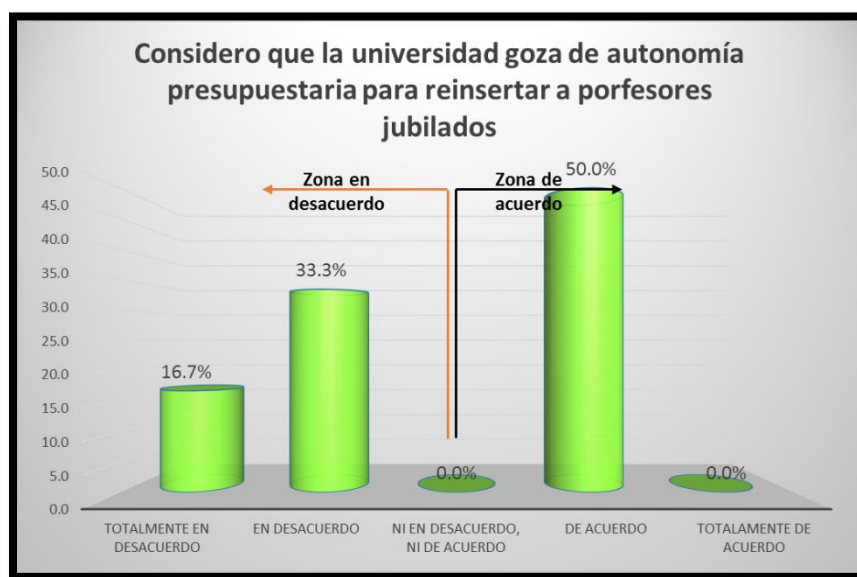


Gráfico N°48: Vacantes y presupuestos I

En el presente gráfico, se observa que de los seis (6) colaboradores del estudio que representan el 100% de la muestra, 3 de 6 se encuentran en la zona de acuerdo, el cual constituye un 50% en la categoría “*de acuerdo*”, en base a la afirmación de que las universidades gozan de autonomía presupuestaria para reinsertar a profesores jubilados, cabe destacar que en esa zona se

encuentran las dos universidades privadas, por lo que se puede argumentar que aunque estos estén de acuerdo, no se puede dejar a un lado la situación y el momento difícil por la que transitan las universidades en cuanto a presupuesto, lo que hace que estos departamentos realicen ajustes que puedan responder a los diversos gastos de nóminas y de mantenimiento, manejando así el presupuesto según las necesidades que presenten las universidades.

Mientras que, en la zona de desacuerdo, hay mayor participación en un 33.3% “*en desacuerdo*” en relación a que las universidades gozan de la autonomía presupuestaria, haciendo referencia para las universidades públicas, por lo que se hace mención a Nieves (1996), el cual hace énfasis en el aspecto de la autonomía presupuestaria, basado en las limitaciones y restricciones financieras, por consiguiente es necesario que cuenten con el patrimonio propio y fuentes de financiamiento seguro y estable, lo que no es cumplido a cabalidad.

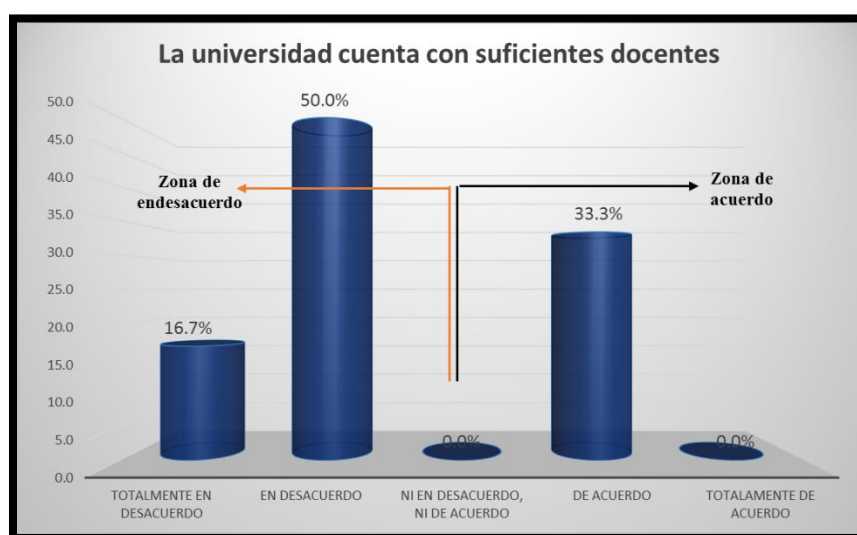


Gráfico N°49: Vacantes y presupuestos II

Se evidencia, que la tendencia de los representantes de recursos humanos es hacia la zona de desacuerdo, el cual constituye un 66.7% de la muestra, con la afirmación de que las universidades cuentan con suficientes docente, lo que en la actualidad venezolana se ha convertido en un éxodo constante de profesores en las casa de estudio, debido a la situación política, económica y social que se presenta en la cotidianidad, además de los bajos presupuestos que se

están manejando, haciendo que las universidades tengan que reinventarse en planes para sobrevivir a la diáspora de los profesores.

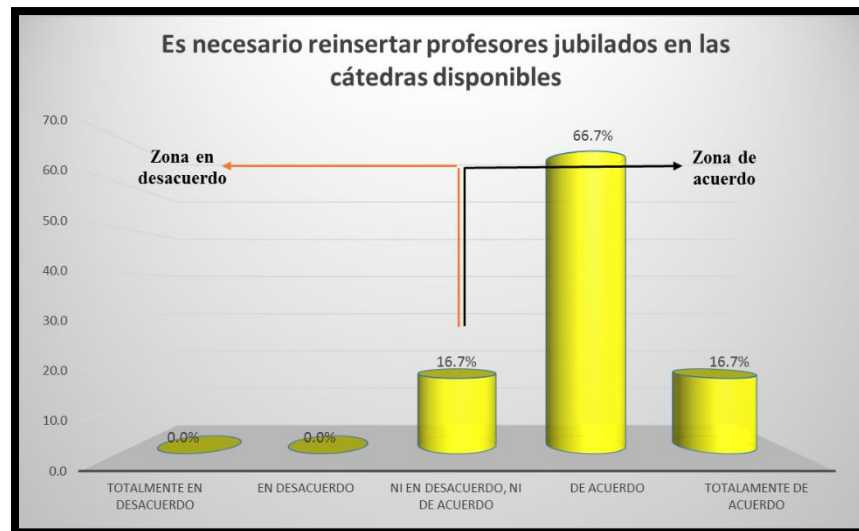


Gráfico N°50: Vacantes y presupuestos III

Según las respuestas de los seis (6) colaboradores del departamento de recursos humanos de las universidades seleccionadas, se puede observar que su tendencia está en la zona de acuerdo, con una representación del 83.4%, en base a la afirmación de que además de ser necesario, es fundamental reinsertar profesores en las cátedras disponibles, para que las universidades puedan seguir ofreciendo educación de calidad y excelencia, lo que los profesores jubilados podría hacer contribución tanto por sus conocimientos, experiencias y trayectorias, brindándoles una oportunidad de mejorar su calidad de vida y a los estudiantes de continuar sus carreras en lo mediano de lo posible.

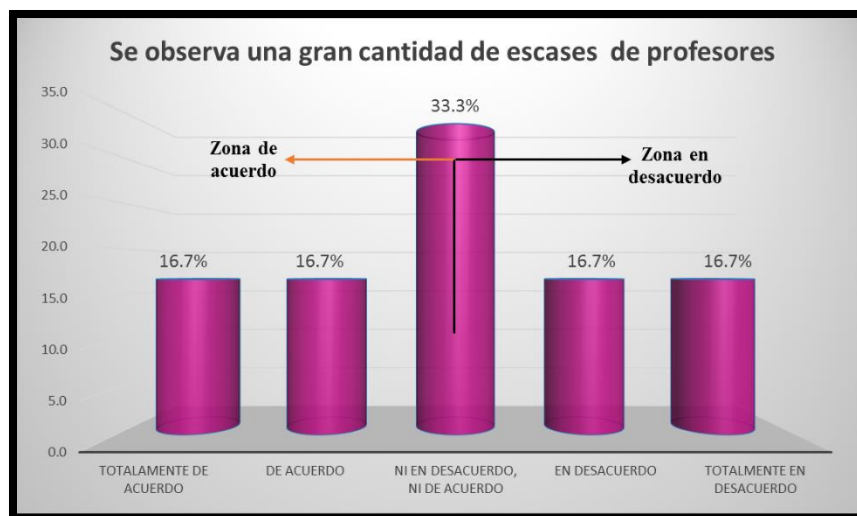


Gráfico N°51: Vacantes y presupuestos IV

Se presenta una tendencia central, en cuanto a las respuestas de los colaboradores de recursos humanos, el cual representa un 33.3% (2 de 6) que se encuentra ***“ni en desacuerdo, ni de acuerdo,”*** con que se observa una gran cantidad de carencia de profesores, esto debido a las condiciones paupérrimas que se han venido presentando en el país, ya sea por lo económico, política y social, que ha quebrantado la seguridad social de los profesores de estas casas de estudio, lo que lleva a que en una expectativa de mejorar su calidad de vida tomen la decisión de emigrar.

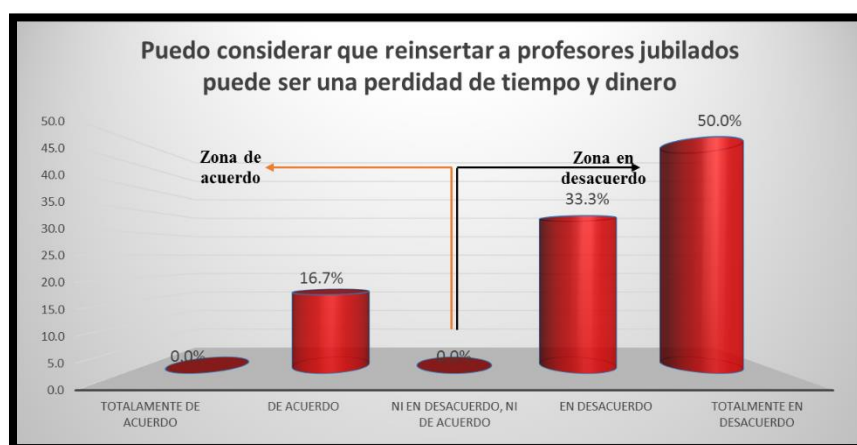


Gráfico N°52: Vacantes y presupuestos V

En la presente gráfica, se muestra que la tendencia de las respuestas de los colaboradores del estudio en el departamento de recursos humanos, se encuentran en la zona en desacuerdo, el cual contribuye al 83.3% (5 de 6) en base a la afirmación de que se puede considerar que la reinserción laboral de profesores jubilados puede ser una pérdida en tiempo y dinero, lo que no sería correcto afirmar, ya que estos profesores son lo que poseen experiencias, conocimientos y trayectorias en las cátedras, lo que ayudaría a la generación de relevo o a los que se encuentran partiendo de las universidades.

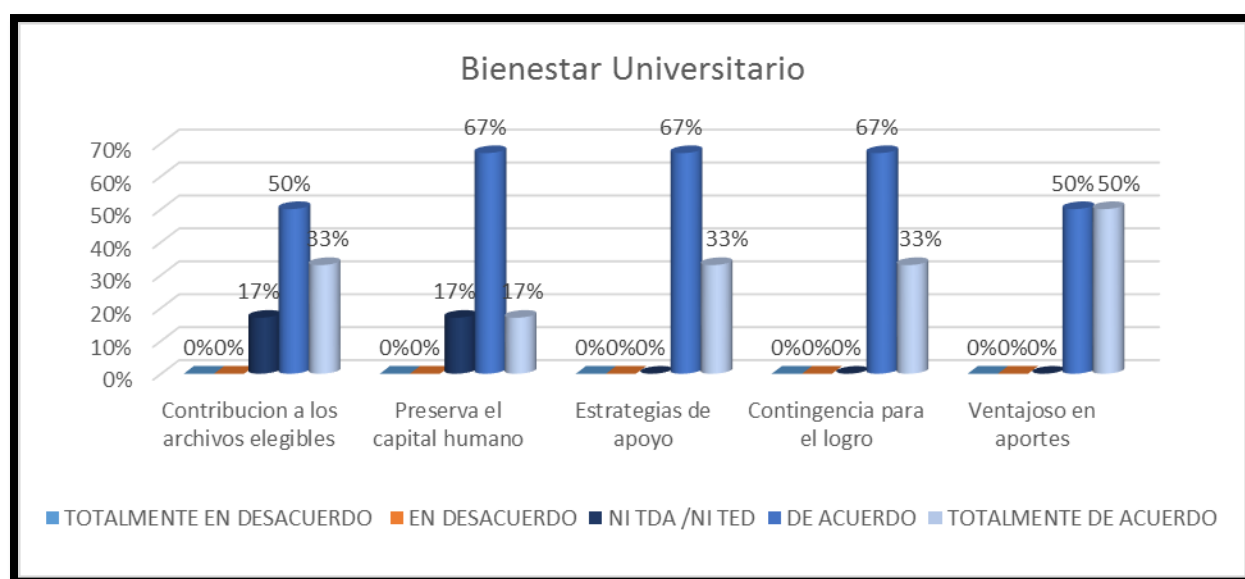


Gráfico N°53: Bienestar universitario

El gráfico N°53, presenta un resumen de la dimensión bienestar universitario, el cual demuestra que los representantes de los departamentos de recursos humanos se encuentran dentro de la “**zona acuerdo**”, donde se presentan cinco (5) ítems que se deben tomar en cuenta para el proceso de reinserción laboral de profesores jubilados. Al partir de la sumatoria por zonas, se evidencia que cinco (5) de seis (6) representantes del departamento de recursos humanos están “**de acuerdo**” en que reinsertar profesores jubilados hace contribución a la eficiencia y eficacia del sistema de archivo elegible, es decir, que al momento de reinsertar a los profesores se puede saber su trayectoria y su experiencia, ya que este se encuentra en el sistema y es mucho más fácil

seleccionar al profesor, representando el 83.3% de la muestra participante. Por su parte, cinco (5) de los seis (6) colaboradores del estudio, afirmaron estar *“de acuerdo”* con que la reinserción de profesores jubilados, preservaría el capital humano como figura de producción de la universidad, es decir, que el profesor haría un gran aporte para la sociedad universitaria, por lo que ocupar las vacantes de las cátedras disponibles sería fundamental para mantener y desarrollar aún más la eficacia y la excelencia de la universidad, haciendo parte del 83.4% de la muestra.

Posteriormente, se observa que los seis (6) representantes del departamento de recursos humanos de las cuatro (4) casas de estudios seleccionadas, se encuentran *“de acuerdo”* con la afirmación de que reinsertar a profesores jubilados sería estratégico para el apoyo académico, en cuanto a ser coaching, tutor, mentor, entre otros, el cual sería un aporte importante tanto para los estudiantes como para la universidad, el cual representa el 100% de la muestra. Sin embargo, se hizo presente que los seis (6) colaboradores del estudio están *“de acuerdo”* con que el hecho de contratar a profesores jubilados sería una contingencia para la universidad, en cuanto al logro de los objetivos y metas, siendo estos un apoyo para el departamento en cuanto a que pueden acompañar a los estudiantes en su proceso educativo, haciendo una contribución del 100% de la muestra. Finalmente, los seis (6) participantes se encuentran *“de acuerdo”* en que los profesores jubilados pueden ser ventajosos para la universidad, por el aporte en conocimientos, experiencias y trayectorias, por lo que representa el 100% de la muestra participativa.

Luego de analizar la dimensión aspectos universitarios, se procederá a obtener los resultados en base a la dimensión académica- administrativa, el cual está representado por los indicadores de ubicación administrativa, el cargo o rol ejercido y tipo de contrato.

Tabla N° 42. Comparación del cargo / rol del personal de recursos humanos en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

CARGO/ROL	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
ANALISTA	0	0.0	0%
COORDINADOR	2	0.3	33%
PROFESOR	1	0.2	17%
DIRECTOR	3	0.5	50%
ESPECIALISTA	0	0.0	0%

Tabla N° 43. Comparación de los departamentos a los que pertenecen el personal de recursos humanos en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

DEPARTAMENTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
ADMINISTRACION	0	0	0%
FINANCIERO	0	0	0%
GERENCIA	0	0	0%
RRHH	6	1	100%
VENTAS	0	0	0%

Tabla N° 44. Comparación del tipo de contrato que poseen el personal de recursos humanos en las en las cuatro (4) universidades (UCV, USB, UCAB, UNIMET)

TIPO DE CONTRATO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
DETERMINADO	1	0.2	17%
FIJOS	4	0.7	67%
INDETERMINADO	0	0.0	0%
NS/NC	0	0.0	0%
MEDIO TIEMPO	1	0.2	17%

Al partir de las evidencias arrojadas en las tablas anteriores, se puede explicar las variables académicos – administrativas que poseen los representantes del departamento de recursos humanos mediante gráficos que sustenten los resultados.

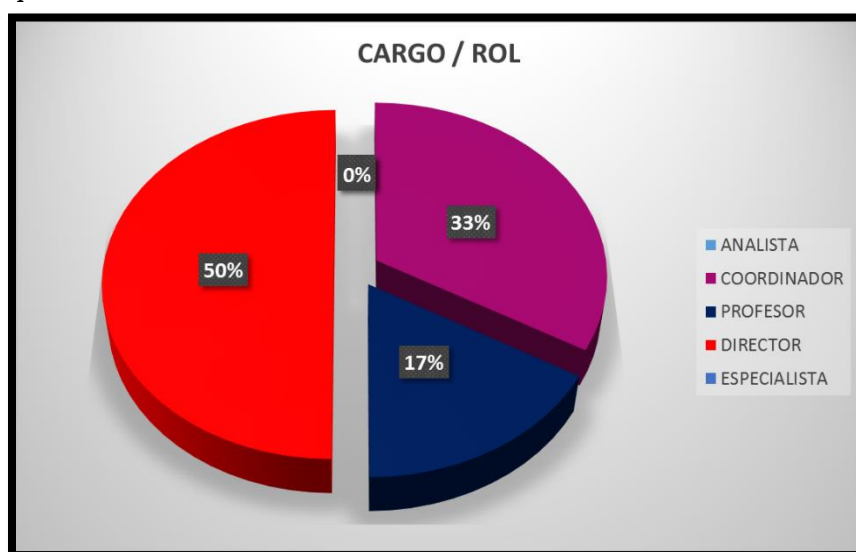


Gráfico N°54: Variables académico – administrativo

En el gráfico presente, se muestra que de los seis (6) colaboradores del estudio, 3 de 6 ejercer un cargo/ rol de Director de Departamento, el cual representan un 50% de la muestra, por su parte 2 de 6 ejercen como Coordinadores de Departamento en Recursos Humanos, constituyendo un 33%

de la muestra. Por lo que, 1 de 6 que representa el 17% se encuentra ejerciendo su cargo/ rol como Profesor, para un total de muestra de 100%.

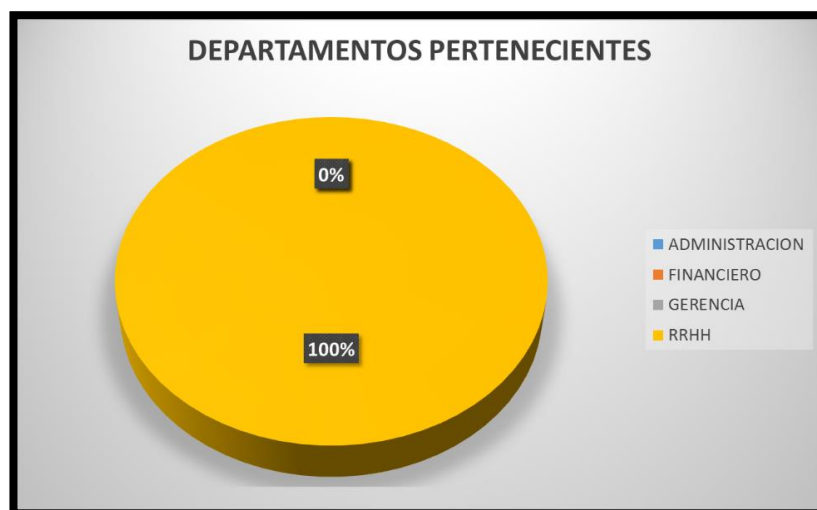


Gráfico N°55: Ubicación del personal colaborador

Se evidencia, que los seis (6) colaboradores que hicieron contribución con el estudio, se encuentran ubicados en el Departamento de Recursos Humanos, ejerciendo su cargo / rol como Directores, Coordinadores y Profesor.

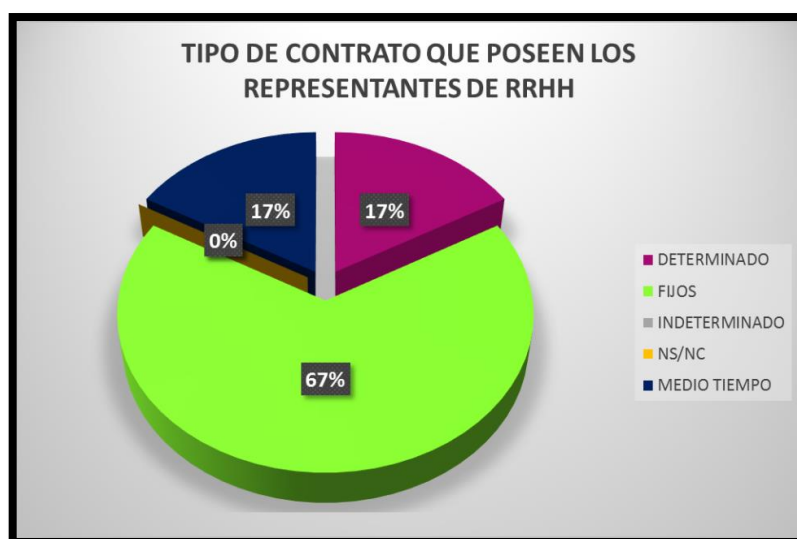


Gráfico N°56: Tipo de contrato

El presente gráfico demuestra que de los seis (6) colaboradores que formaron parte del estudio, 4 de 6 poseen un contrato de modalidad fija, lo que quiere decir que es el pactado por una duración limitada, que tiene una duración máxima de tres años, las cuales pueden ser renovadas no en un periodo mayor a un año y se dé tantas veces como acuerden las partes, por lo que representa un 67% de la muestra.

2.2. Resultados finales de las encuestas a los representantes del Departamento de Recursos Humanos de las universidades seleccionadas, bajo escala sumativa de Likert, en cuanto a los objetivos específicos de la investigación.

2.2.1. Universidad Central de Venezuela

A continuación se presenta un cuadro resumen que expone el conjunto de dimensiones de la investigación en cuanto a las necesidades que manifestaron dos (2) representantes del departamento de RRHH encuestados, en cuanto a encontrarse “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con respecto a las dimensiones de legislación laboral general y aspectos universitarios, que se encuentran inmerso en la Universidad Central de Venezuela.

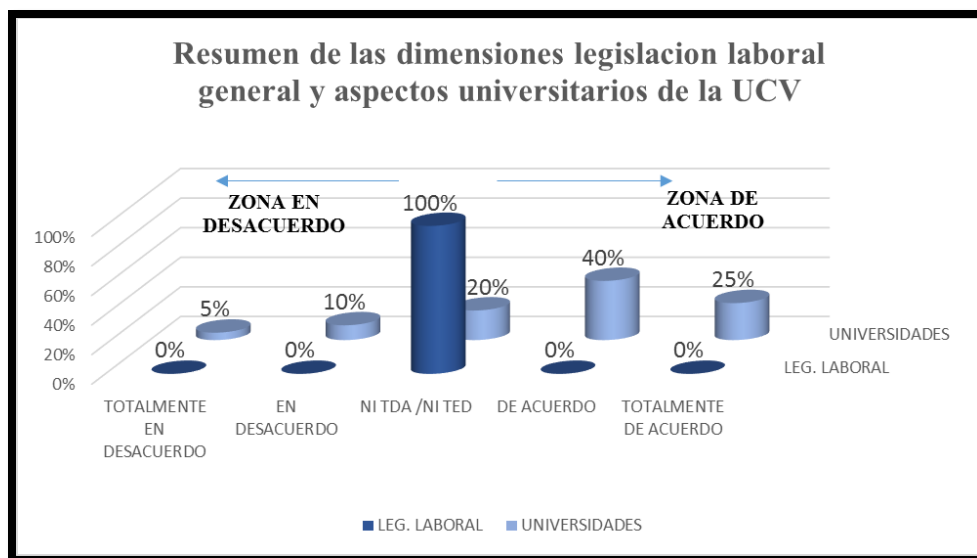


Gráfico N°57: Resumen de todas las dimensiones de la UCV con respecto a los niveles de satisfacción de sus profesores antes y después de la jubilación.

2.2.1.1. Legislación laboral general

En el gráfico N° 57 demuestra que dos (2) (100%) de los representantes del departamento de Recursos Humanos que contribuyeron con la investigación, aseguraron estar “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, mientras que las demás categorías se encuentran sin respuestas (0%), con respecto a la primera dimensión. Por consiguiente, se observa que la mayoría se encuentran “*neutrales*” con la legislación laboral general, el cual se establece mediante las normativas presentes en los artículos 39, 40 y 80 de la LOPCYMAT:

Los empleadores [...] deben organizar un servicio propio o mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivos [...] La exigencia de organización de estos Servicios se regirá por criterios fundados en el número de trabajadores y trabajadoras ocupados y en una evaluación técnica de las condiciones y riesgos específicos de cada empresa, entre otros [...] Organizar

los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas, además de los planes de contingencia [...]

Por lo que se puede argumentar que, en virtud de lo planteado con anterioridad las universidades no solo deben cumplir estrictamente con las estipulaciones contenidas dentro de la LOPCYMAT, sino también contar con las debidas políticas y programas de seguridad para así poder evitar de manera adecuada las situaciones de incidencia, accidentes y demás que se pueda presentar dentro y fuera de la universidad, lo que en la actualidad se considera casi imposible garantizar la salud integral de los trabajadores, debido a los bajos presupuestos.

2.2.1.2. Aspectos Universitarios

En el gráfico N° 57 demuestra que dos (2) de los representantes del departamento de Recursos Humanos que contribuyeron con la investigación, 1 de 2 se encuentran en la *“de acuerdo”* representando el 40% de la muestra. Por lo que los representantes de esta casa de estudio se encuentran en la “zona de acuerdo” con la dimensión aspectos universitarios, lo que hace que las universidades tengan la necesidad de reinsertar a los profesores jubilados o próximos a jubilar para la ocupación de las vacantes de las cátedras disponibles, lo que evidencia que hay una gran cantidad de carencia de profesores, siendo esta una preocupación para la sociedad universitaria. Por su parte, se puede hacer referencia de los bajos y de la no autonomía presupuestaria que se vive dentro de la universidad, por lo que resultaría una dificultad para el proceso de reinserción laboral de profesores jubilados.

2.2.1.3. Resultados Generales de la encuesta para los profesores de la UCV, demostrada en la categoría B.

A continuación se presenta un gráfico de barras, que exhibe los resultados generales de la encuesta presentada al personal de RRHH de la UCV, donde la intención es saber que tan de acuerdo se encuentran en cuanto a las dimensiones y objetivos planteados en la categoría B.

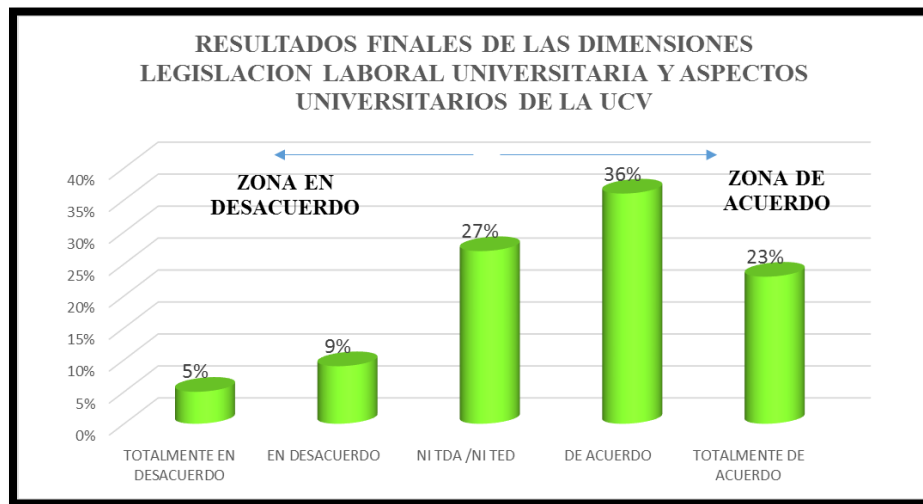


Gráfico N° 58: Resultados Generales de la encuesta para los representantes del departamento de RRHH de la UCV, demostrada en la categoría B

Luego de analizar la gráfica N° 58 de la sumatoria de la escala Likert, se parte del hecho de que los dos (2) representantes del departamento de RRHH de la UCV, 1 de 2 se encuentran en la **“zona de acuerdo”** según la sumatoria de dicha zona, cuyo porcentaje representativo es de 59%. Lo que hace que estos representantes estén de acuerdo y preocupados con las necesidades que se está transitando en la universidad, debido a la fuga o diáspora de profesores que se ha venido presentando en los últimos años, las razones evidentes de este fenómeno es la situación económica, política y social, además de no contar con una autonomía presupuestaria para cubrir los gastos y mantenimiento de la universidad. Por lo que se requiere, una mayor participación de los profesores que deseen mejorar su calidad de vida para la ocupación de las vacantes de las cátedras disponibles. A su vez, se puede considerar que otra de las razones por las cuales los profesores no permanecen mucho tiempo en la universidad, es por la seguridad social la cual no es cumplida a cabalidad para su protección dentro y fuera de las instalaciones de la universidad.

2.2.2. Universidad Simón Bolívar

Se presenta un cuadro resumen que expone el conjunto de dimensiones de la investigación en cuanto a las necesidades que manifestó el representante del departamento de RRHH encuestados, en cuanto a encontrarse “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con respecto a las dimensiones de legislación laboral general y aspectos universitarios, que se encuentran inmerso en la Universidad Simón Bolívar.

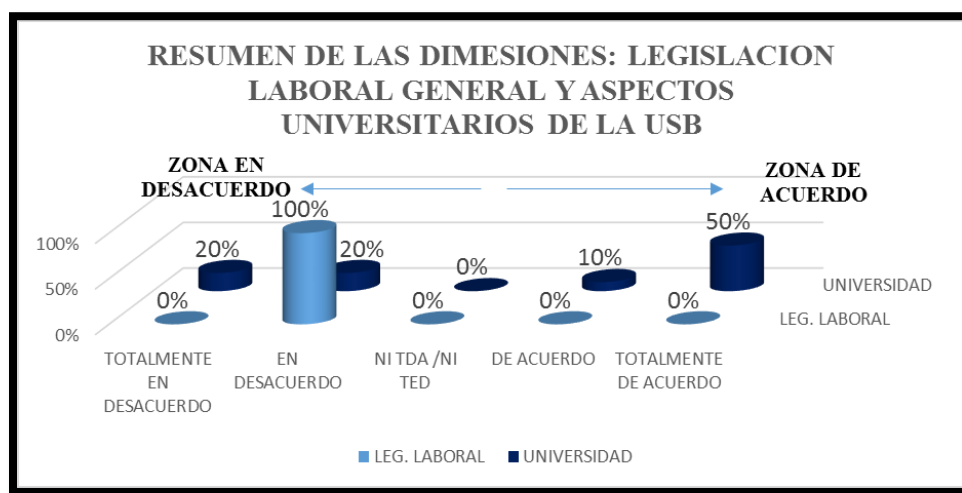


Gráfico N°59: Resumen de todas las dimensiones de la USB con respecto a los niveles de satisfacción de sus profesores antes y después de la jubilación

2.2.2.1. Legislación laboral general

El gráfico N° 59 demuestra que el representante del departamento de Recursos Humanos, está 100% “*en desacuerdo*” con respecto a la legislación laboral general, el cual establece las normativas de protección al trabajador en base a la seguridad y salud laboral, es decir, que al interactuar los trabajadores en procesos de aprendizaje, estas están sujetas a riesgos que puedan afectar la salud, ocasionando eventos que impidan el desarrollo de las actividades. Lo que en la actualidad se considera ausencia de prevención por falta de recursos y grandes costos, que se

generan debido a una enfermedad o accidente ocupacional, lo que como consecuencia se produce una pérdida de productividad para la universidad. Otro de los factores que se presenta es la decadencia de los servicios públicos que impiden que los trabajadores puedan acudir al cumplimiento de sus funciones.

2.2.2.2. Aspectos Universitarios

En el gráfico N° 59 se demuestra que el representante del departamento de Recursos Humanos, se encuentran 60% *“de acuerdo”* con la dimensión aspectos universitarios, lo cual evidencia de que a pesar de que los profesores jubilados hagan contribución a la eficiencia y eficacia de los archivos elegibles, a la preservación del capital humano como productividad en el apoyo académico y como contingencia para el departamento, no se puede dejar a un lado que hay fuga de cerebros que buscan salir del atraso económico que se vienen presentando en el país, por lo que a su vez se presenta una gran necesidad en cuanto a ocupar las vacantes de las cátedras disponibles, lo que repercute en el departamento ya que se encuentra un bajo presupuesto y subsidio por parte del gobierno que no cubre dichas necesidades de reinsertar a profesores.

2.2.2.3. Resultados Generales de la encuesta para los representantes de RRHH de la USB, demostrada en la categoría B.

Se presenta en la gráfica a continuación, los resultados generales de la encuesta presentada al personal de RRHH de la USB, donde la intención es saber que tan de acuerdo se encuentran en cuanto a las dimensiones y objetivos planteados en la categoría B.

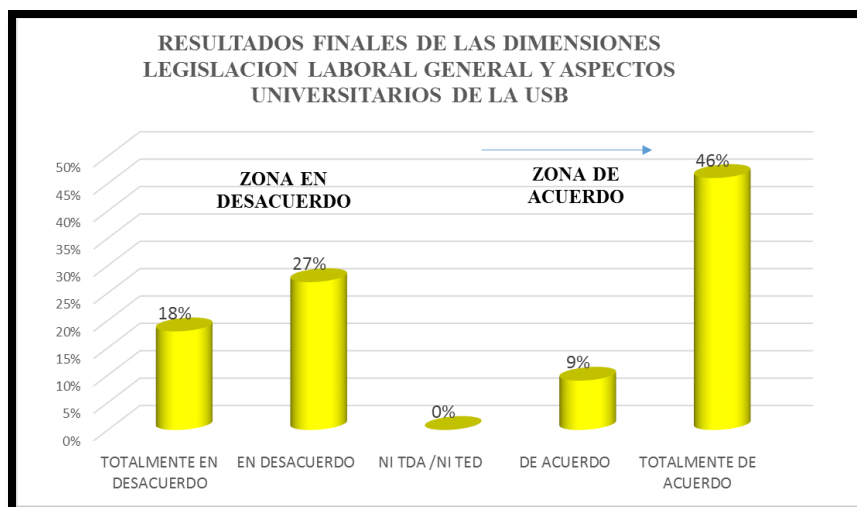


Gráfico N° 60: Resultados Generales de la encuesta para los representantes del departamento de RRHH de la USB, demostrada en la categoría B

Posterior al análisis de la gráfica N° 60 de la sumatoria de la escala Likert, se parte del hecho de que el representante del departamento de RRHH de la USB, se encuentra en la **“zona de acuerdo”**, cuyo porcentaje representativo es de 55% (1 de 2). Por lo tanto, esta casa de estudio presenta la necesidad de reinsertar a profesores que se encuentren dispuestos pese a la situación que se presenta, tanto en lo económico, en lo político y en lo social, a seguir contribuyendo con el desarrollo y bienestar universitario, es por ello que los profesores serían ventajosos para cumplir a cabalidad con las exigencias de la misma. Por su parte, es responsabilidad del departamento tener las mejores condiciones de trabajo para el profesor, el cual pueda mejorar su calidad de vida y apoyar en funciones académicas.

2.2.3. Universidad Católica Andrés Bello

Se presenta a continuación un cuadro resumen que expone el conjunto de dimensiones de la investigación en cuanto a las necesidades que manifestaron los dos (2) representantes del departamento de RRHH, en cuanto a encontrarse “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con respecto a las

dimensiones de legislación laboral general y aspectos universitarios, que se encuentran inmerso en la Universidad Católica Andrés Bello.

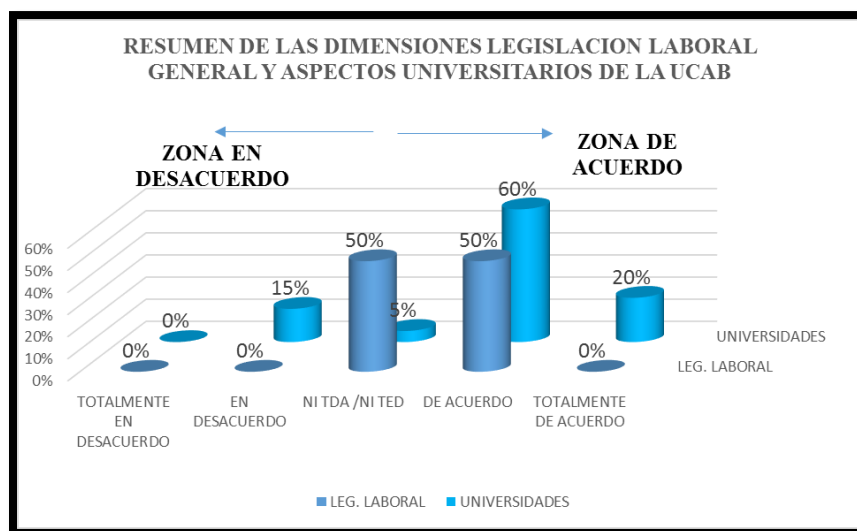


Gráfico N°61: Resumen de todas las dimensiones de la UCAB con respecto a los niveles de satisfacción de sus profesores antes y después de la jubilación

2.2.3.1. Legislación laboral general

En el gráfico N° 61 evidencia que del 100% de la muestra participantes (2 de 2) de los representantes del departamento de Recursos Humanos, el 50% (1 de 2) estar “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, así mismo el 5% (1 de 2) restante afirmó encontrarse “de acuerdo” con la presente dimensión. Por consiguiente, se observa que los colaboradores se encuentran en la “*zona de acuerdo*” con la legislación laboral general, donde se presenta lo planteado por la normativa establecida en la LOPCYMAT de brindarles seguridad y salud laboral en las funciones que desempeñe el trabajador, además de proteger su integridad mediante un seguro de HCM, el cual trata de ajustarse a la situación económica para poder cubrir la mayoría de las necesidades de los trabajadores, en especial a los profesores de edad avanzada. Además de lo planteado, a los profesores y al personal en general, se les presenta una ruta de análisis de riesgos, donde los profesores se encuentran al tanto de los riesgos posibles dentro del entorno laboral.

2.2.3.2. Aspectos Universitarios

En el gráfico N° 61 refleja que de dos (2) de los representantes del departamento de Recursos Humanos que contribuyeron con la investigación, 1 de 2 se encuentran 60% *“de acuerdo”*, mientras que 1 de 2 está 20% *“totalmente de acuerdo”* con la presente dimensión. Por lo que los representantes de esta casa de estudio se encuentran en la “zona de acuerdo” con un 80% de participación, esto quiere decir que a pesar de la fuga de talento que se ha venido propagando en los últimos años, la universidad recurre a los profesores jubilados o próximos a jubilar para que dicten las cátedras que se encuentran disponibles por la carencia de profesores que se han retirado, en búsqueda de una mejor y retribuida calidad de vida. Esto no quiere decir, que reinsertar a profesores sea una pérdida en tiempo y costo, sino más bien sería una ventaja para el bienestar de la universidad, ya que mediante sus conocimientos, trayectorias y experiencia podrían hacer contribución con la calidad y la excelencia educativa que mantiene esta casa de estudio, además de crear nuevas posibilidades en cuanto al apoyo como manager, tutor, coaching, entre otros.

2.2.3.3. Resultados Generales de la encuesta para los representantes de RRHH de la UCAB, demostrada en la categoría B.

En este segmento del análisis, se presenta los resultados generales de las encuestas presentadas al personal del departamento de RRHH de la UCAB, donde la intención es saber que tan de acuerdo se encuentran en cuanto a las dimensiones y objetivos planteados en la categoría B.

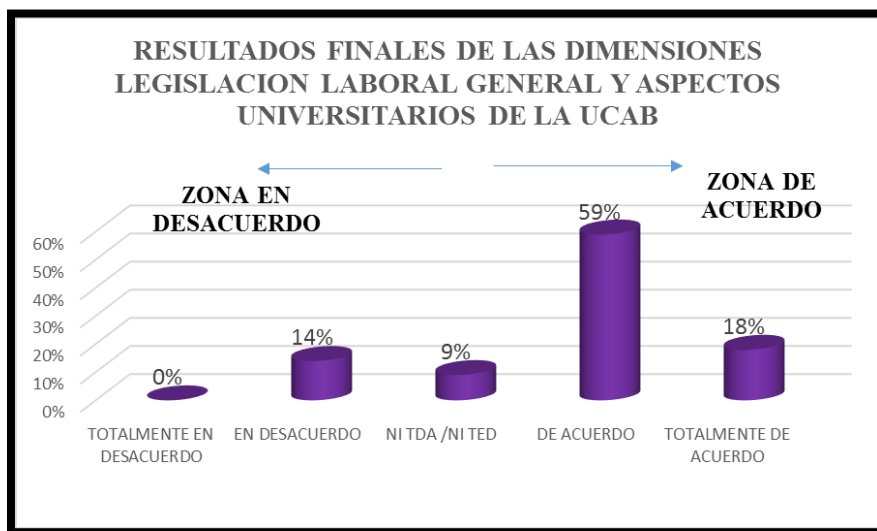


Gráfico N° 62: Resultados Generales de la encuesta para los representantes del departamento de RRHH de la UCAB, demostrada en la categoría B

Después del análisis de la gráfica N° 62 de la sumatoria de la escala Likert, se parte del hecho de que los dos (2) representantes del departamento de RRHH de la UCAB, se encuentran en la **“zona de acuerdo”**, cuyo porcentaje representativo es de 77%. Partiendo de estos resultados, se dice que la universidad hace su mayor esfuerzo por mantener la calidad educativa, por lo que al gozar de una autonomía presupuestaria en momentos difíciles, dan respuestas a los diversos gastos de nómina y de mantenimiento para poder cubrir con las necesidades inmediatas, como es el caso de reinsertar a profesores jubilados en las cátedras disponibles, es decir, las que han sido abandonadas por los mismos profesores. Esto a su vez, repercute en la vida de los estudiantes, ya que para tener y mantener una calidad académica se debe aumentar las matriculas para ofrecerles a los profesores mejores condiciones de vida.

2.2.4. Universidad Metropolitana

Se presenta un cuadro resumen que expone el conjunto de dimensiones de la investigación en cuanto a las necesidades que manifestó el representante del departamento de RRHH encuestados, en cuanto a encontrarse “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con respecto a las dimensiones de legislación laboral general y aspectos universitarios, que se encuentran inmerso en la Universidad Simón Bolívar.

Por lo que la siguiente gráfica, se mostrará un resumen de las dimensiones participantes en esta casa de estudio.

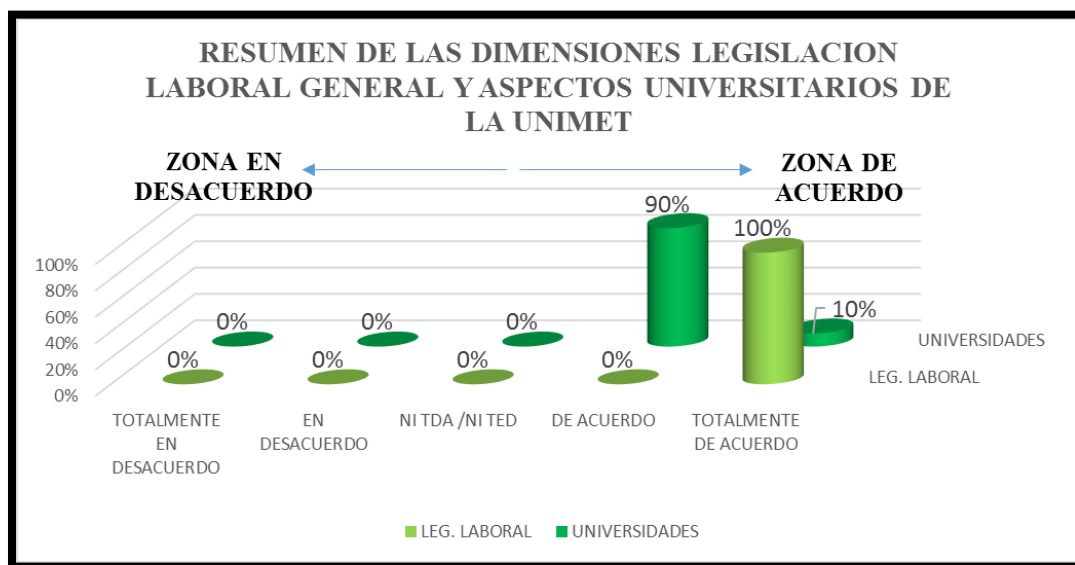


Gráfico N°63: Resumen de todas las dimensiones de la UNIMET con respecto a los niveles de satisfacción de sus profesores antes y después de la jubilación

2.2.4.1. Legislación laboral general

En el presente gráfico se evidencia, que el representante del departamento de RRHH se encuentra 100% “*de acuerdo*” con respecto a la legislación laboral general, el cual interviene las normativas establecidas en la LOPCYMAT, además de gestionar lo relacionado con los

trabajadores para el logro de sus funciones, garantizando a su vez el bienestar común. Además, el departamento, se encarga de que cada personal obtenga un AST (análisis de seguridad en el trabajo), todo esto para que los trabajadores independientemente de su edad, pueda trabajar en las mejores condiciones posibles.

2.2.4.2. Aspectos Universitarios

En el gráfico N° 63 se demuestra que el representante del departamento de Recursos Humanos, se encuentran 100% en la **“zona de acuerdo”** con la dimensión aspectos universitarios, lo que evidencia que la universidad acepta las condiciones de los profesores, es decir, independientemente de su edad, les brinda la oportunidad de formar parte del equipo, el cual sirve como estrategia de apoyo en las cátedras y unidades que más lo requieran, así mismo puede contribuir con la eficiencia y la eficacia de los sistemas de archivos elegibles. Por otro lado, debido a la carencia de profesores que no solo se presenta en esta casa de estudio, sino a nivel metropolitano, puede ser una apertura para el proceso de reinserción laboral de profesores jubilados o próximos a jubilar, el cual representa un logro de las metas y de los objetivos académicos a través de la experiencia, conocimientos y trayectorias.

2.2.4.3. Resultados Generales de la encuesta para los representantes de RRHH de la UNIMET, demostrada en la categoría B.

En la gráfica a continuación, se presentan los resultados generales de la encuesta presentada al personal de RRHH de la UNIMET, cuyo propósito es saber que tan de acuerdo se encuentran en cuanto a las dimensiones y objetivos planteados en la categoría B.

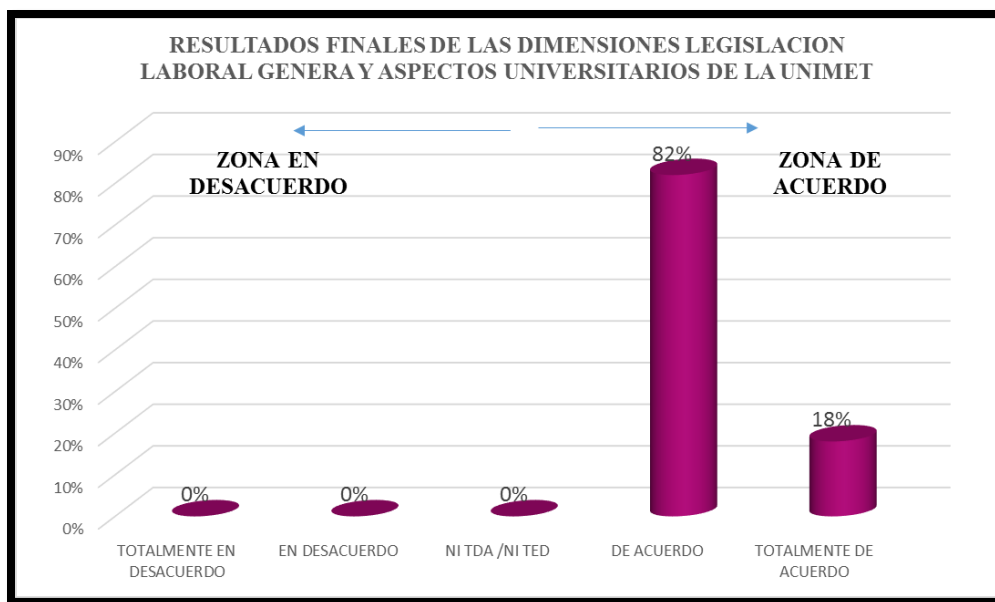


Gráfico N° 64: Resultados Generales de la encuesta para los representantes del departamento de RRHH de la USB, demostrada en la categoría B

Se parte del hecho de que el representante del departamento de RRHH de la UNIMET, se encuentra en la “*zona de acuerdo*”, cuyo porcentaje total de la sumatoria de la zona es de 100%. Este resultado evidencia que las dimensiones y los objetivos planteados en el estudio, son aceptados por los representantes del departamento de RRHH, el cual contribuye con las expectativas de la reinserción y cubrir las necesidades que estos posean en cuanto a la ocupación de las vacantes disponibles, en pro de que no se pierda la calidad educativa de la presente casa de estudio. Cabe destacar, que esta universidad no se escapa de la situación crítica a nivel económico, político y social, pero que aún siguen trabajando con esfuerzo, tesón y sacrificio para mantener los estándares altos.

2.3. Análisis de las comparación entre universidades públicas (UCV/ USB) y privadas (UCAB/ UNIMET)

A continuación, se expone un gráfico resumen que permite comparar las tendencias manifestadas por el personal de RRHH que fueron encuestados, tanto en el sector público como

en el privado, con respecto a los objetivos planteados en la investigación en cuanto a la reinserción laboral de profesores jubilados en las universidades del área metropolitana de Caracas.

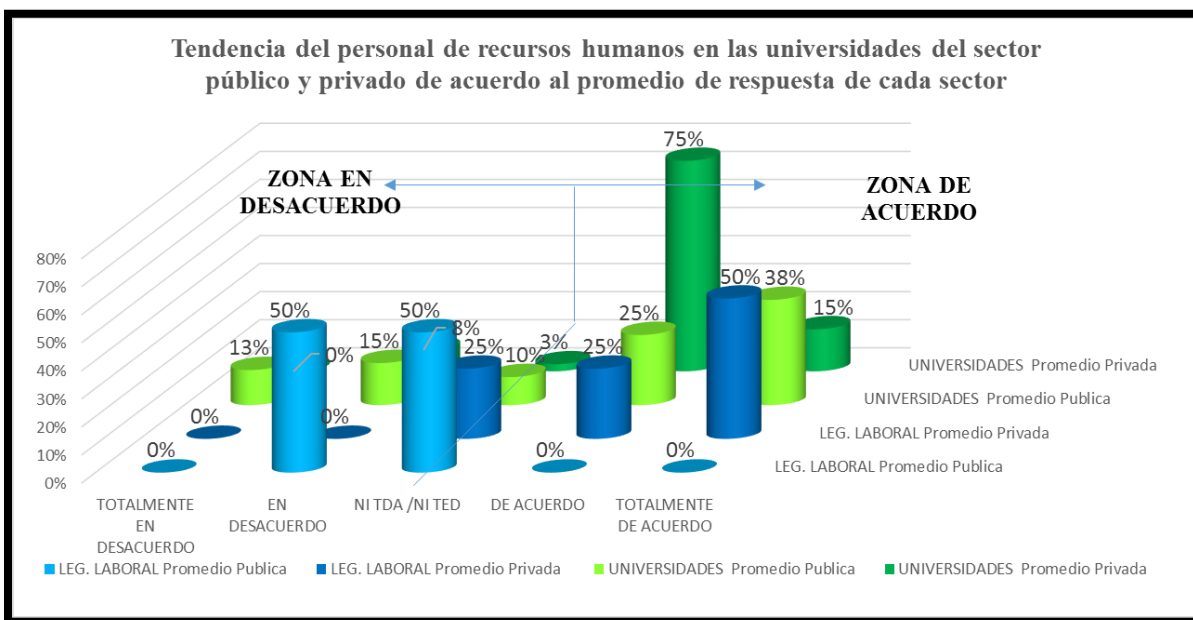


Gráfico N° 65: Tendencia del personal de recursos humanos en las universidades del sector público y privado de acuerdo al promedio de respuesta de cada sector visto por dimensión

Partiendo del gráfico N° 65, se puede observar que se promediaron las respuestas de las universidades públicas que forman parte del estudio, para ser comparadas con las respuestas obtenidas por el personal de recursos humanos de las universidades privadas, las cuales también fueron promediadas. La intención de este gráfico resumen, es hacer un análisis detallado comparativo de la tendencia que muestran los colaboradores del departamento de RRHH de las universidades públicas y privadas seleccionadas en cada una de las dimensiones.

2.3.1. Legislación Laboral General entre las universidades públicas y privadas, según las dimensiones de la investigación.

Según la opinión de los colaboradores del departamento de recursos humanos encuestados visto en el Gráfico N° 65, ante los atributos de la legislación laboral general, el promedio de respuestas por cada sector universitario que participa en el estudio permitió evidenciar que, 3 de 3

se encuentran en promedio en la **“zona neutral”** el cual representa un 100% en las universidades públicas; esto a comparación con las tendencias del personal de recursos humanos en el sector privado se evidencia que, 2 de 3 (66.6%) participantes están en la **“zona de acuerdo”**. Partiendo de estos resultados, se puede observar que ambas universidades tanto en su gestión pública como privada se encuentran dispersos en cuanto a la zona de pertenencia, en base a la dimensión legislación laboral general establecidas en las universidades seleccionadas, por lo que los colaboradores del departamento de recursos humanos aseguran que las normativas de seguridad y salud laboral están presentes en las casas de estudio, pero no son cumplidas a cabalidad por los altibajos de los presupuestos según sea la universidad, debido a la situación coyuntural que se ha propagado en el país, tanto por lo económico, político y social que afecta de una manera u otra la calidad de vida, el desarrollo institucional y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, esto se debería traducir a que los trabajadores de las universidades se encuentren en un clima sano en cuanto a la creación de conocimientos y experiencias, no a un contexto lleno de incertidumbres donde la sobrevivencia se convierte en un reto para toda la comunidad universitaria.

2.3.2. Aspectos Universitarios

En el Gráfico N° 65, se evidencia la tendencia que tienen los profesores con respecto a la presente dimensión, en promedio por cada sector universitario contribuyente, el cual se evidencia que los participantes del estudio 2 de 3 se encuentra en la **“zona de acuerdo”**, representando un 66.6% en las universidades públicas; en contraste con las inclinaciones de los profesores participantes del sector privado se observó que, 3 de 3 (100%) está en la **“zona de acuerdo”**, contribuyendo un 90% en las universidades privadas, con respecto a los aspectos universitarios, el cual está basado por las vacantes, presupuestos y bienestar universitario, partiendo de que existe una crisis universitaria que no se puede negar que va desde la grave situación económica, política y social, hasta la pérdida de la autonomía universitaria, lo que a consecuencia se produce reducciones frecuentes en cuanto a presupuestos para poder cubrir las necesidades que surjan a mediano, corto y largo plazo.

2.3.3. Resultados Generales de la encuesta comparando los dos sectores, público y privado.

La intención del presente gráfico, es demostrar la orientación de los resultados adquiridos por el personal directivo de recursos humanos, el cual se encuentra ubicados según su opinión antes los reactivos planteados en el instrumento, es decir, que partiendo del promedio de respuestas por cada sector universitario se observara las tendencias de los representantes de departamento de las universidades tanto en su gestión pública como en la privada.

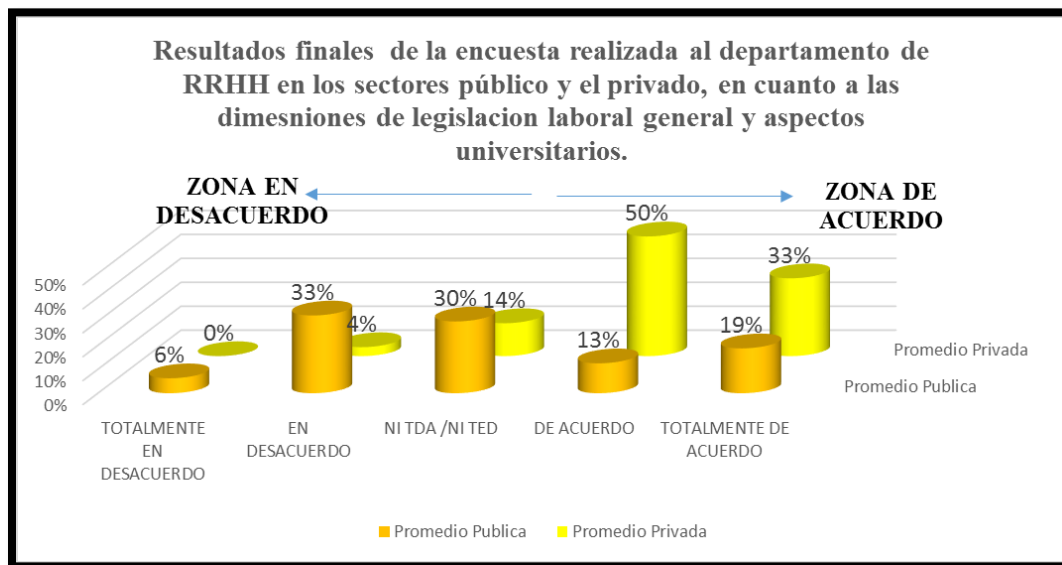


Gráfico N° 66: Resultados generales de la encuesta según el promedio del sector universitario público y el privado.

En este sentido, se evidencia que entre las universidades del sector público y privado 2 de 3 se encuentran en la zona de acuerdo, el cual es equivalente al 63% de la sumatoria del sector *“totalmente de acuerdo”*, posteriormente se localiza que en dicha zona 3 de 6 están ubicados en un 52% *“de acuerdo”* con las dimensiones de los objetivos planteados en la investigación. Lo que conlleva a decir, que el personal directivo de las cuatro (4) casas de estudio tanto en su gestión pública como privada, están de acuerdo con que un apoyo a la universidad en cuanto a la reinserción laboral de profesores jubilados, próximos a jubilar o que tenga 55 años las mujeres y 60 años los hombres, haría un gran aporte, ya que hay que ocupar las vacantes disponibles que ha dejado la fuga de talento debido a la crisis que se vive en el país.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La investigación tuvo como objetivo diagnosticar, determinar y analizar las capacidades, expectativas, necesidades y brechas de la consideración acerca de la reinserción laboral de profesores jubilados en las universidades de gestión públicas y privadas del área Metropolitana de Caracas, mediante programas de jubilación que le permita a las universidades ocupar las vacantes en las cátedras disponibles, mejorando a su vez la calidad de vida de los profesores jubilados.

Al partir del hecho de que la investigación no posee algún modelo en particular, se toma como base las propuestas teóricas de diversos autores para dar respuestas a lo planteado en el estudio. Por ende, se iniciará la discusión en base a las variables demográficas existentes en la investigación, conociendo que el sujeto es la discusión, por lo que mediante la afirmación de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) donde especifica que la esperanza de vida del venezolano es de 74.1 años, demostrando que en los hombres es de 69.5 años y en las mujeres 79.0 años, concediéndole a Venezuela el lugar 88 en cuanto a la Esperanza de Vida. Es precisamente, en este punto que la edad hace parte fundamental del estudio, ya que es la capacidad del individuo de ejercer actividades remunerativas con el fin de mejorar la calidad de vida, por lo que el envejecimiento productivo juega un papel fundamental, por ende si se contrasta lo expuesto anteriormente sobre la esperanza de vida del venezolano con el objeto de estudio, se evidencia 56.25% (9 de 16) de la muestra participante es de edad avanzada, es decir, que poseen edades comprendidas entre los 62 a 68 años, además de evidenciar que el 75% (12 de 16) de participación fue la del género masculino.

Discusión en base a la legislación laboral general

Se observó que los profesores participantes del estudio están un 43.75% de acuerdo con que a pesar de que las condiciones no están dadas para tener una buena calidad de vida, las universidades les brindan a su alcance protección al momento de presentar alguna enfermedad o accidente laboral, por lo que al contrastar lo dicho por Levi y Anderson (2013) resulta evidente que un bienestar óptimo es aquel que engloba la salud, la seguridad y la confianza de los adultos mayores (profesores), es por tal motivo que la salud juega un papel fundamental en la vida de estos

longevos con respecto al mundo laboral, debido a que es necesaria para ejercer las funciones establecidas. Además, Amartya Kumar Sen (2011) asegura que la salud es un estado óptimo de un bienestar físico, mental y social, que no necesariamente está enfocado a la ausencia de enfermedad. Del mismo modo, el 56.25% de los profesores se encontraron de acuerdo con que la edad no es limitativa, por lo que al comparar esta respuesta con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 87

El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna [...] que garantice el pleno ejercicio de este derecho [...] La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes [...] Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados [...]

Por lo que amparados bajo la ley se argumenta, que los trabajadores independientemente de su edad, género, religión, está en el derecho de trabajar y el deber de ejercer sus funciones.

Discusión en base a la legislación laboral universitaria

Partiendo del estudio, los profesores que participaron afirmaron estar 31.25% ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que las condiciones de trabajo sean acordes al estatus de profesor jubilado, es decir, las universidades por consecuencias derivadas de la situación económica, política y social no les brindan condiciones aptas para el beneficio del trabajador, por lo que se contrasta lo establecido por Padrón (2018)³¹, el cual señala que la situación de las universidades es un reto, el cual no se puede exigir al momento de enfrentar la realidad del país, por lo que hay muchas cosas por hacer en y por Venezuela.

³¹ Jorge Padrón, representante de la Federación de Trabajadores Universitarios de Venezuela (FTUV).

Discusión en base a los profesores

Los profesores de las cuatro (4) universidades seleccionadas resultaron estar un 81% de acuerdo, con que la variable calidad de vida no es un aspecto positivo para ellos, ya que se traduce como la necesidad inminente de querer satisfacer sus necesidades básicas, lo que realza que los factores influyentes como la economía, la política y la sociedad hace desmejorar las condiciones de vida; esto en contraste con lo establecido por D Elia (2002), enfatiza la medición de la satisfacción en torno al bienestar social, la evaluación del clima hacia el logro y las expectativas de la población. Sin embargo, la satisfacción es el conjunto de actitudes que posee el individuo hacia su trabajo, partiendo de que si la persona posee una alta satisfacción su actitud tiende a ser positiva (Robbins, 1998), lo que en el presente estudio es lo opuesto, ya que los profesores no se encuentran satisfechos ni con su remuneración ni con los beneficios otorgados por las universidades, por lo que se en base a la teoría se dice que a menor satisfacción la actitud tiende a ser negativa.

Discusión en base a las universidades

En líneas generales, se evidencia que los profesores de las universidades UCV, USB y UCAB se encuentran de acuerdo con los objetivos planteados, mientras que los profesores de UAH están en una posición neutral en cuanto a las dimensiones y objetivos planteados en la investigación.

Discusión en base a la legislación laboral general y aspectos universitarios

El personal directivo de las universidades participantes, demostraron en el estudio que existen necesidades en cuanto a las vacantes de las cátedras disponibles, debido a la fuga de talento humano que se ha propagado en los últimos años. Partiendo de lo establecido por Piñango (citado de Garbi, 1991; 12) que expresa la salida de personas que forman parte de un alto nivel en un determinado contextos social, como consecuencia de la frustración de no poder percibir oportunidades con las que satisfagan sus necesidades básicas.

Es por ello, que los representantes del departamento de recursos humanos se encuentran de acuerdo con que es sumamente necesario insertar a profesores jubilados en las cátedras disponibles

para la preservación del capital humano y estrategia de apoyo para el logro y el cumplimiento de metas académicas, por lo tanto Knight (2005) afirma que “el trabajo profesional de los profesores está cambiando, a su vez, esto puede llegar a hacer peligrar las satisfacciones que motivan a muchos docentes pero también cuenta la manera de dejarse influir por los cambios.” (p.18). Sin embargo, se encuentra en desacuerdo con la autonomía presupuestaria, el cual está basado en las limitaciones y restricciones financieras, por consiguiente es necesario que cuenten con el patrimonio propio y fuentes de financiamiento seguro y estable (Nieves, 1996), esto en base a las universidades públicas, mientras que las casas de estudio del sector privado el presupuesto se encuentra en momentos difíciles, donde las autoridades hacen ajustes que puedan responder a los diversos gastos de nóminas y mantenimientos de las mismas, por lo que dichas universidades manejan sus presupuestos de acuerdo a las necesidades que posean las casas de estudio.

A partir de lo expuesto, se considera que la reinserción laboral de profesores jubilados es importante, ya que es la aplicación de los conocimientos, experiencias y trayectorias de los mismos, haciendo un aporte a la universidad como figura de coaching, manager, tutor, mentor, entre otros. Además, es un proceso que puede durar varios años, en el cual un profesional debe enfrentar las dificultades asociadas al desarrollo de su profesión, es decir, gestionar la disciplina de la sala, motivar a los estudiantes, los materiales de trabajo, los problemas personales de los estudiantes y la relación con los apoderados (Vaillant, 2009).

En base a la legislación laboral general, los representantes del departamento de recursos humanos afirman que se realiza un proceso de jubilación para los profesores, por lo que se sigue con lo establecido en la ley de universidades. Aunado en esto, algunas personas piensan que “jubilarse es una situación agri dulce”, ya que “el trabajador se libera de los requisitos diarios de la labor que venía realizando” (Dessler, 2001, pág.386). Sin embargo, cuando se establecieron por vez primera los planes de jubilación la intención era compensar a todos los trabajadores que había laborando durante largos años, por lo que el hecho de la movilidad del personal se ha incrementado tanto, que con frecuencia los programas gubernamentales no logran cubrir la totalidad de las necesidades y gastos que van experimentando las personas que se jubilan.

Para finalizar la discusión en base a los resultados arrojados por los profesores y el personal de Recursos Humanos, se evalúa el alcance en cuanto a la hipótesis descriptiva en la investigación, el cual se plantea: Existe la posibilidad de que se pueda reinsertar a los profesores adultos mayores en las ocupaciones que ya venían realizando.

Al no hallarse un estudio definido sobre la temática de Reinserción Laboral de Profesores Jubilados en Universidades, no hay medidas que permitan hacer comparaciones sobre las brechas de las posibilidades en la reinserción laboral, siendo esto un lamentable hecho en el ámbito universitario debido a la fuga de talento y a la escasez de profesores.

En respuesta a la pregunta de investigación, se obtiene que la reinserción laboral de profesores jubilados en las universidades del área Metropolitana de Caracas, podría ser una contribución a las exigencias académicas de las mismas, debido a que con el existente fenómeno de la diáspora de profesores y la situación económica, política y social, las universidades para continuar su proceso de formación académica con excelencia podrían ocupar las vacantes disponibles, siendo de una gran ayuda para la labor confiada ya que mediante sus capacidades, trayectoria y experiencias favorezca al logro de los objetivos universitarios, haciendo contribución a la sociedad y la calidad de vida de los estudiantes.

Discusión en base a lo señalado por la OIT

En la página siguiente, se tiene lo que aconseja OIT (2013) para reinsertar personal en las organizaciones, sean tercera edad, personas con discapacidad y/o reinserción laboral. La secuencia de los pasos permitirá tener un ajuste entre Organización y sujeto. De igual manera indica los roles a ejecutar y los diferentes procesos a cuidar.

De igual manera, Baron y Greenberg (1982) aportan otros elementos a considerar en materia de Compromiso Organizacional, en tal sentido sugieren que se considere la naturaleza de las recompensas a obtener por el individuo, la existencia de alternativas y oportunidad de empleo, la respectiva socialización y el sistema de valores de la organización receptora y las características personales que sean atributos ofrecidos y requeridos por la Organización receptora.



Figura N° 3: Pasos de Reinserción Laboral. Metodología OIT. (2013)

Adaptado por Guedez Llovera (2019)

Al observar la presente gráfica, se refleja los pasos importantes para la reinserción laboral de profesores jubilados o de personas que poseen edades avanzadas en una empresa según la OIT (2013), por lo que seguir este esquema ayudara a agilizar dicho proceso, permitiendo explicar cómo interviene de la siguiente manera:

1. **Contacto y compromiso:** se basa en que si la organización contrata a una persona de edad avanzada, ésta necesita de un acompañamiento continuo, para que sea posible generar oportunidades reales de reinserción, ya que se desarrolla una permanente demanda de trabajo y ofertas de puestos o vacantes de las empresas que quieren construir una cultura organizacional inclusiva. (OIT, 2013, p.17). Sin embargo, en este estudio no aplica debido a que se plantea el tema de la reinserción del personal docente jubilado más que de una inserción en una empresa.
2. **Evaluación laboral:** consiste en el análisis que llevan a cabo los expertos respecto a las instalaciones y lugar de trabajo donde se desempeñará la persona de edad avanzada.

3. **Capacitación:** se debe capacitar primero al equipo de selección de personal de la empresa sobre la contratación de personas de edad avanzada, es importante que tengan claro los criterios de evaluación durante el proceso de selección de trabajadores que tengan edad avanzada (OIT, 2013, p. 41).
4. **Colocación y seguimiento:** el período que necesita de mayor atención es el que transcurre desde la incorporación de la persona longeva hasta la evaluación que se realice sobre su desempeño laboral (OIT, 2013, p.49).
5. **Evaluación del proceso:** este paso consiste en medir y evaluar el proceso de inclusión o reinserción realizado en la empresa, lo cual es crucial para diseñar cómo se debe continuar en el futuro. También permite identificar aquellas áreas y personas que han sido claves en la contratación, en la capacitación y el seguimiento (OIT, 2013, p.57).

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

El propósito de esta investigación tuvo como objetivo valorar la reinserción laboral de profesores jubilados, bajo el supuesto de que los profesores adultos mayores tengan la capacidad y la expectativa para la realización de actividades académicas, en términos de analizar las posibles brechas de las necesidades que involucren a las universidades y a los docentes. No obstante, a partir de los resultados obtenidos a través de las dimensiones trazadas, se expone el objetivo general y de él se despliega los específicos.

En el objetivo general de la investigación, se planteó la evaluación de la reinserción laboral de profesores jubilados a nivel universitario tanto público como privado, el cual permitió conocer las necesidades que presentan ambos actores (profesores – universidades), en cuanto a mejorar la calidad de vida mediante condiciones estables y la ocupación de las vacantes en las cátedras disponibles en las casas de estudio.

Por su parte, en el despliegue del objetivo general se tuvo que realizar un diagnóstico sobre las capacidades y expectativas que poseen los actores en cuanto a la realización de las actividades académicas, es decir, que significaría para ellos ser reinsertados en las universidades pero esta vez como profesor jubilado, además de los aportes que estos puedan dar. Sin embargo, se hizo partícipe la detección de las necesidades que poseen tanto los profesores (por tener una mejor calidad de vida y condiciones estables) como de las universidades (por ocupar las vacantes en cuanto a cátedras disponibles se refiere, dejadas por la fuga de talento), lo que condujo al análisis de las posibles brechas sobre la reinserción de profesores jubilados en las universidades del área Metropolitana de Caracas.

De las evidencias anteriores, se pudiera afirmar o aceptar la hipótesis de si existe la posibilidad de que se pueda reinsertar a profesores adultos mayores en las ocupaciones que venían realizando, ya que en reiteradas oportunidades de la investigación se argumentó que pudiese ser importante este proceso, debido a las necesidades de las universidades por ocupar las vacantes de

las cátedras que se han encontrado vacías por la diáspora de profesores, que abandonan debido a las condiciones decadentes tanto de las universidades como del país. A su vez, se parte del hecho de que los profesores demandan actividades laborales y una estable calidad de vida, por lo que si nace el proceso de reinserción la hipótesis quedaría confirmada.

Las afirmaciones anteriores, sugieren que los profesores podrían ser una contribución con las exigencias académicas que estos ostentan, por lo cual dando una posible respuesta a la pregunta de investigación, se dice que el proceso de reinserción laboral sería de gran ayuda para la labor confiada ya que mediante las capacidades, trayectoria y experiencias de los profesores favorecería el logro de los objetivos universitarios, haciendo contribución a la sociedad, calidad de vida y el desarrollo profesional.

No obstante, en las universidades públicas (UCV- USB) y privadas (UCAB- UAH) se obtuvo el siguiente resultado en cuanto a las dimensiones planteadas (en base a la sumatoria de la zona en la que se encuentran) los profesores colaboradores del estudio:

- **Legislación laboral general**

De los nueve (9) profesores participantes de las universidades públicas, 6 de 9 afirmaron estar un 63% en la **“zona de acuerdo”** con la legislación laboral general, mientras que del sector privado solo 3 de 7 equivalente a un 38% de la muestra. Demostrando que a pesar de la situación económica, política y social que transita el país, las universidades hacen lo posible por brindarles seguridad y protección en cuanto a presentar enfermedad o accidente laboral, mediante un seguro HCM a pesar de que en la actualidad no es lo suficientemente efectivo para cubrir emergencias por los altos costos que esta genera.

- **Legislación laboral universitaria**

De los nueve (9) profesores participantes de las universidades públicas, 6 de 9 afirmaron estar un 63% en la **“zona en desacuerdo”** con la legislación laboral universitaria, mientras que del sector privado 3 de 7 que equivale a un 45% de la muestra están en la **“zona neutral”**. Partiendo de los resultados de ambas universidades se establece que las condiciones de trabajo indicadas en la convención colectiva deberían ser cumplidas a cabalidad, pero que sin embargo no es así, por lo que la FAPUV rechaza los acuerdos que vulneren los derechos de los profesores. Sin

embargo, en la UAH parte del hecho de que no poseen conocimiento sobre las condiciones de trabajo de la convención colectiva, ya que la misma en la actualidad no existe.

- **Profesores**

De los nueve (9) profesores participantes de las universidades públicas, 6 de 9 afirmaron estar un 68% en la **“zona de acuerdo”** con la dimensión, mientras que del sector privado solo 5 de 7 que equivale a un 65% de la muestra. Permitiendo afirmar que los profesores coinciden con que la calidad de vida va en deterioro progresivo, debido a que los aspectos socioeconómicos, políticos y sociales no son proporcionales a lo que se merecen luego de cumplir una edad avanzada.

De la misma manera se evidenció en el estudio que, 50% son jubilados, mientras que el 50% restante se encuentran a la espera del proceso de jubilación correspondiente.

- **Aspectos Universitarios**

De los nueve (9) profesores participantes de las universidades públicas, 8 de 9 afirmaron estar un 97% en la **“zona de acuerdo”** con la dimensión, mientras que del sector privado solo 5 de 7 que equivale a un 75% de la muestra. Si bien es cierto que las universidades representan un buen papel social, no se puede hacer caso omiso a que las universidades venezolanas se encuentran en un declive coyuntural, el cual está representado por la deserción tanto de estudiantes como de profesores, lo que significaría un atraso en las áreas en desarrollo.

- **Variables demográficas**

De los nueve (9) profesores participantes de las universidades públicas, 7 de 9 (78%) son representantes del género masculino, mientras que en el sector privado solo 5 de 7 (71%). Por su parte, en el sector público 6 de 9 (67%) poseen edades comprendidas entre los 62 a 68 años, por lo que en el sector privado solo 3 de 7 (43%) de la muestra. Con relación al nivel académico se encontró que, 4 de 9 (44%) ejercen su licenciatura, mientras que en el sector privado solo 4 de 7 (57%).

- **Variables organizacionales**

Ambas universidades en su gestión pública y privada, se encontró que los profesores participantes del estudio poseen ubicación en el área de Pregrado con 27 a 37 años de servicio, cumpliendo con una jornada laboral de 3 a 13 horas semanales. Por su parte, se evidenció que los profesores ejercen un nivel de clasificación como instructor, sabiendo que corresponde al nivel inferior de la jerarquización según la Ley de las Universidades, exigiéndose que posea un título universitario, sin embargo se pueden posicionar en una jerarquía más elevada siempre y cuando se evidencien sus méritos profesionales en la docencia y la investigación.

- **Académico Administrativo docente**

Partiendo de los resultados, se obtuvo que de los diez y seis (16) profesores del sector público y privado, 6 de 16 dependan de las Escuelas, ya que es donde existe mayor ausencia de docentes debido a la fuga de talento. Por su parte, poseen una modalidad de contrato a tiempo determinado, el cual su duración es limitada en cuanto a los servicios profesoraes.

Posteriormente, en base a las respuestas suministradas por el personal Directivo de Recursos Humanos en las universidades públicas (UCV- USB) y privadas (UCAB- UNIMET) se obtuvo el siguiente resultado de las dimensiones planteadas (en base a la sumatoria de la zona en la que se encuentran) los profesores colaboradores del estudio:

- **Legislación laboral general**

Ante los atributos de la legislación laboral general, el promedio de respuestas por cada sector universitario que participa en el estudio permitió evidenciar que, 1 de 3 (50%) se encuentran en la *“zona en desacuerdo”* en las universidades públicas; esto a comparación con las tendencias del personal de recursos humanos en el sector privado se evidencia que, 2 de 3 (75%) participantes están en la *“zona de acuerdo”*. Partiendo de estos resultados, se puede observar que en ambas universidades tanto en su gestión pública como privada se encuentran dispersos en cuanto a la zona de pertenencia. Por lo que las normativas de seguridad y salud laboral están presentes en las casas

de estudio, pero no son cumplidas a cabalidad por los altibajos de los presupuestos según sea la universidad.

Además, se evidenció que las universidades tanto públicas como privadas poseen procesos de jubilación y/o pensión, el cual están definidas por diferentes métodos de aplicación, ya sea por dictamen, solicitud, tramitación o por fondo de pensiones, cumpliendo con el requerimiento de que deben tener 20 años de servicio y la edad de 55 las mujeres y 60 años los hombres como lo estipula el artículo 102 de la ley de universidades (Gaceta Oficial No. 1429, Extraordinario, del 8 de septiembre de 1970):

Los miembros del personal docente y de investigación que hayan cumplido veinte (20) años de servicio y tengan 60 o más años de edad, o aquellos de cualquier edad que hayan cumplido veinticinco (25) años de servicios, tendrán derecho a jubilación. Si después del décimo año de servicio llegaren a inhabilitarse en forma permanente, tendrán derecho a una pensión de tantos veinticincoavos de sueldo como años de servicio tengan [...]

Así mismo, se obtuvo información que para concretar el proceso de jubilación y/o pensión deben dirigirse al departamento de Recursos Humanos. A su vez, los profesores de ambas universidades acuerdan con el representante de departamento el tipo y la modalidad de contratación.

- **Legislación laboral universitaria**

Se puede hacer mención que en base a la presente dimensión, los representantes del departamento de recursos humanos que fueron partícipes del estudio, aseguraron que los profesores al cumplir los requisitos del proceso de jubilación y/o pensión, estos son remunerados con un fondo de pensión que va del 1 a 7 %; posteriormente se establece la nueva modalidad de contratación según los requerimientos de la universidad.

- **Personal**

De los seis (6) representantes de recursos humanos, 3 de 6 (50%) afirmaron que el salario es acorde con el trabajo realizado, mientras que 3 de 6 (50%) restante no se encuentra conformes con lo anterior. En cuanto a los beneficios, 3 de 6 (50%) reciben los legales, los cuales son exigidos por

la legislación laboral, por la seguridad social y/o por convenciones colectivas con los sindicatos, en relación con el artículo 86 de la seguridad social, mientras que 3 de 6 (50%) son combinados, es decir, entre voluntarios que son parte de la consignación por parte de la empresa y de naturaleza que son concedidos por dinero en nómina (monetarios) o para la comodidad del mismo (no monetarios). Aunado a lo anterior, se observó que los profesores antes y después de la jubilación poseen beneficios legales.

- **Aspectos Universitarios**

Se evidencia la tendencia que tienen los profesores con respecto a la presente dimensión, en promedio por cada sector universitario contribuyente, el cual se observa que los participantes del estudio 3 de 6 (50%) se encuentra en la “**zona de acuerdo**”, con relación a la autonomía presupuestaria, debido a que la grave situación económica, política y social han hecho reducciones frecuentes en cuanto a presupuestos para poder cubrir las necesidades que surjan a mediano, corto y largo plazo. Por otra parte, 4 de 6 (67%) están en la “**zona de desacuerdo**” con que hay suficientes docentes, lo que en realidad no es así debido a la fuga de talento. Sin embargo, 5 de 6 (83%) se encuentran en la “**zona de acuerdo**” con la necesidad de reinsertar a profesores jubilados o próximos a jubilar, con el fin de ocupar las vacantes de las diferentes cátedras.

Posteriormente, 2 de 6 (33%) están en la “**zona neutral**” con relación a que existe escasez de profesores, lo que es un hecho público y notorio. A su vez, 5 de 6 (83%) se encuentran en la “**zona en desacuerdo**” con que reinsertar a profesores jubilados sería una pérdida de tiempo y costo.

En líneas generales, los representantes del departamento de Recursos Humanos se encuentran en la “**zona de acuerdo**” con el bienestar universitario, en que los profesores pueden ser contribuyentes a los archivos elegibles, además de preservar el capital humano, ser partícipe de la estrategia de apoyo y pueden ser ventajosos para los aportes de conocimientos, experiencias y trayectorias.

- **Variables demográficas**

De los representantes del departamento de recursos humanos, se encuentra que 4 de 6 (67%) son correspondientes al género femenino, con edades comprendidas entre los 44 a 50 años, con un nivel académico de licenciatura.

- **Variables Organizacionales**

Ambas universidades en su gestión pública y privada, se encontró que los profesores participantes del estudio poseen un rango de servicio de 5 a 11 y de 19 a 25 años, cumpliendo con una jornada laboral de 31 a 37 horas semanales.

- **Académico Administrativo**

Partiendo de los resultados, se obtuvo que de los diez y seis (16) profesores del sector público y privado, 3 de 6 (50%) son Directores del Departamento de Recursos Humanos, con una modalidad de contrato fija.

En virtud de los resultados, se puede asegurar que en la actualidad venezolana el proceso de reinserción laboral de adultos mayores no solo a nivel universitario, sino en otros espacios en del mundo empresarial, podría ser de gran contribución debido a que mediante su experiencia, trayectoria, conocimientos y capacidades, se llegaría a un empleo protegido hacia la satisfacción laboral, ambiente laboral y desenvolvimiento personal.

CAPITULO VIII

RECOMENDACIONES

a.) Próximos estudios

Aunque existe conocimientos en torno a la jubilación como derecho, el proceso para adquirir más sabiduría no debe darse por terminado, considerando que la mayoría de las veces están limitadas por el tiempo, el espacio y recursos.

Se sugiere realizar estudios semejantes al presente con grupos de profesionales de distintas áreas del conocimiento y de contextos diversos, es decir, otras universidades fuera de Caracas, para comparar los resultados obtenidos, ya que cabe preguntarse si es viable un proceso de reinserción laboral de profesores jubilados a otros niveles de la educación (escolar, bachillerato y técnicos).

A su vez, se recomienda la ampliación de muestra, para una mayor extensión de datos el cual pueda hacerse comparaciones.

Se sugiere ampliar las teorías que sustenten la investigación, además de incluir nuevos antecedentes y correlacionarlos con los ya existentes.

Se recomienda, programas para la capacitación y comprensión de los nuevos procesos que se implementaron en tiempos de diferencia desde el día de su egreso hasta su reinserción.

Se sugiere implementar un estudio compensatorio, que ayude al profesor a tener una calidad de vida estable.

Se recomienda tener un sistema de archivos elegibles en la web, el cual solicite a profesores disponibles externos, con los requisitos correspondientes.

Se sugiere que los departamentos de recursos humanos de las universidades implementen reglamentos de disposición de nombramiento de profesores jubilados para dictar cátedras.

Se recomienda verificar cuantas vacantes hay en cada universidad para cuantificar la investigación.

Finalmente, desde el punto de vista de las Relaciones Industriales, promover la gestión gerencial dentro de todas las universidades y/o empresas públicas y privadas, dentro y fuera del área metropolitana de Caracas, para consolidar desde la Gerencia de RRHH, las condiciones que favorecen el medio ambiente laboral de las personas jubiladas o próximas a jubilar.

Por consiguiente, se establecen reactivos los cuales quedaran pendiente para futuras investigaciones, si el contexto en general así lo permite:

b.) Para los profesores jubilados o próximos a jubilar:

-  Siento que si continuo laborando puedo mejorar mi situación económica.
-  La posibilidad de que la remuneración no solo involucre la presencia en el aula, sino en todo lo que se refiere a la preparación que conlleva impartir clases, (planificación de clases, evaluaciones no presenciales, tiempo de traslados, entre otros.)
-  Mi edad no depende de mis capacidades físicas y cognitivas para ejercer y contribuir funciones laborales.
-  Considero que para preservar la calidad de la enseñanza y promover el bienestar académico, el tiempo de contratación ideal sería de dedicación exclusiva o tiempo completo.
-  Me siento vulnerable por no tener una estabilidad laboral dentro de esta casa de estudio.
-  Tengo que ocupar buena parte de mi tiempo en otras actividades económicas, para poder completar mi sueldo.

c.) Para el departamento de Recursos Humanos:

-  Considero que la autonomía presupuestaria de la universidad afecta directamente con la reposición de cargos.

- ✚ Sería ventajoso incluir en los presupuestos la realización programas que colaboren con la docencia y la investigación mediante acompañamientos a nuevos profesores (mentores, incorporación a líneas de investigación, formación postdoctoral, entre otros).
- ✚ Favorecería la prolongación de la vida laboral, mediante nuevas condiciones de salud, seguridad social y educación.
- ✚ La reinserción de profesores jubilados podría ser una contingencia para el logro de las metas planteadas en las universidades.
- ✚ Reinsertar a profesores jubilados no produciría una generación de relevo.
- ✚ Considero que reinsertar a los profesores jubilados sería un nivel mínimo de rendimiento.
- ✚ Un plan de incentivos para la retención del personal docente sería factible y viable

CAPITULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abrams MA (2011). Analysis of a life-satisfaction index. J Gerontol 1976;24: 470.
- Asociación de Profesores Universidad Metropolitana, APUM. Recuperado de <http://www.unimet.edu.ve/apum/>
- Alaimo, V., Waldo, T (2014). Perspectivas del mercado de trabajo y las pensiones en Paraguay: desafíos y propuestas. Recuperado de <https://webimages.iadb.org/publications/spanish/document/Perspectivas-del-mercado-de-trabajo-y-las-pensiones-en-Paraguay-Desaf%C3%ADos-y-propuestas.pdf>
- Alfaro, L (1994). La prodigiosa vejez del Homo Sapiens, Caracas: Fondo editorial Tropykos.
- Alles, M (2005). Desarrollo del Talento Humano. Editorial Granicas, S.A. México
- Álvarez-Rojó, V., Asensio-Muñoz, I., Clares, J., Del-Frago, R., García-Lupión, B., García-Nieto, N., García-García, M., Gil, J., González-González, D., Guardia, S., Ibarra, M., LópezFuentes, R., Rodríguez-Diéguez, A., Rodríguez-Gómez, G., Rodríguez-Santero, J., Romero, S., Salmerón, P. (2009). Perfiles docentes para el espacio europeo de educación superior (EEES) en el ámbito Universitario Español. (Report). RELIEVE: Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, Vol.15 (1). Recuperado de <file:///C:/Users/marco/Downloads/255161-Texto%20del%20art%C3%ADculo-967151-1-10-20170110.pdf> [05/10/2018]
- Allen, N. Meyer, J. (1997). Commitment in the workplace, (theory research and application). London : Sage Publication [10/09/2019]
- Amartya, S (2001), Bienestar Humano, Recuperado de vforcitizens.blogspot.com/2011/07/el-bienestar-humano-según-amartya-se.htm [15/07/2019]
- Andrews FM (2012). Social indicators of perceived life quality. Soc Indicators Rev 1974;1:279.

- Ardura, R (2015). Áreas de envejecimiento productivo. Info residencias.com. Recuperado de <https://www.inforesidencias.com/blog/index.php/2015/11/22/envejecimiento-productivo/> [22/11/2018]
- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación* (3era ed.). Caracas, Venezuela: Episteme, C.A.
- Arpini, A (2004). Teorías éticas contemporáneas: cuatro respuestas ante los desafíos sociales y políticos de nuestro tiempo. Argentina.
- Bach, J (1967). Enciclopedia Ameba de contabilidad, finanzas, economía e inversión de empresas. Volumen II.
- Bass, S; Caro, F (1993), Productive Aging: a conceptual framework. Scielo. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=4926062&pid=S1514-6871201100010000900002&lng=es [02/06/2019]
- Balestrini, M. (2006). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas – Venezuela. Editorial Consultores Asociados.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones. (2015). *Parlatino*, 25 (15), 1-14. Recuperado de https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/22273/1/97084_No25-15-Fuga-de-Cerebros.pdf.
- Bijarro, F (s/f). *Desarrollo Estratégico para la investigación científica*. Eumed.net. Recuperado de file:///C:/Users/LAB_AUDIOV/AppData/Local/Temp/Temp1_306.zip/306.pdf
- Briones, G. (1995). *Métodos y Técnicas de Investigación*. Editorial Trillas.
- Butler, R (2000). Mundos laborales, etnografías y experiencias. Scielo. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712011000100009&lng=es&nrm=iso. ISSN 1514-6871.
- Camacaro, P (2010), Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana: caso aviación militar venezolana. Recuperado de: www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/bienestar%20social.htm
- Cardona, D., Estrada, A., y Agudelo, H. B. (2003). Envejecer nos “toca” a todos. Caracterización de algunos componentes de calidad de vida y de condiciones de salud

- de la población adulta mayor. Medellín, 2002. Facultad de Salud Pública, Universidad de Antioquia. Disponible en: http://especiales.universia.net.co/dmdocuments/Envejecer_nos_toca_a_todos_Medellin_2003.pdf
- CEPAL/CELADE (2003) La situación de las personas mayores. Documento base la Conferencia Regional Intergubernamental sobre Envejecimiento, Santiago de Chile, 19 al 21 de noviembre de 2003.
- CENDA, (1991). Reglamentos – Normas de aplicación General. Universidad Simón Bolívar. Recuperado de <http://sistema.cenda.usb.ve/reglamentos/ver/416>
- Chiavenato, I., (2000). Administración de Recursos Humanos. (Quinta Edición). Colombia: Mc Graw – Hill
- Chiavenato, I., (2002). La Gestión de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I (2010). Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones (pág. 236) 8va edición. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Corbetta, P. (2007). *Metodologías y técnicas de investigación social*. (Rev. ed.). Madrid: Mc Graw Hill.
- Corbetta, P. (2007). *Metodologías y técnicas de investigación social*. (Rev. ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Cortázar, E (2012). Cómo Amar al Adulto Mayor. Poemas y pensamientos para los viejos. Recuperado de <http://www.chispaisas.info/amar-viejos.htm>
- Cortés, R (2018). Así se retiran los europeos: la jubilación a los 67 años se expande. El futuro de las pensiones. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/05/17/midinero/1526568810_210939.html
- Cornejo, R. (2003). El trabajo docente en la Institución Escolar. La Apropiación Enajenación del proceso de Trabajo Docente, en el Contexto de las Reformas Educativas Neoliberales. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Psicología. Equipo de Psicología y Educación. Chile. América del Sur.
- Correo del Orinoco (2018). Convención colectiva incluye compromiso de promover universidades productivas. Recuperado de

<http://www.correodelorinoco.gob.ve/convencion-colectiva-incluye-compromiso-de-promover-universidades-productivas/>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2018). La inserción laboral de las personas mayores en América Latina. CEPAL. Recuperado de: https://www.cepal.org/es/enfoques/la-insercion-laboral-personas-mayores-america-latina?utm_source=civicrm&utm_medium=email&utm_campaign=20190107_boletin_envejeamiento_16

Consejo Universitario de la UCV (s/f). Reglamento de jubilación y pensiones del personal docente y de investigación de la Universidad Central de Venezuela. Recuperado de:

http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/facultad_agronomia/Consejo_Facultad/Personal_Docente/REGLAMENTO_DE_JUBILACIONES_Y_PENSIONES_DEL_PERSONAL_DOCENTE_Y_DE_INVESTIGACION.p df

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2018). Artículo 87 de la CRBV-Justicia Venezuela. Recuperado de <https://venezuela.justia.com/federales/constitucion-de-la-republica-bolivariana-de-Venezuela/titulo-iii/capitulo-v/>

Contreras, L y Lujano, C. (1999). El compromiso organizacional en trabajadores accionistas. (Trabajo de grado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3789.pdf>

Dessler, G (2001). Administración de Personal, Editorial Prentice Hall. México.

Decreto de ley orgánica del trabajador, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT). Gaceta Oficial No.6.076 Extraordinario del 7 de mayo del 2012. Caracas, Venezuela

Diccionario Enciclopédico Salvat Universal (1991), Volumen13. Salvat editores, Barcelona, España.

Diccionario de la lengua española (2001), 22ª Edición, RAE. Recuperado de <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/diccionarios-antiores-1726-2001/diccionario-de-la-lengua-espanola-2001>

Decreto de ley orgánica del trabajado, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT). Gaceta Oficial No.6.076 Extraordinario del 7 de mayo del 2012. Caracas, Venezuela

D Elia, Y (2002). Estrategia de promoción de la calidad de vida. Documento de trabajo, ministerio de Salud y desarrollo social. Caracas- Venezuela

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación (3ra ed.). Madrid, España: Mc Graw Hill.

Estatuto de la Asociación de Profesores de la Universidad Católica Andrés Bello. N 4.09. Recuperado de http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/Reglamentos/4.09.pdf

Elucabista.com (2019). Programa de emergencia humanitaria a partir de la ENCOVI. Recuperado de <http://elucabista.com/wp-content/uploads/2019/02/Presentacion-Encovi-2018-y-Plan-Pa%C3%ADs-Def.pdf>

FAPUV (2019). Cada vez se inscriben menos estudiantes en las universidades. Recuperado de <https://www.elnacional.com/sociedad/fapuv-cada-vez-se-inscriben-menos-estudiantes-en-las-universidades/>

Franco, Y (2014) Tesis de investigación: población y muestra. (Blog de internet). Venezuela. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

Gaceta Oficial Extraordinaria N° 1.429 Ley de Universidades, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, Venezuela, 8 de septiembre de 1970. Recuperado de <http://www.unimet.edu.ve/unimetsite/wp-content/uploads/2013/02/Ley-de-Universidades-1970.pdf>

Gaceta Oficial N° 2.635. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, Venezuela, 28 de julio de 1980. Recuperado de http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ven_anexo_33_sp.pdf

Gaceta Oficial N° 5.496. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, Venezuela, 31 de octubre de 2000. Recuperado de http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ven_anexo_51_sp.pdf

- Gaceta Oficial N° 36.860. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, Venezuela del 30 de diciembre de 1999. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos102/marco-legal-educacion-universitaria-venezuela/marco-legal-educacion-universitaria-venezuela.shtml#constitucia>
- Galo, M. (1995). Educación para la Paz, Guatemala, Edición ASIES. Guatemala C.A.
- Galleguillos, D (2015). Inclusión social y calidad de vida en la vejez experiencias de personas mayores participantes en clubes de adultos mayores en la comuna de Talagante. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/142331/memoria.pdf?sequence=1>
- George LK, Bearon LB (2010). Quality of life in older persons: meaning and measurement. New York: Human sciences Press; 1980
- Goodman, L(s/f). Muestreo de Bola de Nieve. Recuperado de: <https://explorable.com/es/muestreo-de-bola-de-nieve>
- González, S; Gallego, C (s/f). Atrapa el conocimiento experto: Ensayo teórico sobre las causas, motivos y necesidades de docentes universitarios jubilados, eméritos y las puertas de la jubilación. Recuperado de https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/52282/Atrapa_el_conocimiento_experto_ensayo_teorico_sobre_las_causas_motivos_y_necesidades.pdf?sequence=1
- González, J (1975). Jubilaciones y pensiones. Generalidades. Primera Edición.
- Grajales, G., (2000) *Población y selección de la muestra*. Recuperado de http://docente.ucol.mx/rodolfo_rangel/estadistica/sesion3/txt/poblacion_muestra.pdf
- Groisma & Fanelli (2009). Incentivos a la profesión académica: los salarios de los docentes universitarios en la Argentina. Revista latinoamericana de estudios del trabajo. II Época, año 14 No 21, 1er semestre, Pág. 143-168.
- Guerrero, C (s/f). Promoción y desarrollo de los adultos mayores a través de la formación permanente y empleo, Recuperado de <http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/enlace09promocion.pdf>

- GUEVARA RIVAS, Harold; DOMINGUEZ MONTIEL, Antonio. Calidad de vida del docente universitario vista desde la Complejidad. **Rev Cubana Salud Pública**, Ciudad de La Habana , v. 37, n. 3, p. 314-323, sept. 2011 . Disponible en <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662011000300012&lng=es&nrm=iso>. accedido en 07 sept. 2019
- Guzmán, J. (2002). *“Envejecimiento y desarrollo en América Latina y el Caribe”*. Serie Población y Desarrollo. No. 28. Santiago: Naciones Unidas [Internet] <http://www.facso.uchile.cl/observa/envejecimiento%20y%20desarrollo.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación* (2ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P (2006). *Metodología de la investigación* (4ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C. Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta edición). México: Mc Graw Hill.
- Herrero et al (2004). El ingreso de los docentes en la Argentina ¿es alto o bajo? *Revista de economía y estadística* XLII, 41-69.
- Herrscher, E. (2010). *El valor sistémico de las Organizaciones. Variables, procesos y estructuras*. Buenos Aires: Editorial Granica
- Houssay, B. (1941). *Función social de la universidad*. Recuperado de <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL000112.pdf>
- Iberley (2019). Clausulas para la edad de jubilación de los convenios colectivos. Recuperado de <https://www.iberley.es/temas/clausulas-edad-jubilacion-convenios-colectivos-10751>
- Keller, A (1998). *Calidad de vida y cambio*. Editorial conciencia 21. Caracas- Venezuela.
- Knight, P. (2005). *El profesorado de Educación Superior. Formación para la excelencia*. Madrid: Narcea
- Kerlinger, F., & Lee, H., (2002). *Investigación del Comportamiento* (4ta ed.). México: McGraw-Hill.

- Klein, A (2014). De la ancianidad al adulto pos mayor. México. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/desacatos/n50/2448-5144-desacatos-50-00156.pdf>
- Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (2010). Base legal de la vejez. Recuperado de <http://www.ivss.gov.ve/contenido/Pension-por-Vejez>
- Lawton MD (2016). Medio ambiente y satisfacción de las necesidades del envejecimiento. En: Carstensen LL, Edelstein BA. Gerontología clínica: Intervención psicológica y social. Barcelona: Martínez Roca; 1991.
- Leturia, F. (1998). ELSEVIER. Revista Española de Geriatria y Gerontología: Jubilación y calidad de vida. Vol.33, N 90. Recuperado de <http://www.elsevier.es/es-revista-revista-espanola-geriatria-gerontologia-124-articulo-jubilacion-calidad-vida-13011661>
- Ley Orgánica de Educación. Recuperado de: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ven_anexo_33_sp.pdf
- Ley de Universidades. Recuperado de http://www.uc.edu.ve/archivos/pdf_pers_adm_obr/leyuc
- Ley del Estatuto sobre el régimen de jubilación y pensiones de los funcionarios o empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y los Municipios. Recuperado de http://www.oas.org/juridico/spanish/ven_res24.pdf
- Ley Sobre el Régimen de Jubilaciones y Prestaciones de los Trabajadores y Trabajadoras de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal. N° 6.156, 19 de noviembre del 2014.
- Levi y Anderson (2013). La tensión psicosocial. Población, ambiente y calidad de vida. Citado en: Ormaza I. Grupos de apoyo en la vejez. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco; 1980.
- Libro de oportunidades de estudios universitarios (s/f). OPSU. Recuperado de <http://loeu.opsu.gob.ve/vistas/index.php#3>
- Manpower (2015). Salas de prensa. ¿Cómo te beneficia el outplacement o reinserción laboral? Recuperado de <https://www.manpower.com.pe/detalles-noticias2.aspx?Noticia=5046>
- Marcelo, C (2008). El profesorado principiante: inserción a la docencia. Biblioteca Latinoamericana, n 20. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl_10803_383035/lpv1de1.pdf

- Marco, F (2004). Los sistemas de pensiones en América Latina: Rasgos generales de los sistemas previsionales de capitalización individual y de sus contextos laborales y demográficos. Chile. Recuperado de <https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/8/29198/Sistemas%20pensiones.pdf>
- Martínez, C. A., & Valbuena, E. O. (2013). Complejidad del conocimiento profesional de una profesora de ciencias de Primaria sobre el conocimiento escolar. *Campo Abierto*, 32(1), 117-135.
- Márquez, M (2017). Ética y Legislación: Pirámide de Kelsen aplicada en Venezuela. *Presi*. Recuperado de <https://prezi.com/rn67djev5tcc/piramide-de-kelsen-en-aplicada-en-venezuela/>
- Mazorra, R (1993). El proceso de envejecimiento. *Rev. Cubana Medicina General Integral*, Recuperado de <https://es.slideshare.net/jadiramanosalvas/capacidades-fisicas-en-el-adulto-mayor>
- Ministerio de Educación Guatemala, (2010). En el Módulo Fundamentos del Currículo, El Currículo Organizado en Competencias. Primera Impresión. Guatemala C.A.
- Millares, I (2011). Envejecimiento Productivo: Las contribuciones de las personas mayores desde la cotidianidad. Santiago del Estero. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712011000100009&lng=es&nrm=iso
- Miro G., Carmen A.. Transición demográfica y envejecimiento demográfico. *Pap. poblac* [online]. 2003, vol.9, n.35, pp.9-28. ISSN 2448-7147.
- Mondy, R y Noe R, (1997), Administración de Recursos Humanos, Editorial Pretice Hall Hispanoamericana, S.A. México
- Mora, José Ginés (2004): La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *Revista Iberoamericana de Educación*, n. 35, pp. 23–37. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/373/37312911002.pdf>
- Morgas, R (1991). Gerontología Social. Barcelona, España, Editorial Heder. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAM9434.pdf>

- Morales, V., Medina, E., & Álvarez, N. (2003). *La educación superior en Venezuela*. Caracas: IESALC-UNESCO. Recuperado de http://www.mes.gov.ve/mes/documentos/descarga/Educaicon_Superior_Venezuela.pdf 12/10/2009
- Murillo, P. (2006). La profesión docente en la sociedad actual. En Larrosa, F. y Jiménez, M^a D. (Edts.) *Análisis de la profesión docente*, Alicante, Ediciones CAM. CEE Limencop, 45-62. Recuperado de <file:///C:/Users/marco/Downloads/255161-Texto%20del%20art%C3%ADculo-967151-1-10-20170110.pdf>
- Naciones Unidas (2002). Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el envejecimiento. Recuperado de <http://www.redadultosmayores.com.ar/buscador/files/ORGIN014.pdf>
- Naciones Unidas (2018), Día Internacional de las Personas de Edad, 1 de Octubre, OMS. Recuperado de <http://www.un.org/es/events/olderpersonsday/>
- Navas, P, González, N, López, A, et al (2002). Investigación cualitativa. Universidad autónoma del Estado de México. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1hsB7oNoE340Qbezy-pjEtWbqcSBq8dwS/view?ts=5d748ac8> [8/09/2019]
- Noticiero digital.com (2015). Profesores de la UCV exigen salarios dignos y educación de calidad. Recuperado de <http://www.noticierodigital.com/2015/07/profesores-ucv-exigen-salarios-dignos-y-educacion-de-calidad/>
- Oberto, T (2013). Perspectiva sobre la inclusión social de los adultos y las adultas mayores en Venezuela. Observatorio laboral: Revista venezolana Vol.6. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv6n12/art05.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2019). Política de privacidad, Envejecimiento: temas de salud. Recuperado de <https://www.who.int/topics/ageing/es/>
- Ortega, J (2019). La crucifixión del profesores universitario. Recuperado de http://www.el-nacional.com/noticias/columnista/crucifixion-del-profesor-universitario_290167

- Ossorio, M. (2013). Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, Primera Edición Electrónica. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/09/Lopez-Maria.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Empresa Inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad. (Primera edición). Santiago de Chile: Innovacom.
- Páez, T (2018). “En Venezuela no existe la fuga de cerebros”. Revista SIC. Recuperado de: <https://revistasic.gumilla.org/2018/en-venezuela-no-existe-fuga-de-cerebros/> [27/07/2018].
- Peralta, L (2015). Hacia un modelo de intervención para la inserción profesional de profesores noveles en la educación municipalizada de Chile. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl_10803_383035/lpv1de1.pdf
- Pérez, G (2004). La calidad de vida en personas mayores, en Duque, J et al (2008). La participación social de las personas mayores. IMSERSO. Recuperado de <file:///C:/Users/marco/Downloads/observatorio-ccoo-1.pdf>
- Pérez, J y Merino, M (2013). Definición de pensión. Recuperado de <https://definicion.de/pension/>
- Prieto, Leonor (2007): Autoeficacia del profesor universitario. Eficacia percibida y práctica docente. Narcea S. A. Madrid.
- Piña, M. (2016). Desarrollo de la docencia universitaria en Venezuela: política y actores educativos. Recuperado de <http://200.74.222.178/index.php/omnia/article/view/22591>
- Portal, L (2004). Reformas legales para la inserción laboral de los pensionados por vejez. En Foco. Recuperado de http://www.expansiva.cl/media/en_foco/documentos/15092004125721.pdf
- Provea: todos los derechos para todos y todas. Caso Jubilados del Ministerio de Educación. Recuperado de <https://www.derechos.org.ve/project/jubilados-del-ministerio-de-educacion>
- Pujadas, C. (1995). Los desafíos que hoy enfrenta la Universidad. Valores en la Sociedad Industrial. Recuperado de <http://200.16.86.50/Digital/658/revistas/vsi/pujadas10-10.pdf>
- Ramírez, T (2011). Como hacer un proyecto de investigación. Caracas. Recuperado de <https://www.scribd.com/document/328095418/Tulio-Ramirez-pdf>

- Reglamento de jubilación y pensiones del personal docente de la Universidad Central de Venezuela. Recuperado de http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/facultad_agronomia/consejo_facultad/personal_docente/reglamento_de_jubilaciones_y_pensiones_del_personal_docente_y_de_investigaci%3%93n.pdf
- Revista SIC (2018). UCV, USB, UCAB y ULA entre las mejores 100 universidades de Latinoamérica, según Qs. Recuperado de <http://revistasic.gumilla.org/2018/ucv-usb-ucab-y-ula-entre-las-mejores-100-universidades-de-latinoamerica-segun-qs/>
- Robbins (1998). Satisfacción Laboral: Una aproximación teórica. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- Rodríguez, G., Gil, J., García, E., (1999). “*El cuestionario*”, en *metodología de la investigación educativa*. Málaga, España: Aljibe. Recuperado de: <https://iessb.files.wordpress.com/2015/03/rodriguez-y-otros-1999-el-cuestionario.pdf>
- República Bolivariana de Venezuela. Ley para Personas con Discapacidad (LPCD). (2007). Recuperado de <http://www.minvih.gob.ve/faami/phocadownloadpap/Leyesfaami/discapacidad.pdf>
- Requena, A. (2005): La realidad económica y social de las personas mayores. Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- Revista Venezolana de. Análisis de Coyuntura, (1996). Universidad pública y financiamiento: El Caso Venezuela. Recuperado de <file:///C:/Users/marco/Downloads/11507-24750-1-SM.pdf>
- Romero, Ximena. (2010). La reducción de la pobreza en la vejez, una tarea pendiente para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio en América Latina. En Red Latinoamericana de Gerontología, Editorial No. 124. Disponible en: <http://www.gerontologia.org/noticia.php?id=1795>
- Rudduck, J. (1991). Innovation and Change. Milton Keynes: Open University
- Sabino, C. (1986). *El proceso de investigación*. Caracas, Venezuela: Humanistas.
- Scharifker, B (2019). Serie la Venezuela que viene. Recuperado de 1 http://www.el-nacional.com/noticias/papel-literario/habla-benjamin-scharifker_290199

- Salazar, A (2014). Aporte al fondo de pensiones y jubilaciones de un 10% del sueldo. Actualidad Laboral. Recuperado de <https://www.actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/aporte-al-fondo-de-pensiones-y-jubilaciones-sera-hasta-10-del-sueldo>
- Salvat, M (2005). Promueven la reinserción laboral de los jubilados. AUNO-Tercer Sector. Argentina. Recuperado de <https://www.auno.org.ar/article/promueven-la-reinsercion-laboral-de-los-jubilados/>
- Sánchez, F (2016). Fundamento y límites del rol de los adultos mayores. Recuperado de [file:///C:/Users/marco/Downloads/6388-16211-1-PB%20fundamento%20y%20l%C3%ADmites%20del%20rol%20de%20los%20profesores%20jubilados%20en%20la%20UPEL%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/marco/Downloads/6388-16211-1-PB%20fundamento%20y%20l%C3%ADmites%20del%20rol%20de%20los%20profesores%20jubilados%20en%20la%20UPEL%20(1).pdf)
- Schwartzman, S. (1996). La universidad como empresa económica. *Revista de la Educación Superior*, 1 (117), 99-104. Recuperado de <http://www.schwartzman.org.br/simon/valdivia.htm>
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). El proceso de la investigación científica, Editorial Limusa S.A. México
- Tashakkori, A., y Creswell, J.W. (2007). Exploring the nature of research questions in mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1, 207-211.
- Tomas Páez (2018). En Venezuela no existe fuga de cerebros. Recuperado en <http://revistasic.gumilla.org/2018/en-venezuela-no-existe-fuga-de-cerebros/>
- Torres, A. (2018). Entre aumentos de matrículas y ayudas económicas las universidades privadas sortean la crisis. Recuperado de <http://cronica.uno/entre-aumentos-de-matriculas-y-ayudas-economicas-las-universidades-privadas-sortean-la-crisis/>
- Torres, E (2009). Análisis comparativo de la calidad de vida de los jubilados de 5 empresas del área Metropolitana de caracas. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7078>

- Tribuna León (2018). Educación busca profesores para incorporarlos a la docencia con honores. Educación, Recuperado de <https://www.tribunaleon.com/noticias/educacion-busca-profesores-jubilados-para-incorporarlos-a-la-docencia-con-honores>
- Universidades en Venezuela: experimentales públicas y privadas. Recuperado de https://www.altillo.com/universidades/universidades_venezuela.asp
- Vaquero, A. (2006). *Políticas de incentivos sobre el profesorado universitario. Situación actual y propuestas de mejora*. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/267224742>
- Valdebenito, Z, C. (2016). *Propuesta de Valor al Empleado para Atraer y Retener Talento, a través de un Modelo de Recompensa Total*. (Trabajo de Grado de Magister, Universidad de Chile, Chile). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/140138/Propuesta%20de%20valor%20al%20empleado%20para%20atraer%20y%20retener.pdf?sequence=1>
- Vallejo, E., V., & Portalanza, C., A. (2017). Importancia de la gestión del talento humano como estrategia para la atracción y retención de docentes en las organizaciones educativas del ecuador. *PODIUM UEES*, p.p 145-168. Recuperado de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76>
- Vidal, R., Cornejo, C., Arroyo, L (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa N-2*, pp.93-102. Recuperada de [file:///C:/Users/marco/Downloads/La%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Pdc%20intelectual%20en%20Chile%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/marco/Downloads/La%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Pdc%20intelectual%20en%20Chile%20(1).pdf)
- Werther, W y Davis, K (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill, 6ta edición. México.
- World health rankings live longer live better (2018). Venezuela: Esperanza de Vida. Recuperado de <https://www.worldlifeexpectancy.com/es/venezuela-life-expectancy> [10/09/2019]
- Zúñiga, G (2008). *Una lectura sociológica de la Venezuela actual IV*. Editorial Texto C.A. Primera edición. Recuperada de <https://books.google.co.ve/books?id=hiyJdPhHJhkC&pg=PA9&lpg=PA9&dq=genny+zu%C3%B1iga+factores+demograficos&source=bl&ots=diT66hzULn&sig=ACfU3U1z>

Ot1C6irhP0G_PmLs43Ct43YCbG&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwigoPX0xY_iAhUPV
N8KHftcADkQ6AEwC3oECAgQAQ#v=onepage&q=genny%20zu%C3%B1iga%20fa
ctores%20demograficos&f=false [08/02/2019].

Enlaces adicionales

UCV

- (<http://www.ucv.ve/sobre-la-ucv/resena-historica.html>).
- (<http://portal.ucv.ve/sobre-la-ucv/resena-organizacional/mision-y-vision-objetivos-y-valores.html>)
- (<http://www.ucv.ve/autoridad>)

UCAB

- (<https://www.ucab.edu.ve/informacion-institucional/acerca-de-la-universidad/autoridades/>).
- (<http://w2.ucab.edu.ve/mision-vision-objetivos.2051.html>)

CAPITULO X

ANEXOS

ANEXO A: Formato de validación de instrumento

ANEXO A.1. Validación del instrumento por parte del Departamento de RRHH y Captación del Talento Humano

 Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Ciencias Sociales Relaciones Industriales					
Datos del Informante:	Josué Bonilla				
Cargo o Institución donde labora:	Director General de Recursos Humanos				
Nombre del Instrumento:	Reinserción laboral de Profesores Jubilados en las Universidades del área Metropolitana de Caracas				
Autor del instrumento:	Cañizales y Pérez				
Adaptado por:	Tesista: Roselin Guedez				
ASPECTOS DE VALIDACION					
		Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
Claridad	El instrumento posee un lenguaje apropiado			X	
Objetividad	El instrumento se encuentra expresado en conductas observables			X	
Actualidad	El instrumento esta adecuado a los avances tecnológicos y de ciencia			X	
Organización	Existe una organización lógica en el instrumento		X		
Suficiencia	El instrumento comprende los aspectos de calidad y de cantidad		X		
Intencionalidad	El instrumento esta adecuado con el fin en el que se realizó la investigación		X		
Consistencia	El instrumento esta basados en aspectos teóricos y científicos			X	
Coherencia	Entre las dimensiones y los indicadores			X	
Metodología	Las estrategias de recolección cumplen con el propósito de diagnóstico			X	

Observaciones / Opciones

Fecha: 17/06/2019

 Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Ciencias Sociales Relaciones Industriales					
Datos del Informante:		José Adelino Pinto			
Cargo o Institución donde labora:		Gerente de Talento Humano/ Profesor de la Escuela de Ciencias Sociales			
Nombre del Instrumento:		Reinserción laboral de Profesores Jubilados en las Universidades del área Metropolitana de Caracas			
Autor del instrumento:		Cañizales y Pérez			
Adaptado por:		Tesisista: Roselin Guedez			
ASPECTOS DE VALIDACION					
		Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
Claridad	El instrumento posee un lenguaje apropiado			X	
Objetividad	El instrumento se encuentra expresado en conductas observables				X
Actualidad	El instrumento esta adecuado a los avances tecnológicos y de ciencia				X
Organización	Existe una organización lógica en el instrumento				X
Suficiencia	El instrumento comprende los aspectos de calidad y de cantidad			X	
Intencionalidad	El instrumento esta adecuado con el fin en el que se realizó la investigación			X	
Consistencia	El instrumento esta basados en aspectos teóricos y científicos				X
Coherencia	Entre las dimensiones y los indicadores			X	
Metodología	Las estrategias de recolección cumplen con el propósito de diagnóstico			X	

Observaciones / Opciones

Fecha : 2/07/2019

En el primer instrumento, se encontraban muchos errores ortográficos, redacción, además de que se presentaba muy largo y desordenado en cuanto a dimensión .En la segunda corrección, se encontró todo bien, las primeras correcciones fueron revisadas y acomodadas.

 Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Ciencias Sociales Relaciones Industriales					
Datos del Informante:	Roxana Castillo				
Cargo o Institución donde labora:	Coordinadora General de Recursos Humanos				
Nombre del Instrumento:	Reinserción laboral de Profesores Jubilados en las Universidades del área Metropolitana de Caracas				
Autor del instrumento:	Cañizales y Pérez				
Adaptado por:	Tesista: Roselin Guede				
ASPECTOS DE VALIDACION					
		Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
Claridad	El instrumento posee un lenguaje apropiado				X
Objetividad	El instrumento se encuentra expresado en conductas observables			X	
Actualidad	El instrumento esta adecuado a los avances tecnológicos y de ciencia			X	
Organización	Existe una organización lógica en el instrumento				X
Suficiencia	El instrumento comprende los aspectos de calidad y de cantidad			X	
Intencionalidad	El instrumento esta adecuado con el fin en el que se realizó la investigación				X
Consistencia	El instrumento esta basados en aspectos teóricos y científicos			X	
Coherencia	Entre las dimensiones y los indicadores				X
Metodología	Las estrategias de recolección cumplen con el propósito de diagnóstico			X	

Fecha: 28/06/2019

Observaciones / Opciones

ANEXO A.2. Validación del instrumento por parte los Profesores Jubilados

 Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Ciencias Sociales Relaciones Industriales					
Datos del Informante:		José Ramón Llovera			
Cargo o Institución donde labora:		Gerente del Sector Financiero / Profesor UCAB			
Nombre del Instrumento:		Reinserción laboral de Profesores Jubilados en las Universidades del área Metropolitana de Caracas			
Autor del instrumento:		Cañizales y Pérez			
Adaptado por:		Tesisista: Roselin Guedez			
ASPECTOS DE VALIDACION					
		Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
Claridad	El instrumento posee un lenguaje apropiado			X	
Objetividad	El instrumento se encuentra expresado en conductas observables			X	
Actualidad	El instrumento esta adecuado a los avances tecnológicos y de ciencia			X	
Organización	Existe una organización lógica en el instrumento			X	
Suficiencia	El instrumento comprende los aspectos de calidad y de cantidad			X	
Intencionalidad	El instrumento esta adecuado con el fin en el que se realizó la investigación				X
Consistencia	El instrumento esta basados en aspectos teóricos y científicos			X	
Coherencia	Entre las dimensiones y los indicadores				X
Metodología	Las estrategias de recolección cumplen con el propósito de diagnóstico			X	
Observaciones / Opciones		Muy bueno, aun que debería de tener menos preguntas.			

 Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Ciencias Sociales Relaciones Industriales					
Datos del Informante:	Aura Marina Perdomo				
Cargo o Institución donde labora:	Colaboradora de la Casa del Jubilado UCAB				
Nombre del Instrumento:	Reinserción laboral de Profesores Jubilados en las Universidades del área Metropolitana de Caracas				
Autor del instrumento:	Cañizales y Pérez				
Adaptado por:	Tesista: Roselin Guedez				
ASPECTOS DE VALIDACION					
		Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
Claridad	El instrumento posee un lenguaje apropiado				X
Objetividad	El instrumento se encuentra expresado en conductas observables			X	
Actualidad	El instrumento esta adecuado a los avances tecnológicos y de ciencia			X	
Organización	Existe una organización lógica en el instrumento				X
Suficiencia	El instrumento comprende los aspectos de calidad y de cantidad			X	
Intencionalidad	El instrumento esta adecuado con el fin en el que se realizó la investigación				X
Consistencia	El instrumento esta basados en aspectos teóricos y científicos			X	
Coherencia	Entre las dimensiones y los indicadores				X
Metodología	Las estrategias de recolección cumplen con el propósito de diagnóstico			X	

Observaciones / Opciones

QUEDAMOS A SUS ORDENES PARA CUALQUIER AYUDA SOBRE LA INVESTIGACION

 Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Ciencias Sociales Relaciones Industriales					
Datos del Informante:	Elisabeth López				
Cargo o Institución donde labora:	Docente III				
Nombre del Instrumento:	Reinserción laboral de Profesores Jubilados en las Universidades del área Metropolitana de Caracas				
Autor del instrumento:	Cañizales y Pérez				
Adaptado por:	Tesista: Roselin Guedez				
ASPECTOS DE VALIDACION					
		Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
Claridad	El instrumento posee un lenguaje apropiado				X
Objetividad	El instrumento se encuentra expresado en conductas observables			X	
Actualidad	El instrumento esta adecuado a los avances tecnológicos y de ciencia				X
Organización	Existe una organización lógica en el instrumento			X	
Suficiencia	El instrumento comprende los aspectos de calidad y de cantidad			X	
Intencionalidad	El instrumento esta adecuado con el fin en el que se realizó la investigación				X
Consistencia	El instrumento esta basados en aspectos teóricos y científicos				X
Coherencia	Entre las dimensiones y los indicadores				X
Metodología	Las estrategias de recolección cumplen con el propósito de diagnóstico			X	
Observaciones / Opciones		Excelente			

ANEXO B: Cuestionario aplicado a las Universidades de estudio



Número de encuesta:

El presente cuestionario va dirigido a profesores a partir de 55 años (mujeres) y 60 años (hombres), profesores jubilados, profesores próximos a jubilar y/o pensionados, en relación al tema de **“Reinserción Laboral de Profesores Jubilados en las Universidades del área Metropolitana de Caracas”**. Este cuestionario tiene dos componentes: la primera parte [A] se refiere a categorización de los respondientes y la segunda parte [B] a necesidades de los respondientes planteadas a través de 23 preguntas. Por favor, lea atentamente las instrucciones antes de comenzar a contestar.

La información que usted ofrezca será manejada de manera CONFIDENCIAL y será analizada y presentada de manera agrupada y agregada. No hace falta que marque e identifique con su nombre y apellido el presente documento, esta actividad es de carácter académico y confidencial.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

SECCIÓN A: CATEGORIZACIÓN DEL RESPONDIENTE

SEXO F ☐ M ☐

EDAD (años cumplidos)

AÑOS DE DOCENCIA Universitaria (hasta la fecha actual):

1. Pregrado _____

2. Postgrado _____

Nivel Académico de estudios realizado u obtenido [a la fecha]

Nivel de clasificación actual: (o el ultimo que obtuvo) [Por favor señale con una X en el recuadro]

Instructor ☐

Asistente ☐

Agregado ☐

Asociado ☐

Titular ☐

Tiene Ud. Otro (por favor indíquelo).

Si tiene otros cargos académicos por favor responda:

1. Carga Docente _____ Hrs. Carga Administrativa _____ (si tiene) Total de horas _____
2. Carga Docente _____ Hrs. Carga Administrativa _____ (si tiene) Total de horas _____
3. Carga Docente _____ Hrs. Carga Administrativa _____ (si tiene) Total de horas _____

UNIVERSIDAD A LA QUE PERTENECE (o perteneció)

Otras Universidades a la cuales presta servicio (Conserve – por favor -el orden de la Carga horaria, - que tiene o que tuvo, Gracias):

1. _____
2. _____
3. _____

Mi remuneración depende de mí tipo de contrato [actualmente] señale con una X en el lugar que corresponde:

Dedicación Exclusiva ☐

Tiempo convencional ☐

Medio Tiempo ☐

Tiempo completo ☐

Considero que el salario básico que recibo es acorde con el trabajo que realizo:

Si ☐

No ☐

Mi salario básico es: _____

Mis beneficios otorgados son:

- a) _____
- b) _____
- c) _____

Mis ingresos en base a beneficios otorgados son (Conserve – por favor -el orden de los beneficios otorgados, - que tiene Gracias):

- a) _____
- b) _____
- c) _____

El tipo de contrato que tengo es: _____

Mi tiempo de contrato es (duración): _____

Dependo de la Escuela en donde laboro o del departamento de Recursos Humanos:

Donde me ubico según mi cargo:

Pregrado ☐ Posgrado ☐ Extensión ☐

Proyectos internos ☐ Proyectos externos ☐

SECCIÓN B: CATEGORIZACIÓN DEL RESPONDIENTE

Instrucciones: Al lado de cada enunciado – que a continuación sigue - hay una escala de 5 opciones que van de “Totalmente en Desacuerdo” a “Totalmente de Acuerdo”. Por favor, escoja solamente una opción por cada enunciado, colocando una X en el espacio correspondiente a la opción de su elección. No deje ningún enunciado sin contestar.

		Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni muy en desacuerdo, ni muy de acuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
1	Estaría satisfecho de trabajar en la universidad después de mi jubilación.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Considero que mi edad no es limitativa para continuar laborando en el área que venia desempeñando.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Realizo mi trabajo por vocación.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Siento que los trabajadores de la universidad me discriminan por mi edad.	☐	☐	☐	☐	☐

5	Las normativas universitarias me brindan seguridad a la hora de ejercer mi responsabilidad como profesor jubilado.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Las horas de labor son acordes a la remuneración que recibo.	☐	☐	☐	☐	☐
7	La universidad me brinda protección en cuanto a presentar alguna enfermedad o accidente laboral, u otros como: gastos en atención médica, hospitalización, etc. Mediante acceso a un Seguro de HCM al cual contribuyo según planes.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Realizo mi trabajo por obligación.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Los valores y metas de la universidad son consistentes con los míos	☐	☐	☐	☐	☐
10	Gozo de los beneficios que me otorga la universidad.	☐	☐	☐	☐	☐
11	Lo que hago en la universidad hace que mejore mi calidad de vida.	☐	☐	☐	☐	☐
12	Mis ingresos de la jubilación no cubren mis necesidades básicas, tales como comer, atender la salud, contar con una vivienda con un mínimo de comodidad, vestirse, trasladarse, entre otras	☐	☐	☐	☐	☐

12	Mis ingresos de la jubilación no cubren mis necesidades básicas, tales como comer, atender la salud, contar con una vivienda con un mínimo de comodidad, vestirse, trasladarse, entre otras	☐	☐	☐	☐	☐
13	Considero que los beneficios que recibo no son los suficientes para el trabajo que realizo.	☐	☐	☐	☐	☐
14	Creo que una gama de beneficios diferentes a los que recibo actualmente podría mejorar mi calidad de vida.	☐	☐	☐	☐	☐
15	Siento que si vuelvo a dar clase, puedo aportar mi experiencia a los estudiantes asignados.	☐	☐	☐	☐	☐
16	Pienso que la tecnología puede ser un beneficio para mí y la enseñanza en la universidad.	☐	☐	☐	☐	☐
17	Lo que hago en la universidad hace diferencia en la vida de los estudiantes	☐	☐	☐	☐	☐
18	Siento que no estoy al día con los avances tecnológico implementados en la universidad.	☐	☐	☐	☐	☐
19	La universidad, cumple un buen papel social.	☐	☐	☐	☐	☐
20	Me gusta lo que la universidad representa ante cualquier otra universidad.	☐	☐	☐	☐	☐

21	Trabajo en la universidad porque no me aceptan en otras empresas, por mi edad.	☐	☐	☐	☐	☐
22	Siento que las condiciones de trabajo, están acordes a mi estatus de jubilado.	☐	☐	☐	☐	☐
23	Me siento orgulloso cuando les digo a otros que trabajo de nuevo, aun como profesor jubilado en el mundo universitario.	☐	☐	☐	☐	☐

Muchas gracias por su contribución y su tiempo...

ANEXO C: Cuestionario aplicado a las personas de los departamentos de RRHH

Número de encuesta:



Universidad Católica
ANDRÉS BELLO

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

ESPECIALIDAD DE RELACIONES INDUSTRIALES

El presente cuestionario va dirigido al departamento de Captación de Talento Humano en el área de Recursos Humanos, en relación al tema de “**Reinserción Laboral de Profesores Jubilados en las Universidades del área Metropolitana de Caracas**”. Este cuestionario tiene dos componentes: la primera parte [A] se refiere a categorización de los respondientes con 25 preguntas abiertas y la segunda parte [B] a necesidades de los respondientes planteadas a través de 11 preguntas. Por favor, lea atentamente las instrucciones antes de comenzar a contestar.

La información que usted ofrezca será manejada de manera CONFIDENCIAL y será analizada y presentada de manera agrupada y agregada. No hace falta que marque e identifique con su nombre y apellido el presente documento, esta actividad es de carácter académico y confidencial. **Por favor no deje ningún ítem sin responder.**

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

SECCIÓN A: CATEGORIZACIÓN DEL RESPONDIENTE

FECHA EN EL QUE SE LLENA LA ENCUESTA: _____

SEXO F ☐ M ☐

EDAD (años cumplidos) _____

AÑOS DE SERVICIO (hasta la fecha actual): _____

Nivel Académico de estudios realizado u obtenido [a la fecha]

Cargo o Rol que desempeña en la universidad [a la fecha]

UNIVERSIDAD A LA QUE PERTENECE

DEPARTAMENTO DONDE LABORA

Carga Horaria Administrativa

El tipo de contrato que tengo es:

Mi tiempo de contrato es (duración):

Considero que el salario básico que recibo es acorde con el trabajo que realizo:

Si ☐

No ☐

Mi salario básico es: _____

Mis beneficios otorgados son:

1. _____
2. _____
3. _____

Mis ingresos en base a beneficios otorgados son (Conserve el orden que tuvo en los beneficios para agregar su ingreso, Gracias):

1. _____
2. _____
3. _____

Cuál es el proceso de jubilación y/o pensión que realiza la universidad para los profesores

Con cuantos años se jubila un profesores en la universidad _____

A quien debe dirigirse el profesor para solicitar la jubilación :

Cuáles son los beneficios de los profesores antes de la jubilación	Cuáles son los beneficios de los profesores después de la jubilación

La universidad otorga una remuneración a los profesores que se jubilan y/o pensionen, según lo establecido en el artículo 17 de la jubilación/pensión:

Si ☐

No ☐

La universidad posee un fondo de jubilacion y/o pensiones para los profesores:

Si ☐

No ☐

Si su respuesta fue afirmativa, cual es el % del fondo de jubilacion y/o pension para profesores: _____

Por razones institucionales, la universidad podra proceder a la contratacion de profesores jubilados

Si ☐

No ☐

Según la clasificacion (instructor, asistente, agregado, asociado, titular), los profesores jubilados podran ser contratados como honorario profesional, según la necesidad de los departamentos academicos.

Si ☐

No ☐

Que tipo de contrato debe tener un profesor jubilado

SECCIÓN B: CATEGORIZACIÓN DEL RESPONDIENTE

Instrucciones: Al lado de cada enunciado – que a continuación se presenta - hay una escala de 5 opciones que va desde “Totalmente en Desacuerdo” a “Totalmente de Acuerdo”. Por favor, **escoja solamente una opción por cada enunciado**, colocando una X en el espacio correspondiente a la opción de su elección. **No deje ningún enunciado sin contestar.**

		Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni muy en desacuerdo, ni muy de acuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
1	Considero que la universidad cumple con las normas establecidas en los artículos 39,40 y 80 de la LOPCYMAT	☐	☐	☐	☐	☐
2	Considero que la universidad goza de autonomía presupuestaria para reinsertar a profesores jubilados.	☐	☐	☐	☐	☐
3	La universidad cuenta con suficientes docentes.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Es necesario reinsertar profesores jubilados en las cátedras disponibles.	☐	☐	☐	☐	☐

5	Reinsertar profesores jubilados hace contribución a la eficiencia y eficacia del sistema de archivos elegibles.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Se observa una gran cantidad de escasos de profesores.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Reinsertar profesores jubilados preservaría el capital humano como figura de producción de la universidad.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Considero que reinsertar profesores jubilados sería una estrategia de apoyo para la universidad (en cuanto a ser manager, tutor, coaching, otro.)	☐	☐	☐	☐	☐
9	Se puede considerar que la reinserción laboral de profesores jubilados sería una contingencia para la universidad para el logro de los objetivos y metas académicas.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Puedo considerar que reinsertar a profesores jubilados puede ser una pérdida de tiempo y costo	☐	☐	☐	☐	☐
11	Siento que el profesor jubilado es ventajoso para la universidad, por el aporte en conocimientos, experiencia y trayectoria.	☐	☐	☐	☐	☐