

El Capital Humano y el plan de retiro laboral en los servidores públicos en la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Jhon Hitler Meléndez Ordoñez¹

jhonmelendez@unas.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-8747-3887>

Universidad Nacional Agraria de la Selva

César Augusto Huamán Ramírez

cesar.huaman@unas.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-0720-321X>

Universidad Nacional Agraria de la Selva

Walter Eduardo Mucha Huamán

walter.mucha@unas.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-1070-3124>

Universidad Nacional Agraria de la Selva

Carlos Alberto Silva Ríos

carlos.silva@unas.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-2575-8734>

Universidad Nacional Agraria de la Selva

RESUMEN

En la realización del presente estudio se tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el capital humano y el plan de retiro en los trabajadores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, contando para ello con un estudio de tipo básico y de nivel relacional, con diseño trasversal. La población estuvo constituida por los servidores en número de 246 deduciéndose de ella una muestra de 123 servidores. Los datos fueron obtenidos a través de la aplicación de una encuesta de 19 preguntas en escala tipo Liker que luego fueron analizados con las estadísticas descriptivas y la estadística inferencial (Rho de Pearson). Los trabajadores estaban constituidos por 53.7% de género masculino y el 46.3% de género femeninos, encontrándose que el 36.6% tienen en un rango de edad entre 47 y 57 años y el 31,7% en una edad de más de 58 años, siendo estos muy próximos a la jubilación. Los resultados según el Rho de Pearson establecen que existe una relación directa y positiva entre las variables de estudio ($Rho=0,791$). Las dimensiones del capital humano más valorada por los trabajadores corresponden a la actitud ($\bar{x} = 3.43$) con una correlación de $r=0.511$, luego la dimensión de aptitud ($\bar{x} = 3.10$) y una correlación de $r=0.211$. En conclusión, se determina que existe una relación positiva y de intensidad alta entre la variable capital humano y plan de retiro en los trabajadores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, estableciéndose que a un mejor capital humano se tiene una mejor responsabilidad en el plan de retiro.

Palabras claves: capital humano; plan de retiro laboral; actitud; aptitud; plan financiero

¹Autor principal

Human Capital and the labor retirement plan in public servants at the National Agraria University of la Selva

ABSTRACT

In carrying out this study, the objective was to establish the relationship that exists between human capital and the retirement plan in the workers of the National Agrarian University of La Selva, counting for this with a study of basic type and relational level, cross-sectional design. The population consisted of 246 servers, deducting from it a sample of 123 servers. The data was obtained through the application of a survey of 19 questions on a Liker-type scale that were later analyzed with descriptive statistics and inferential statistics (Pearson's Rho). The workers were made up of 53.7% male and 46.3% female, finding that 36.6% are in an age range between 47 and 57 years and 31.7% are over 58 years of age, being They are very close to retirement. The results according to Pearson's Rho establish that there is a direct and positive relationship between the study variables ($Rho=0.791$). The dimensions of human capital most valued by workers correspond to attitude ($\bar{x} = 3.43$) with a correlation of $r=0.511$, then the aptitude dimension ($\bar{x} = 3.10$) and a correlation of $r=0.211$. In conclusion, it is determined that there is a positive and high intensity relationship between the variable human capital and retirement plan in the workers of the Universidad Nacional Agraria de la Selva, establishing that the better the human capital there is a better retirement plan.

Keywords: *human capital; labor retirement plan; attitude; aptitude; financial plan.*

Artículo recibido 29 junio 2023

Aceptado para publicación: 29 julio 2023

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones públicas conformadas por las entidades del sector público se componen de un conjunto de personas que a lo largo de los años laboran de manera permanente y continúa teniendo presente la remuneración como contraprestación de los servicios que realiza de manera periódica en el caminar laboral; sin embargo, es visible la forma, por los años laborados, como las entidades desvinculan a los trabajadores sin tener en cuenta un plan de retiro o jubilación, ocasionando, muchas veces, situaciones de rápido envejecimiento y deterioro en su salud, golpe certero que es adoptado por el trabajador que por supuesto tiene un impacto en su estado físico, emocional y hasta espiritual. Daría la impresión de que las entidades no estarían creando momentos ni herramientas válidas que permitan planificar una jubilación en favor de sus trabajadores, porque posiblemente consideran que es una responsabilidad del Estado o de los fondos privados de jubilación.

Toda organización considera al talento humano como un activo muy importante, quienes ponen a disposición su mejor esfuerzo, razón por la cual este activo debería respaldarse de las mejores condiciones en el presente y por ende en el futuro. Actualmente, generaciones enteras, miles de millones de trabajadores en todo el mundo, a los cuales se les prometió un retiro digno, luchan contra reformas que los obligan a trabajar más, para recibir menos, proyectando un retiro con grandes inseguridades e incertidumbres. Cada vez, más países atraviesan por grandes tensiones sociales y políticas, debido a los desequilibrios financieros donde actuaciones recurrentes comprometen la estabilidad fiscal, obligando a sus autoridades a limitar derechos adquiridos desde hace casi un siglo. En adición, las crecientes demandas de pensiones no contributivas para los envejecientes en estado de necesidad, completa un panorama general delicado y esperanzador (Díaz, 2020)

La planificación de la jubilación es un tema que un gran número de profesionales no desean opinar, y la única forma de abordarlo es a través de una serie de miedos, con el tiempo, se ignoran hasta que llega el momento inevitable en que el profesional debe dimitir de su vida laboral activa. Es difícil de creer, pero así como la mayoría de los profesionales no suelen planificar su jubilación, las empresas no suelen tener planes de finiquito para sus socios. La jubilación es vista como un fondo de pensiones o una responsabilidad nacional, como si fuera a resolver los nuevos problemas ambientales que enfrentamos con el inexorable paso del tiempo. (Schwarz,2018).

El trabajador al jubilarse padece perjuicios angustiosos, que repercute básicamente en su autoestima, como son: la apócope del rol en la sociedad y en el aspecto laboral, amistades más cercanas, colegas y por supuesto estatus. Si bien el individuo colma su vida posterior a la jubilación está llena de nuevos proyectos y los patrones sociales pueden hacerle sentir inútil (Mata, 1993, como se citó en Alpizar, 2011).

Frente a esta contextualización es necesaria preparar adecuadamente la jubilación, sensibilizar sobre este fenómeno, dar apoyo y formación para facilitar el proceso de adaptación a las nuevas situaciones personales y sociales, desarrollar alternativas de ocio donde la participación social y el voluntariado puedan enriquecer a las personas y sus comunidades. Esto, si se complementa con programas de intervención psicosocial, ayudará a llenar los vacíos que puede crear la inactividad del trabajo para muchos, brindando apoyo y actividades que amplíen las oportunidades de desarrollo, mientras intenta utilizar las experiencias adquiridas durante la vida para un evento socialmente significativo (Sirlin, 2007).

La gama de beneficios y protecciones que un individuo recibe de diversas fuentes durante las actividades laborales es cada vez más importante. Si también está empleado en una relación dependiente, una organización casi omnipresente puede hacer que la vida no solo sea más segura, sino también más placentera para usted y su familia. Es necesario que las entidades públicas se acostumbren a contar con planes a apoyo al empleado en vísperas de ingresar a la etapa de jubilación laboral; estas acciones deben de partir por una responsabilidad social de la entidad contribuyendo a garantizar los beneficios que el empleado percibe de la entidad durante la vida laboral activa.

Razón por la cual, los colaboradores en todo el proceso de su vida laboral deben desarrollar en conjunto con la entidad acciones que protejan sin contar el final de su carrera. Sin embargo, a medida que se acerca la fase de jubilación, es necesario prepararse y planificar para que este tiempo se pueda aprovechar al máximo y llevar un estilo de vida similar al de un jubilado durante la fase activa. Se ha planteado como problema general, ¿Qué relación existe entre el capital humano y el plan de retiro en los servidores públicos en la Universidad Nacional Agraria de la Selva? Asimismo, los problemas secundarios son: ¿Qué relación existe entre la aptitud y el plan de retiro en los servidores públicos en la

Universidad Nacional Agraria de la Selva?; y ¿Qué relación existe entre la actitud y el plan de retiro en los servidores públicos en la Universidad Nacional Agraria de la Selva?

Por ende, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre el capital humano y el plan de retiro en los servidores públicos en la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación que existe entre la aptitud y el plan de retiro en de los servidores públicos en la Universidad Nacional Agraria de la Selva y determinar la relación que existe entre la actitud y el plan de retiro en de los servidores públicos en la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta lo práctico en la relación se encuadra en una investigación básica, porque los objetivos se orientaron a demostrar que los indicadores si contribuyen a alcanzar los objetivos. Mientras que el nivel de la investigación es relacional porque buscó demostrar la relación que existe entre el capital humano y el plan de retiro en los trabajadores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, medida que se tomó en un solo momento.

Se ha diseñado la investigación de manera transversal, porque el estudio se ha realizado en un determinado tiempo y el esquema adaptado al diseño de la investigación. La población está representada por todos los trabajadores contratados y activos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva que asciende a la cantidad de 246. Se estableció la magnitud de la muestra teniendo en cuenta la fórmula estadística para muestras infinitas. Para la recolección de los datos se utilizó una encuesta que conformaba dos variables, la primera tiene relación con la variable capital humana (Variable asociada) con dos dimensiones de aptitud y actitud; y la segunda variable plan de retiro (Variable relacionada) con tres dimensiones: Adecuación, asesoramiento y planificación financiera. Las interrogantes planteadas describían la opinión de los servidores en la UNAS sobre el conocimiento y el interés sobre los aspectos mencionados. El cuestionario comprendía 19 preguntas y fue aplicado a servidores activos de ambos sexos la de instrucción, y eran preguntas que han sido fáciles de entender y relevantes para obtener información relacionada con los indicadores descritos en cada variable de la encuesta.

La fiabilidad del instrumento se evaluó mediante el estadístico alfa de Cronbach; los resultados obtenidos estuvieron por encima del mínimo aceptado para estudios sociales; el instrumento se

consideró confiable y la recolección de información pudo continuar. Para el procesamiento de datos, continuamos ordenando y seleccionando datos obtenidos utilizando Microsoft Excel - 2016; en el instrumento, los datos precodificados son seleccionados de acuerdo a sus elementos correspondientes, y los puntajes son asignados de acuerdo a las respuestas obtenidas, del 1 al 5, para procesar las demás dimensiones de la calificación del Resultado A determinado por la clasificación de la información. Luego, la información se procesó para este propósito utilizando las estadísticas de IBM SPSS Statistics Versión 26. Se recodificaron 123 respuestas al cuestionario para el análisis estadístico.

RESULTADOS

Tabla 1

Composición de la muestra por sexo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	66	53,7
Femenino	57	46,3
Total	123	100,0

La composición de la muestra estuvo conformada por ambos sexos (tabla 1), siendo el sexo masculino que tuvo la mayor representatividad con un 53.7 % y el sexo femenino conformado por un 46.3%.

Tabla 2

Edad promedio de los servidores en la UNAS

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
25 a 35 años	20	16,3
36 a 46 años	19	15,4
47 a 57 años	45	36,6
58 años a Más	39	31,7
Total	123	100,0

Respecto a conocer la edad de los trabajadores (Tabla 2) y conocer que cerca se encuentran a terminar su vínculo laboral mediante la jubilación, se encontró que el mayor porcentaje se encuentra entre las edades de 47 a 57 años (36.6%), seguidamente corresponde a las edades de 58 años a más (31.7%),

deduciéndose que aproximadamente las dos terceras partes de los encuestados son personas cercanas a la jubilación, y una tercera parte se encuentra en el rango de 25 a 46 años.

Tabla 3. *Tiempo de servicios*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 años	25	20,3
De 6 a 10 años	11	8,9
De 11 años a Más	87	70,7
Total	123	100,0

En la tabla 3 se aprecia que el 70.7% de los servidores públicos en la Universidad Nacional Agraria de la Selva tienen acumulado un tiempo de servicio mayor a 11 años, el 20.3% tienen una antigüedad menor a 5 años de servicio y el 8.9% se encuentra entre 6 y 10 años de labores permanentes en la institución.

Tabla 4. *Interés sobre los planes de jubilación existentes con fines previsionales*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	11	8,9
Bajo	12	9,8
Moderado	55	44,7
Alto	39	31,7
Muy alto	6	4,9
Total	123	100,0

Uno de los aspectos que se puede resaltar de la tabla 4, es que los planes de jubilación no son de mucho interés para los colaboradores en la universidad estudiada; puesto que el 44.7% tiene un interés moderado y solamente un 46.6 % tiene un interés alto y muy alto respectivamente lo que llevaría a una primera conclusión de la falta de actitud o aptitud para los fines previsionales.

Tabla 5.

Propuesta de metas financieras y decisiones para generar otros ingresos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	,8
Bajo	5	4,1
Moderado	57	46,3
Alto	47	38,2
Muy alto	13	10,6
Total	123	100,0

Dentro de la actividad laboral, (tabla 5) los servidores deben de proponerse metas financieras al término de su jubilación; sin embargo, solo el 46.6 % se proponen metas moderadas y el 38.2 % y el 10.6% se proponen metas financieras altas y muy altas respectivamente como previsión a una tranquilidad personal familiar al cese de mi actividad laboral.

Tabla 6.

Grado de conocimiento de la diferencia entre optar por la ONP y una AFP

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	10	8,1
Bajo	5	4,1
Moderado	49	39,8
Alto	43	35,0
Muy alto	16	13,0
Total	123	100,0

El mercado ofrece dos alternativas de jubilación, que en la tabla 6, el conocimiento de ellas en cómo funcionan y operan según resultados muestran que en ambas opciones es muy bajo en un 8.1%, bajo 4.1%, moderado 39.8%, alto 35% y muy alto 13%.

Tabla 7*Preparación institucional para su jubilación*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	64	52,0
Bajo	13	10,6
Moderado	20	16,3
Alto	26	21,1
Total	123	100,0

Esta interrogante muestra los resultados en la tabla 7 que el grado de compromiso de la institución por brindar o desarrollar algún programa donde enseñen a prepararse para su jubilación; un 52% dice que ese compromiso es muy bajo, bajo 10.6%, moderado 16.3% y alto 21.1%.

Tabla 8.*Prueba de Hipótesis General*

	Rho de Spearman	Capital Humano	Plan de retiro laboral
Capital Humano	Coefficiente de correlación	1.000	,791**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	123	123
Plan de retiro laboral	Coefficiente de correlación	,791**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	123	123

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según los resultados del estadístico rho de Spearman (Tabla 8), la significancia bilateral es 0.000 para las dos variables, siendo este menor que el margen de error establecido de (0.05), lo que permite confirmar que existe una correlación entre las variables y determina un alto nivel de correlación (0,791), porque el coeficiente de correlación está más cerca de 1; es una correlación positiva, es decir, conduce directamente a un mejor capital humano mayor será la elaboración de un plan de retiro en los servidores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva y viceversa. El resultado de la tabla 2, permite aceptar la hipótesis planteada.

Tabla 9*Contrastación de la hipótesis específica 1*

Rho de Spearman		Plan de retiro laboral	Aptitud
Plan de retiro laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,510**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	123	123
Aptitud	Coeficiente de correlación	,510**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	123	123

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9, se aprecia los resultados del estadístico rho de Spearman, donde la significancia bilateral es 0.000, siendo este menor que el margen de error establecido de (0.05), lo que permite confirmar la existencia de la correlación entre la dimensión de aptitud y el plan de retiro. El nivel de correlación es moderado (0,510), debido que el coeficiente de correlación se encuentra equidistante al 0 y al 1; siendo esta una correlación positiva, es decir, directa, por lo que, a una mejor aptitud mayor será la elaboración de un plan de retiro en los servidores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva y viceversa. El resultado de la tabla 2, permite aceptar la hipótesis planteada.

Tabla 10*Contrastación de la hipótesis específica 2*

Rho de Spearman		Plan de retiro laboral	Actitud
Plan de retiro laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,211*
	Sig. (bilateral)		0.019
	N	123	123
Actitud	Coeficiente de correlación	,211*	1.000
	Sig. (bilateral)	0.019	
	N	123	123

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 10, se aprecia los resultados del estadístico rho de Spearman, donde la significancia bilateral es 0.000, siendo este menor que el margen de error establecido de (0.05), permitiendo corroborar la existencia de la correlación entre la dimensión de actitud y el plan de retiro laboral. El nivel de correlación es moderado (0,211), debido que el coeficiente de correlación se encuentra más cercano al 0; siendo esta una correlación positiva, es decir, directa, por lo que, a una mejor actitud mayor será la elaboración de un plan de retiro en los servidores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva y viceversa. El resultado de la tabla 2, permite aceptar la hipótesis planteada.

DISCUSIÓN

A partir de los resultados encontrados a través del estadístico rho de Spearman donde la significancia bilateral es 0.000 para las dos variables, siendo este menor que el margen de error establecido de (0.05), permite confirmar la existencia de la correlación entre las variables, en tal sentido se acepta la hipótesis nula lo cual establece que existe una relación significativa entre el capital humano y el plan de retiro de los servidores públicos en la Universidad Nacional Agraria de la Selva con un nivel de relación calificado como alto (0,791), por lo que a un mejor capital humano mayor será la elaboración de un plan de retiro en los servidores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva y viceversa.

Estos resultados guardan relación con lo que manifiesta Greey (2021), que en su trabajo de investigación titulado “Programas de preparación para el retiro laboral: una mirada a la calidad de vida de pensionados colombianos” señala que adaptarse a un nuevo rol y estilo de vida puede tener un gran impacto en una persona. Las organizaciones de Columbia deben incluir un componente de preparación para la jubilación en sus planes de bienestar, brindando a los empleados que pronto se jubilarán la orientación, las herramientas y el conocimiento que necesitan para navegar esta nueva fase del ciclo de vida. Los datos obtenidos ayudaron a identificar las características clave de los programas de preparación para la jubilación, comprender qué significa la jubilación para algunos jubilados y comprender el impacto de la jubilación en ciertos aspectos de la calidad de vida de los encuestados.

Asimismo, guardan relación con Bernal, Pedraza, & Castillo, (2020) donde en su artículo científico titulado “El capital humano y su relación con el desempeño organizacional” manifiestan que existe una relación positiva significativa entre el capital humano y el desempeño organizacional, según el valor obtenido del coeficiente de Pearson el resultado es positivo, con una significancia bilateral menor a 0.05,

según Batanero, Gea, López y Arteaga (2017), encontraron que el índice de asociación confirma la fuerte relación entre estas variables, alcanzando un valor de 0.585. Por otro lado también dicho trabajo es coherente con lo que manifiesta Villegas, Cardona, Nieto, & Rojas (2020) en su trabajo de grado titulado “Propuesta de un plan de bienestar laboral para los trabajadores del Centro Educativo Internacional “Oasis”: Este documento ha sido desarrollado como respuesta a la necesidad del Centro Educativo Internacional Oasis de desarrollar y establecer un programa de bienestar, cuyo propósito es mejorar el desempeño laboral y asegurar la creatividad, participación y desarrollo laboral fomentando las condiciones del ambiente de trabajo para la seguridad del personal de la institución.

Con Domínguez (2018) quien manifiesta en su tesis doctoral Salud, género y educación en la transición a la jubilación, resalta las preocupaciones públicas actuales sobre la jubilación, la edad y el envejecimiento de la sociedad, planteando preguntas sobre cómo se manejan actualmente la jubilación y el envejecimiento en España. Las recientes reformas a la Ley de Pensiones prevén la postergación de la edad de jubilación, aumentando el número de años de aportes necesarios para obtener una pensión completa en función del aumento de la esperanza de vida, y buscando ajustar gradualmente la edad de jubilación en el tiempo. Esta preocupación se deriva de la composición desigual de la población, donde los jubilados y los ancianos dependen de lo que han acumulado a lo largo de su vida. Los principales hallazgos apuntan a la necesidad de un enfoque más justo, equitativo e inclusivo de la edad de jubilación teniendo en cuenta la desigualdad social acumulada durante la vida (en el trabajo) incluidas las desigualdades de género, como el nivel educativo y saludable. Tras este análisis, se sugiere la necesidad de enfoques de política que tengan en cuenta estas desigualdades sociales, tanto en términos de acceso a pensiones como de procesos de envejecimiento.

De la misma manera guardan relación con lo señalado en Lujan (2013) donde en su investigación titulada “Apoyo de la familia en el tránsito a la jubilación” Este estudio investiga los efectos positivos del apoyo familiar después de la jubilación en un grupo de personas con educación secundaria y terciaria independientes física y económicamente y con un estilo de vida activo. Son personas que tenían un empleo remunerado antes de jubilarse, por lo que pueden observar los cambios que trae esta importante transición y el papel de sus familias en el proceso de jubilación. De la misma manera lo manifestado en Angulo (2020) “Capital humano y capital físico como determinantes del crecimiento económico del

Perú durante el periodo 1990 – 2016”. Guardan relación en una de sus variables fundamentales Porque este estudio plantea la realidad y cuestiona la relación entre el capital humano y capital físico y el crecimiento económico del Perú en el periodo 1990 al 2016. Las variables se examinaron utilizando la inversión en educación, la escuela primaria y la matrícula en la escuela primaria. La matrícula en la escuela secundaria y la alfabetización del capital humano y la formación bruta de capital fijo para el capital físico informados por el gobierno se analizan utilizando el modelo del economista Romer. Los resultados brindan información importante sobre el uso y pronóstico de la inversión en educación; la relación entre alfabetización e inversión total en capital fijo también tiene un efecto positivo en el crecimiento económico. Estos resultados confirman de manera parcial los resultados obtenidos en el estudio antes mencionados, dado que la variable principal, que es el capital humano forma parte de un factor importante a ser considerado en la previsión de la jubilación desde el punto de vista de la inversión en educación.

De la misma manera Lujan (2019) en su trabajo de investigación, titulado “Capital humano y retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019; se plantea como objetivo, determinar la relación del capital humano y la retención del personal, utilizaron, entre otros, un cuestionario de capital humano y una encuesta de retención como herramientas de recolección de datos que fueron debidamente validados y cumplieron con los criterios de confiabilidad. Como resultado, el estudio muestra una relación significativa entre el capital humano y la retención según lo probado por la prueba b de Dow de Kendall. Se infirió que el capital humano y la retención de personal son variables que afectan los procesos internos y externos en una empresa privada y forzosamente a los trabajadores que lo integran. En ese sentido, por ser $p\text{-valor} < 0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo de que existe relación significativa entre el capital humano y la retención del personal, con un valor de $r=0.653$, valor determinado por la prueba Tau-b de Kendall.

Por otro lado, lo manifestado por Schwarz-Díaz, (2018) en su artículo titulado denominado ¿Por qué es importante un plan de retiro?, se ajustan a los hallazgos encontrados en la investigación, ya que la planificación de la jubilación es un tema que la mayoría de los profesionales son reacios a discutir. Es difícil de creer, pero así como la mayoría de los profesionales no suelen planificar su jubilación, las

empresas no suelen tener planes de indemnización para sus inminentes colaboradores. En ese sentido un mejor capital humano hará que se prevé su futuro y de esa manera mejorara su calidad de vida de los jubilados. Por otro lado, de acuerdo con Paitan (2018) en la que desarrolla su investigación titulada “La vuelta al empleo tras la jubilación”: ¿Es la pensión de jubilación una causal de extinción de la relación laboral? Por tanto, estudiando los sistemas de derecho previsional que inciden horizontalmente en el sistema de trabajo (edad de jubilación o causas de extinción de la relación laboral) y en la seguridad social o sistema de pensiones (edad en la que se perciben las pensiones), según la jurisprudencia de la Corte Constitucional. y el criterio de la Corte Suprema, buscamos trabajo para determinar si varios tipos de pensiones otorgadas por la Policía Estatal o la Policía Federal prevén la terminación del empleo, es decir. si trabajo y pensiones son incompatibles (regla general) o compatibles (regla excepcional). En este sentido, en este último caso, el concepto tradicional de pensión ha sido sustituido por nuevos conceptos o modelos (sistemas de pensiones flexibles y progresivos), como los establecidos por la legislación española, a saber: jubilación parcial, jubilación flexible y jubilación activa. En ese sentido, lo manifestado por Schwarz-Díaz, (2018), no concuerda con los hallazgos encontrados en la investigación presente.

Finalmente, el trabajo de investigación de Desposorio (2017), titulada “Incidencia del capital humano docente en el desarrollo organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico público del ejército – ETE”. Concluyó que el capital humano docente, se relaciona positivamente en el desarrollo organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército – ETE, porque existe evidencia significativa al ser el p-valor ,000 menor que el Alfa de 0,05, con una correlación de Spearman de 0,878, mostrando una correlación alta por lo que dicha investigación rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis de investigador.

CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que existe una relación positiva entre la variable capital humano y la variable en los trabajadores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, siendo esta una relación alta al contar con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,791, y una significancia bilateral de 0.000, siendo este menor que el margen de error establecido de (0.05), lo que permite confirmar la

existencia de la correlación directa y positiva entre las variables, por lo que, a un mejor capital humano mayor será la elaboración de un plan de retiro en los servidores.

2. Que, existe una relación positiva y directa entre la dimensión de aptitud y la variable plan de retiro, siendo ésta de intensidad moderada, al poseer un coeficiente de correlación rho de Pearson de 0,510, y una significancia bilateral de 0.000, siendo este menor que el margen de error establecido de (0.05), confirmándose de esta manera que a una mejor actitud mayor será la elaboración de un plan de retiro en los trabajadores de la UNAS.
3. La existencia de una relación positiva y directa entre la dimensión de actitud y la variable plan de retiro, siendo ésta de intensidad baja, al tener un coeficiente de correlación rho de Pearson de 0,211, y una significancia bilateral de 0.000, siendo este menor que el margen de error establecido de (0.05), confirmando que a una mayor aptitud mayor será la elaboración de un plan de retiro en los trabajadores de la UNAS.
4. Se evidencia un bajo nivel de planificación financiera pensando en la etapa de jubilación en los servidores públicos en la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
5. Se rescata la falta de compromiso y responsabilidad social por parte de la Universidad Nacional Agraria de la Selva con sus trabajadores como previsión a la etapa de jubilación.
6. Se evidencia poca voluntad de ahorro y por ende débil percepción de las finanzas personales para tomar decisiones de inversión con la finalidad de generar ingresos adicionales con fines previsionales.
7. En la variable Capital humano, la mayor apreciación es a la dimensión de actitud ($\bar{x}=3.43$), donde expresan su voluntad para prever los fondos para una estabilidad familiar al término de su vida laboral, alcanzar su libertad financiera y generar otros ingresos en busca de una tranquilidad en su etapa de jubilación. Sin embargo, existe una moderada predisposición para la dimensión aptitud, porque muestra un promedio de $\bar{x}=3.10$, indicando que se interesan sobre los planes de jubilación existentes en el mercado, que tienen capacidad de evaluar estos, además que se consideran servidores públicos con conocimientos previsionales en aras de contar con fondos que le den una mayor tranquilidad financiera.

8. En la variable plan de retiro, la dimensión de plan financiero tiene la mayor valoración por parte de los servidores de la institución ($\bar{x}=3.19$), y la que se encuentra por debajo de la media es la referida a la dimensión de asesoramiento con una media de $\bar{x}=2.85$, y por debajo de esta esta la apreciación a la dimensión de adecuación ($\bar{x}=2.39$).

LISTA DE REFERENCIAS

- Angulo, K. (2020). *Capital humano y capital físico como determinantes del crecimiento económico del Perú durante el periodo 1990 – 2016*. (Tesis de Grado). Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/11537/24626>.
- Alpizar, I. (2011). Jubilación y calidad de vida en la edad adulta mayor. *Abra.*, Vol. (31, N°. 42), (15-26).
- Becker, S. (1983). *El capital Humano*. Alianza Universidad de Textos, Alianza Editorial, S.A.
- Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). *El capital humano y su relación con el desempeño organizacional*. *Espacios*, Vol. 41 (22) 2020 (Art. 14). <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Bontis, N. (2002). *El capital intelectual Nacional. El desarrollo del capital intelectual en la Región*. Instituto del Capital Intelectual.
- Brooking, A. (1999). *El Capital Intelectual*. Editorial Paidós Empresa.
- Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M., & Brito, T. (2007). *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. La Universidad EAFIT: Serie Cuadernos de Investigación: <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernosinvestigacion/article/view/1287/1166>
- Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial (CCRE).: ¿Qué es la responsabilidad social empresarial? [En línea 1994 -2010]. Publicado en la web: <http://www.dimensionempresarial.com>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Desposorio (2017). *Incidencia del capital humano docente en el desarrollo organizacional del instituto de educación superior tecnológico público del ejército – ETE*. Tesis para optar al grado académico de maestro en administración. Universidad Inca Garcilaso de

la Vega.

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3753/TESIS_MAES

T_ADMINIS_JOHNNY%20DESPOSORIO%20POMA.pdf?sequence=2&isAllo wed= y.

Díaz, A. (2020). *Pensiones dignas y sostenibles para todos: Los grandes retos de la longevidad*. Santo Domingo, República Dominicana: Independently published.

Diccionario de la Real Academia <https://dle.rae.es/aptitud> 11/03/2023

Domínguez, A. (2018). Salud, género y educación en la transición a la jubilación.

Drovetta, M. y Guadagnini, H. (1995). Diccionario de administración y ciencias afines. Editorial Limusa.

Edvinsson L. y Malone M.S. (1997). *Intellectual Capital. Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*”, Harper Collins Publishers, Inc., 1ª ed.

Euroforum (1998). *Medición del Capital Intelectual*. Modelo Intelect. IUEE, San Lorenzo del Escorial (Madrid).

Flores, K. (2018). Cultura del retiro en la generación Millennial de la ciudad de la tierra Blanca, Veracruz. *Revista Ciencia Administrativa*, 205-219.

Greey, D. (2021). Programas de preparación para el retiro laboral: una mirada a la calidad de vida de pensionados colombianos (Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10784/29936>

Lujan, Gonzales (2013). *Apoyo de la familia en el tránsito a la jubilación*; tomado de <http://hdl.handle.net/10662/5808>; accesado el 14-09-2021 editora INFAD, Universidad de Extremadura

Lujan Miguel, R. D. (2019). *Capital humano y retención del personal de la Empresa*. Luframa Hardware Technologies SAC del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

O.I.T. (Cintefor) (2004). *Diálogo social y formación profesional*. Consultado en la página <http://www.cintefor.org>

Paitan, J. (2018) *La vuelta al empleo tras la jubilación: ¿Es la pensión de jubilación una causal de extinción de la relación laboral?* Tesis para optar el para optar el título de Segunda Especialidad Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Pérez, D., & Castillo, J. (2016). *Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud*. Scielo.org.mx:
<http://www.scielo.org.mx/pdf/est/v16n52/24486183-est-16-52-00651.pdf>
- Rojas, M. , Maya, L. y Valencia, M. (2015). *Definición de un modelo para la planeación financiera personal aplicado al caso colombiano*. Universidad de Medellín.
- Sánchez, Melián y Hormiga (2007). *Concepto de Capital intelectual y sus dimensiones*.
- Schultz, T.W. (1983). *La inversión en capital humano, educación y sociedad*. Volumen 8.
- Schwarz Díaz, M. (8 de octubre 2018). *¿Por qué es importante un plan de retiro?* RH Management. Recuperado de <https://rhmanagement.cl/rhm/plan-de-retiro/>
- Sirlin, C. (2007). *La jubilación como situación de cambio: La preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje*. Comentarios de seguridad social, 16, 47-73.
- Steward T.A. (1997). *La Nueva Riqueza de las Organizaciones: EL Capital Intelectual*. Una revisión de literatura.
- Weisz, A. M. (18 de febrero de 2015). *América economía.com*. Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/columnas/claves-para-implementar-unplan-de-pensiones-que-contemple-distintas-generaciones>
- Villegas, L., Cardona, A., Nieto, A., & Rojas, B. (2020). *Propuesta de un plan de bienestar laboral para los trabajadores del Centro Educativo Internacional Oasis*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10882/10302>