

# PRAXIS

educativa

Universidad Nacional de La Pampa  
Facultad de Ciencias Humanas  
Instituto de Ciencias de la Educación  
para la investigación interdisciplinaria



ISSN 2313-934X  
SANTA ROSA, LA PAMPA, ARGENTINA  
Correo electrónico: iceii@humanas.unlpam.edu.ar  
Disponible en <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/praxis>

Retraso en la jubilación de académicos Chilenos: Una visión de sus percepciones ante el futuro. Artículo de Daniel Sánchez Brkic y Cristina Mayor Ruiz. Vol. 25, No 1 enero - abril 2021 E ISSN 2313-934X, pp. 1-22. <https://dx.doi.org/10.19137/praxiseducativa-2021-250119>

Esta obra se publica bajo Licencia Creative Commons 4.0 Internacional  
CC BY- NC- SA Atribución, No Comercial, Compartir igual



## Retraso en la jubilación de académicos chilenos: una visión de sus percepciones ante el futuro

Delay in the retirement of Chilean academics: a vision of their perceptions of the future

Retraso na aposentadoria de académicos. Chilenos: uma visão de suas percepções esperante o futuro

---

### Daniel Sánchez Brkic

Universidad de Sevilla, España

[danielprofesor@gmail.com](mailto:danielprofesor@gmail.com)

<http://orcid.org/0000-0003-1909-7650>

### Cristina Mayor Ruiz

Universidad de Sevilla, España

[crismayr@us.es](mailto:crismayr@us.es)

<https://orcid.org/0000-0001-7101-044X>

**Recibido:** 2020-08-27 | **Revisado:** 2020-10-27 | **Aceptado:** 2020-11-27

## Resumen

El objetivo del presente artículo es dar cuenta de los resultados de una investigación doctoral actualmente finalizada cuyo objetivo es conocer las causas por las cuales los académicos universitarios en Chile, habiéndose pensionado o no de su trabajo académico, retrasan el inicio de la etapa de jubilación; en específico, se exponen las percepciones que tienen respecto de su futuro. La investigación de carácter mixto involucra una fase cuantitativa y una cualitativa. Se exponen, en este artículo, resultados de la fase cualitativa de profundización. Para estos efectos, se ha entrevistado a 21 académicos y académicas de entre 55 y 76 años pertenecientes a nueve universidades del país tanto públicas como privadas y que trabajan en nueve carreras diferentes.

Los resultados permiten demostrar que los académicos chilenos estarían retrasando el inicio de su etapa de jubilación principalmente por factores vocacionales, económicos, desalud y legales.

**Palabras claves:** profesores universitarios; universidad; pensiones laborales; jubilación; condiciones laborales.

## Abstract

The objective of this article is to report the results of a doctoral research currently completed whose objective is to know the causes why university academics in Chile, having retired or not from the academic work, delay the beginning of their retirement stage; specifically, the perceptions they have regarding their future are exposed. The research of a mixed nature involves a quantitative and a qualitative phase. The results of the qualitative deepening phase are presented in this article. For these purposes, 21 academics between 55 and 76 years old belonging to nine public and private universities in the country and working in nine different careers have been interviewed.

The results show that Chilean academics would be delaying the start of their retirement period mainly due to vocational, economic, health and legal factors.

**Keywords:** university professors; university; labor pensions; retirement; working conditions.

## Resumo

O objetivo do trabalho é apresentar os resultados de uma investigação doutoral atualmente finalizada cujo objetivo é conhecer as causas pelas quais os académicos universitários do Chile, aposentados ou não do seu trabalho académico, adiam a etapa de aposentadoria; especificamente, expõem-se às percepções que existem sobre o futuro. A investigação, de tipo mista, involucra uma fase qualitativa e quantitativa. Exibem-se, neste artigo, os resultados da fase qualitativa de aprofundamento. A fim, entrevistou-se 21 académicos do país e de universidades públicas e privadas e que trabalham em 9 carreiras diferentes. Os resultados permitem demonstrar que os académicos chilenos estariam adiando o início de sua etapa de aposentadoria por fatores vocacionais, econômicos, de saúde e legais.

**Palavras-chave:** professores universitários; universidade; aposentadorias; condições de trabalho.

## **1. Introducción**

En Chile, la jubilación de los académicos ha sido pocas veces estudiada. El incentivo al retiro voluntario de profesores<sup>1</sup>, de acuerdo con la Ley N° 21.043 (2017), es una iniciativa que instala el debate respecto a dichas temáticas, teniendo en cuenta que su aplicación podrá beneficiar a unos 3.800 académicos.

La jubilación de docentes universitarios está siendo foco de interés de organismos internacionales y es una preocupación dadas sus características. Atendiendo esta prerrogativa, resulta una constante exigencia en cuanto a su mejora y adecuación en aspectos relacionales, sociales, individuales e institucionales.

En Chile, no hay estadísticas sobre tasas de retiro mediante jubilación de docentes en educación superior; es por lo que no solo se espera conocer las formas como se vivencia la jubilación para dicho colectivo, sino también la forma en que los mismos perciben dicho momento, con el propósito de conocer ese tránsito.

Lo difícil para comprender los temas relativos a los académicos que trabajan en educación superior es la falta de información al respecto, ya que la información disponible posee múltiples errores y vacíos según el CINDA (Centro Interuniversitario de Desarrollo, 2011) y Rolando y Salamanca (2010). Dichos errores impiden obtener cifras precisas de la cantidad de académicos en el sistema de educación terciario del país. El Ministerio de Educación advierte, en sus bases de datos, que la cantidad de personal académico existente en sus registros no coincide necesariamente con la realidad ya que muchos trabajan en más de una institución y, por lo tanto, se contabilizan más de una vez; y la misma advertencia para horas de trabajo y sedes donde trabajan (SIES, Servicio de Información de Educación Superior, 2019).

Intentando una aproximación, en la actualidad, según los datos del SIES (2019), existen 61 universidades con reconocimiento oficial, 34 de ellas privadas y 27 estatales. Debemos de tener en cuenta, para el trabajo que nos ocupa, que en el sistema de educación superior trabajarían 86.416 académicos. Debido a múltiples características relacionadas con el crecimiento demográfico, las pensiones se han convertido en un tema complejo para el país ya que para el año 2075 se esperan en Chile 63% de personas de 65 años o más en edad de trabajar; en comparación a un promedio de edad de 54.5% para países miembros de OCDE (OCDE, 2015). En Chile, las pensiones son pobres y de baja calidad (Iglesias, 2014) y, actualmente, a agosto de 2020, se discute una nueva reforma al sistema de pensiones con el fin de mejorar la situación. Con estos antecedentes, la presente investigación espera colaborar en una aportación que, profundizando en sus procesos, permita una mejor comprensión del proceso jubilatorio de los académicos universitarios.

## **2. Los profesores universitarios**

Los profesores son, ante todo, personas, y el desarrollo de su carrera ocurre en un proceso vital personal que se asume y entiende desde la propia práctica (Gimeno Sacristán, 2010), determinada por la experiencia y reconocimiento que se obtienen a medida que se va envejeciendo

(Berríos, 2008; Laudadio, 2015; Zabalza, 2011). Comprender de esta forma la profesión docente implica transitar desde una mirada del profesor profesional al profesor persona Campos de Souza, 2015). Es esta una profesión que lucha contra ciertos mitos, como que la docencia es una “virtud” o “habilidad” con la que se nace o que la buena docencia es una cuestión de técnica (Bain, 2007).

La carrera docente también se encuentra inmersa en estructuras organizacionales, lógicas de poder y cambios sociales, expuesta a múltiples fenómenos que generan estrés, alienación, abandono de la carrera, incertidumbre, sujeta a expectativas múltiples e imposición de reformas interminables, rutinas y sobrecarga laboral; todo ello invita sin duda a un cambio necesario (Fullan, 2012). Ante esta situación, la universidad ha buscado diversas soluciones; una de ellas es la calidad docente mediante diversos programas y estrategias de mejora (Rodríguez *et al.*, 2016; Sánchez y Mayor, 2006).

Brunner *et al.* (2013) señalan que las decisiones de jubilarse de los académicos de jornada completa en Chile no obedecerían a aspectos salariales, ya que sus salarios son relativamente altos a nivel internacional (estableciendo brechas salariales moderadas entre quienes inician la carrera y quienes se ubican en las etapas más avanzadas), pudiendo, entonces, obedecer el retraso en la edad de jubilación a procesos vividos en las etapas profesionales docentes así como en aspectos relativos a la realidad educacional chilena. Es por ello que interesa indagar en estas cuestiones.

## **2.1 Etapas profesionales docentes**

Las etapas o ciclos docentes se refieren a un conjunto de procesos que se encuentran influenciados por diversos factores personales, contextuales y culturales que van construyendo una única carrera docente. La revisión de literatura respecto a “etapas”, “ciclos”, “estadios” de la carrera docente resulta de gran producción y, en general, las trayectorias académicas pueden ser entendidas como: ingreso, desarrollo, promoción, permanencia y retiro (Berríos, 2008), trayectoria que, sea individual o grupal, requiere de la intencionalidad e implicación de quien la recorre y que depende, a su vez, de aquellos factores que la hacen avanzar, así como los que la bloquean (Bolívar y Caballero, 2015).

Producto de esta naturaleza cíclica de la profesión docente, se considera como un proceso único y que depende de cada persona, y en ella influyen varios factores (Bolívar y Caballero, 2015; Gimeno Sacristán, 2010): la realidad en la que se desarrolla el trabajo, remuneraciones, sistemas de evaluación, incentivos, el clima organizacional, las políticas que regulan las condiciones de trabajo, entre otros. Dichos factores determinan la forma como se atraviesa cada ciclo de desarrollo, y con ello, la decisión de jubilar o no de su trabajo obedecería a aspectos personales. Diversos modelos explican el desarrollo de la carrera docente, bien sean centrados en preocupaciones de los docentes o como un proceso progresivo de etapas.

Estos modelos centran su análisis en diferentes factores; al respecto, algunos explican el desarrollo en función de las preocupaciones docentes (Fuller y Brown, 1975; Burden, 1980), otra forma de comprender los ciclos docentes implica relacionarlos con los estadios del desarrollo personal (Levinson, 1978), otros modelos se han focalizado en el trayecto que siguen las personas

en su desarrollo profesional, surgen modelos que centran su interés en una combinación de múltiples factores (Day *et al.*, 2007) y, finalmente para Huberman (1999), la carrera obedece a un proceso y no a una serie de acontecimientos.

La mayoría de los autores reconocen la idea de ciclos o etapas en la carrera docente; sin embargo, no existe acuerdo aún en aquellos factores comunes que explicarían dichas etapas y sus tránsitos. En lo que sí habría acuerdo es en que el docente es un profesional en constante cambio y transformación. Las percepciones, motivaciones y, por consiguiente, actuaciones de este en su ejercicio profesional tienen una gran influencia en la forma en que ellos sienten y viven su carrera laboral, e implica también pensar y diseñar políticas que permitan su retención más allá del sueldo, impulsando el desarrollo profesional y la consecución gradual de los objetivos personales (OCDE, 2015).

Siguiendo los postulados de Gimeno Sacristán (2010), el desarrollo hace referencia a transformaciones que ocurren de manera secuencial, a través del tiempo, lo que da lugar, en definitiva, a diferentes etapas y adquiriendo en sus fases posteriores niveles más elevados de responsabilidad, riqueza y complejidad, siendo así que, para este autor, siempre se gana. Al respecto, la forma en cómo se percibirá el futuro podría estar determinada en función del ciclo de desarrollo profesional en que se vive, la forma en cómo se atraviesa y el conjunto de experiencias de vida que han ido marcando una forma particular de ser y estar en el mundo.

Al intentar comprender el ciclo de vida profesional como un proceso que pudiese explicar la decisión de retrasar el periodo jubilatorio, surge el interés de la presente investigación por la etapa de jubilación y sus procesos.

## **2.2 La etapa de jubilación**

Los nuevos contextos del mercado del trabajo, así como el crecimiento demográfico y la calidad de vida en la vejez, estarían determinando un nuevo escenario respecto de las pensiones, llevando a las personas a postergar voluntariamente la edad de jubilación (Comisión Asesora Presidencial sobre el sistema de pensiones en Chile, 2015; Domínguez-Fabián *et al.*, 2017).

Según los resultados preliminares del CENSO de 2017, en Chile, viven algo más de 17 millones de personas y entre ellos el 11.4% son mayores de 64 años. Para el Instituto Nacional de Estadísticas (2017), la expectativa de vida al nacer para el año 2020 en Chile será de 79.7 años, siendo 77.4 para los hombres y 82.2 años para las mujeres.

Este proceso de envejecimiento implica además gastos en salud, previsión del deterioro físico, cognitivo, afectivo y existencial y prepararse para la vejez es una tarea de la sociedad, las personas, las comunidades, los adultos mayores y el sistema en general (Larraín, 2012; Ruiz-Tagle y Tapia, 2011).

Los sistemas de pensiones han sido cuestionados, fundamentalmente, porque no han podido dar respuesta a los cambios sociales específicos, entre ellos: tasas de reemplazo menores a lo esperado, baja densidad de cotizaciones, rotación laboral, crisis económicas y/o brechas de

género (Domínguez-Fabián *et al.*, 2017; Jiminián, 2014; Larraín Ballesteros y García, 2017; Pérez *et al.*, 2017; Rivas y Silva, 2017).

Como indican tanto la OCDE como el Banco Mundial y el BID (2015), en Chile, las jubilaciones son definidas por norma, siendo la edad de retiro para los hombres de 65 años y de 60 para las mujeres. No es requisito dejar de trabajar para acceder a la pensión y es posible aplazarla para después de la edad legal; de otra parte, el retiro anticipado se permite a cualquier edad siempre y cuando el capital acumulado satisfaga determinados requisitos económicos. Chile, al igual que otros 30 países, posee un sistema de pensiones contributivo obligatorio de capitalización individual, compuesto de tres pilares: solidario, obligatorio y voluntario (FIAP,<sup>1</sup> 2017).

Respecto del mundo académico, la OCDE (2009) sostiene que “muchos profesores que han llegado a la edad de jubilarse y cuyas instituciones preferirían que se retiraran, rehúsan hacerlo, principalmente porque las pensiones son bajas y no hay un programa de jubilación anticipada” (p. 57); podría ser esta una de las razones por las que en Chile se han promovido leyes que favorecen el retiro laboral, como la mencionada Ley N° 21.043 (2017) que otorga una bonificación económica adicional al retiro laboral. A ello, deben agregarse 10 leyes relativas a pensiones en los últimos 30 años.

Otro factor por considerar por su nivel de influencia al momento de pensar en la jubilación académica es el desarrollo de la misma y el tipo de jubilación (Galaz y Vilorio, 2014), uniéndose a esto los aspectos propios del trabajo docente como la inclusión de nuevas tecnologías y metodologías, las exigencias propias del mundo laboral y las características de los nuevos estudiantes, entre otros fenómenos (Villardón-Gallego *et al.*, 2017).

Ante dicha situación que viven tanto académicas como académicos respecto de su futuro y como este se aproxima, es que se espera conocer las percepciones que tiene este colectivo sobre su futuro y como ellas determinan o no el inicio de la etapa de jubilación.

En este sentido, se asume que la percepción al ser un fenómeno individual, cognitivo, biológico y relacional se encontraría matizado de estereotipos, juicios, temores y fantasías.

### 3. Método

Tal como se ha mencionado, el presente trabajo tiene como objetivo conocer las percepciones sobre el futuro que tienen los académicos y académicas en Chile y como dichas percepciones determinan el retraso en el inicio de la etapa de jubilación.

Para el logro del mismo, se realizó un estudio exploratorio mixto y se da cuenta, en el artículo, de su segunda fase de profundización de orientación cualitativa. Dicha opción metodológica no persigue conocer necesariamente cómo los fenómenos sociales que influyen en las personas, más bien busca comprender el cómo las personas viven y perciben su realidad (Hernández y Coello, 2011; Martínez-Salgado 2012). En este sentido, busca aproximarse a las diferentes formas en que las personas vivencian sus experiencias, los significados que atribuyen,

---

<sup>1</sup>Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones

las formas en cómo construyen su historia y el sentido que agregan a sus "vivencias". Agrega Flick (2007): "la reconstrucción de estos puntos de vista subjetivos se convierte en el instrumento para analizar los mundos sociales" (p. 32).

### **3.1. Instrumentos**

Dada la naturaleza de la presente investigación, se optó por trabajar con entrevistas semiestructuradas.

Diversos autores mencionan la importancia de dicha técnica de recolección de información como método que implica preguntar o comentar cosas con personas en el que la interacción y comprensión del otro resultan fundamentales (Blaxter *et al.*, 2008; Uribe, 2013; Gaínza, 2006).

Para el diseño de la entrevista, así como en su realización, se han seguido los postulados de Flick (2007) en lo que respecta a la cautela de los siguientes aspectos: ausencia de dirección, especificidad, amplitud, y profundidad y el contexto personal del entrevistado; de esta forma, se ha construido la entrevista semiestructurada avanzando desde preguntas estructuradas a preguntas menos estructuradas,

### **3.2. Diseño de entrevista**

Tal como se ha mencionado, la investigación que da origen al presente artículo contemplaba una primera fase cuantitativa, de esta fase y, mediante análisis factorial exploratorio, han surgido seis dimensiones que permiten construir un conjunto de 33 preguntas abiertas, las dimensiones son:

#### 1. Personal

2. Jubilación
3. Legal
4. Causas y motivos de satisfacción/insatisfacción profesional académicos
5. Preocupaciones docentes
6. Propuestas

Para efectos del presente artículo y las percepciones sobre el futuro de académicos universitarios, se contempla el desarrollo de dos dimensiones:

— Dimensión 4: Causas y motivos de satisfacción/insatisfacción, dicha dimensión se establece a fin de conocer la percepción de los académicos en relación con los cambios psicológicos, sociales, culturales y políticos que afectan la percepción del trabajo docente, así como la sensación de bienestar; incluye la definición de agotamiento (Freudenberger, citado en Guil, 2013) respecto del agotamiento físico y mental producto de la imposibilidad de alcanzar determinados resultados. Se asume, entonces, que la manera en cómo el profesor entiende su "realidad" determina a su vez la forma en cómo percibe su trabajo y la forma en que este se desarrolla al interior de las instituciones educativas.

Las preguntas correspondientes la dimensión son las siguientes:

1. En este momento en que piensa en su retirada profesional, usted se siente:
2. Ahora bien, pensando en la jubilación, ¿cómo se imagina ese periodo? ¿Cómo se siente al respecto?
3. ¿Podría describir, relatar cómo imagina que será su vida si decidiese jubilar?

— Dimensión 5: Preocupaciones docentes: hace referencia a aquellos elementos que constituyen el centro de interés de los académicos en relación con el ciclo de edad que viven. Para Fernández Cruz (1995), los profesores comienzan, cercano a los 55 años, a vivir una sensación de declive paulatino, con ello la jubilación se puede considerar una opción válida y plausible; sin embargo, respecto de las preocupaciones, estas ya no dicen relación con el prestigio de la carrera ni las dinámicas propias del aula, más bien comienzan a centrarse en la satisfacción que produce el éxito de sus estudiantes. La escala, entonces, incluye aspectos relacionado con los estudiantes y sus procesos formativos, elementos relacionados con las leyes de la educación superior, la institución, el proceso educativo y el futuro personal así como las funciones que desempeña en relación a la investigación, docencia y gestión. Lo que Fernández Cruz (1995) define como preocupación por el impacto y dice relación con la implicación del docente en tareas más allá del aula de clase que surgen en el último periodo de desarrollo profesional.

Las preguntas correspondientes a la dimensión son las siguientes:

4. Respecto de su futuro, ¿cómo lo ve? ¿Cuáles son sus aprensiones? ¿Cómo imagina su vida alejado del mundo académico? (si es que así la imagina)
5. Describa cuáles son las precauciones que ha tomado respecto de su jubilación, si no ha tomado, ¿cómo imagina el futuro al respecto?

### **3.2.1. Ajuste y validación**

Habiendo diseñado las preguntas para la entrevista, estas fueron enviadas a tres jueces expertos del área de la educación y psicología. Los expertos han indicado mayormente opiniones favorables; así mismo, han sugerido determinadas providencias y mejoras destacando, entre ellas: Des-interrogar ítems, precisar la forma en que se plantean las preguntas, necesidad de controlar el clima de entrevistas y profundizar en cuestiones del método de entrevista; al respecto, sugieren trabajar con cautela la presente fase y profundizar en las competencias necesarias del investigador, evitando de esa manera problemas de mediación y conducción de la misma.

### **3.3. Criterios de selección de la muestra**

La siguiente ha sido definida como muestra no probabilística, pues la selección de los sujetos de estudio depende de determinadas características y/o criterios que el investigador considere en el momento de la investigación (Otzen y Manterola. 2017).

Para acceder a los sujetos de la muestra, se establecieron los siguientes criterios de selección: debiesen ser hombres y mujeres, que trabajasen actualmente como académicos universitarios, mayores de 50 años para mujeres y 55 años para hombres (ello por cuanto para



acceder a pensión anticipada deben haberse cumplido dichas edades) y que hubiesen pensado en la idea de jubilar, que trabajasen en universidades de Región Metropolitana, Zona Norte y/o Zona Sur del país, y pertenecientes a universidades tanto públicas como privadas, debiesen trabajar en alguna de las áreas de conocimiento correspondientes a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2013) a fin de lograr el máximo de representatividad en dichas áreas.

El contacto se realizó mediante correos electrónicos y contacto telefónico, y fue por conveniencia, es decir, según las posibilidades de materializar dichas entrevistas, así como las facilidades de acceso y voluntad de los participantes. La muestra quedó compuesta por 21 académicas y académicos tal como se describe en Tabla 1.

**Tabla 1**

*Muestra*

N	Género	Edad	Área de trabajo	Universidad	Código
1	Hombre	72	Tecnología	Universidad de Santiago de Chile	(EIIH1)
2	Hombre	67	Ingeniería	Universidad de Santiago de Chile	(EIIH2)
3	Hombre	77	Administración pública	Universidad de Santiago de Chile	(EACH2)
4	Hombre	70	Administración pública	Universidad de Santiago de Chile	(EACH3)
5	Hombre	65	Ingeniería	Universidad de Chile	(EACH4)
6	Mujer	76	Administración pública	Universidad de Santiago de Chile	(EACM1)
7	Hombre	71	Pedagogía	Universidad de Playa Ancha	(EEDH1)
8	Hombre	68	Pedagogía	Universidad de Playa Ancha	(EEDH3)
9	Mujer	64	Pedagogía	Universidad Central	(EEDM2)
10	Mujer	65	Pedagogía	Universidad de Playa Ancha	(EEDM4)
11	Mujer	68	Pedagogía	Universidad de Playa Ancha	(EEDM5)
12	Hombre	67	Medicina	Universidad Diego Portales	(ESAH2)
13	Mujer	67	Medicina	Universidad de Playa Ancha	(ESAM1)
14	Mujer	66	Medicina	Universidad Diego Portales	(ESAM3)
15	Hombre	63	Antropología	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	(ESOG3)
16	Hombre	72	Sociología	Universidad de Chile	(ESOH5)
17	Hombre	72	Sociología	Universidad Católica	(ESOH6)
18	Mujer	73	Psicología	Universidad Central	(ESOM1)

19	Mujer	63	Sociología	Universidad Cardenal Raúl Silva Henríquez	(ESOM2)
20	Mujer	62	Sociología	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	(ESOM4)
21	Mujer	55	Trabajo Social	Universidad Central	(ESOM7)

Fuente. Elaboración propia

### 3.4. Procedimiento de Análisis de la información

Para el análisis de la información, proceso de reducción de datos y codificación, se procedió de la siguiente manera: cada ítem (pregunta, indicador) corresponde a una subcategoría la que, a su vez, responde a categorías que se desprenden de dimensiones y, consecuentemente, de objetivos de la investigación.

Dicho procedimiento significó el establecimiento de un sistema de codificación abierta, el cual, según Flick (2007), intenta expresar datos en forma de conceptos, para ello indica: "se clasifican las expresiones por sus unidades de significado (palabras individuales, secuencias breves de palabras) para asignarles anotaciones y sobre todo "conceptos" (p. 193). Con ello, las dimensiones, categorías y subcategorías del sistema de codificación final se indican a continuación en Figura 1.

#### Figura 1

*Sistema de categorías*

DIMENSIÓN		CATEGORÍA		SUB CATEGORÍA		ÍTEM
1	Personal	1.1	Tránsitos laborales	1.1	Historias	Historia laboral
				1.1.1	Percepción trayecto universidad	Visión universidad pasado
		1	Valoraciones lo académico	1.2.1	Percepción universidad	Visión de la universidad del presente (mercado, moderna, actual)
				1.2.2	Formas docentes	Tipo de profesor
				1.2.3	Ciclos de desarrollo	Ciclo docente

2	Jubilación	2.1	Vivencias	2.1	Causas de no jubilación	Causas pedagógicas no jubilación / Causas contractuales no jubilación / Causas económicas jubilación
				2.2	Momentos docentes	Epifanías
				2.3	Análisis experiencias	Cuestionamiento vital
3	Legal	3.1	Los cambios legales en Chile y el docente hoy	3.1	Condiciones legales	Leyes
				3.2	Antecedentes	Condiciones políticas
4	Causas y motivos de satisfacción/insatisfacción profesional académicos	4.1	Características	4.1	Efectos laborales	Malestar
				4.2	Dificultades	Insatisfacciones
				4.3	Percepción estudiantado	Diferencia generación
				4.4	Bienestar	Satisfacciones
5	Preocupaciones	5.1	Preocupaciones docentes	5.1	Preocupaciones pensión	Pensión
				5.2	Preocupaciones laborales	Temores
				5.3	Preocupaciones personales	Futuro
6	Propuestas	6.1	Propuestas	6.1	Condiciones laborales	Condiciones laborales / Propuestas

Fuente. Elaboración propia

De la manera en que se ha indicado el procedimiento, la información obtenida se ordenó de la siguiente forma:

- Paso 1: Transcripción de entrevistas al ordenador, registrando en ellas la información íntegra obtenida de las fuentes, registrando un total 21 entrevistas y aproximadamente 28 horas de grabación.
- Paso 2: Posteriormente, se traspasó dicha información sistematizada a computador utilizando el programa Atlas Ti 7, realizado este procedimiento se comenzó el trabajo de análisis y revisión del material. En dicha revisión, fue posible ir observando ciertos aspectos comunes en los relatos de los docentes, que fueron ordenándose hasta construir categorías de análisis que respondiesen a los objetivos planteados. De esta manera, los resultados que se detallan a continuación dicen relación con las subcategorías 4.1, 4.2, 4.4, 5.1, 5.2 y 5.3 y sus respectivos ítems.

#### **4. Resultados**

Las percepciones personales dicen relación con aquellas preocupaciones o resguardos respecto de su propio estado de salud física y/o psicológica como determinantes de la decisión de jubilar o no y que son respuesta al ciclo de edad que viven; así mismo, dichas visiones o percepciones sobre el futuro se encuentran entrelazadas con los propios cambios psicológicos, sociales, culturales y políticos que afectan la forma en cómo se concibe el trabajo docente determinando las funciones que desempeñan en relación a la investigación, docencia y gestión.

Las etapas de desarrollo profesional parecen estar fuertemente determinadas biológica, social y culturalmente, Cruz y Sánchez (2009) y UNESCO (2014) las definen como un proceso que requiere de tiempo, recursos pedagógicos, asesoría, andamiaje de apoyo, entre otros. Por ello, no existe un único tipo de carrera docente, está más bien se va configurando a partir de experiencias diversas vividas por cada persona y que, en interrelación con factores culturales, sociales y contextuales, determina una única manera de vivir la carrera profesional. Tal como se ha mencionado anteriormente, existen diversos tipos de carreras docentes, así cada profesor enfrentado a la situación de jubilación, término de carrera o ciclo vital de adultez se encuentra en proceso de reflexión respecto de su historia laboral, allí entonces preguntarse por sus percepciones personales y, en consecuencia, sobre el futuro implica también una evaluación respecto de sí y de las posibilidades de desarrollo posterior.

Al preguntar a los académicos sobre de las percepciones que tienen respecto de cómo se imaginan el futuro, emergen inquietudes sobre los aspectos relativos a la salud, los dineros y el trabajo.

Sin embargo, dichas temáticas parecen diluirse, pues surgen también temas relativos a la esperanza, la posibilidad de seguir aportando y las ideas respecto de un futuro aun como activos, con aspectos que incluyen: crear, trabajar, los temas económicos, la salud, dedicarse a los pasatiempos, recobrar la esperanza y la posibilidad de mantenerse activos.

De otra parte, la posibilidad de comenzar el ciclo de la jubilación se percibe con preocupación, fundamentalmente por aspectos relacionados con la salud, es común oír frases como: "salud", "el aumento de la probabilidad de enfermarme de manera grave y con altos costos", "salud deteriorada" y "mantenerse saludable".

Dicha concepción respecto de la salud futura y el consecuente temor a enfermarse surge, en ocasiones, dada la precariedad de fondos para las pensiones

El que...primero el asunto de las platas y el otro asunto es como asegurarte por las enfermedades, que el asunto también tiene que ver con plata, o sea, como junto plata o como hago un fondo si nunca me he preocupado del tema, entonces porque eso pueda pasar y lo más probable es que pase. (EACM1, comunicación personal, 2017)

Dichos temores respecto del futuro y la salud podrían compensarse si los académicos piensan en seguir trabajando constantemente, el trabajo en todas sus dimensiones permite seguir acumulando ese capital tan necesario para enfrentar la vejez que se avecina sin treguas. Sin embargo, estos espacios para seguir colaborando en la universidad, situándose en un futuro siempre ligado a la misma, dedicándose solamente a los temas docentes y el encuentro con los otros les permite brindar una nueva valorización de la propia carrera académica. "No... pienso que voy a hacer algunas clases, algunas cosas, pero quiero quedarme con las 12 horas, pa' mantenerme en contacto con la gente ya que está acá" (EIH1, comunicación personal, 2017).

El futuro, sea como fuese, siempre se ve matizado por las condiciones económicas y materiales con las que se dispone ante la vejez, existen académicos que, desde el momento de pensar en la jubilación, evaden dicha decisión pues, en algunos casos, se debe trabajar hasta el último día posible y ante ello este futuro se presenta como algo desconocido, que se puede indagar y revisar, no para quedarse, sino más bien prepararse e indagar qué se puede hacer ante él. "También tengo 'gestión del futuro', son personas con las que quiero conversar a propósito porque ellas son personas que han jubilado, entonces quiero saber que ha pasado con ellos, que han hecho que no han hecho, de que están arrepentidos" (EEDH3, comunicación personal, 2017).

Otra manera de comprender los retrasos en el inicio de la jubilación dice relación con cómo se sitúan los académicos frente a la posibilidad de abandonar el trabajo por edad. En ocasiones, ese mundo lejano de la universidad o menos "profundo" asusta y, por consiguiente, aparece como una negación. Entendiendo que llegada la hora de jubilar las condiciones físicas y hasta cognitivas no serán las mismas de antaño, por lo tanto no se tenga la energía necesaria o salud suficiente para enfrentar el trabajo, los académicos resienten que podrían terminar en cosas de menor importancia, eso puede entenderse como parte de un discurso "elevado" del mundo académico, decir, por ejemplo, que las labores de la casa, contemplativas o banales son insignificantes.

Yo no sé parar, no sé parar, entonces siempre tengo algo qué hacer, o está desordenado el closet, o está sucio esto... y se me va el día en leseras po', leseras no productivas, lleno de tiempo con cosas no productivas desde la perspectiva que a lo mejor no sé po'... que pa' la casa sí son productivas, Entonces de eso tengo temor... (ESAM1, comunicación personal, 2017)

De otra parte, las percepciones respecto de la jubilación también se vislumbran con optimismo, para muchos estos aspectos relativos al tiempo para sí, el cultivo de pasatiempos o hobbies resulta un elemento propio de su idea de futuro, estableciendo inclusive un punto de diferencia con las nuevas generaciones.

Bueno, yo sigo con el hobby de los filatélicos que lo encuentro entretenido... Que son de cierta edad para arriba los filatélicos no más po', porque ya a los jóvenes no les interesa... están con los computadores y con los celulares y todo lo demás... y ese hobby te entretiene bastante. (EEDH1, comunicación personal, 2017)

Para ellos, mantenerse activos a toda costa permite vislumbrar un futuro productivo, pero ya no en términos de producir dinero y acumular capital, sino de actividades que entienden profundas y dotadas de sentido.

Siento que los que tenemos esa posibilidad de dedicar tiempo a la lectura, a la saber qué está ocurriendo, y tenemos la capacidad de analizar lo que está pasando en este país debemos de ocupar ese rol, un rol importante de un intelectual crítico de lo que ocurre, y... digamos, dar cuenta de eso al conjunto de la sociedad, yo creo que ese es nuestro deber, y eso es histórico, siempre ha sido igual. (ESOG3, comunicación personal, 2017)

Un futuro libre que se genera producto de la desvinculación de las exigencias laborales de la universidad y permite pensar con libertad en actividades opuestas a una percepción de la vejez como una situación de soledad y desvalía. Existe una mirada de la vejez desprotegida y abandonada que se resisten a asumir toda vez que se sienten activos.

Haber...yo creo que si yo no trabajo en el mundo universitario, voy a trabajar en redes sociales, o sea...yo no me veo en la casa sentada mirando televisión, o sea, no me veo...pero me veo asesorando...me veo escribiendo, por último, escribiendo cuentos, tengo una historia de vida...(EACM1, comunicación personal, 2017)

En ocasiones, este futuro tiene fecha de expiración, los proyectos que se pueden tener y desarrollar ya no tienen la característica de infinitud que caracteriza a profesionales jóvenes, hablar de lo que vendrá para los académicos en edad de jubilar posee fechas, específicas, ante las cuales desarrollan sus últimos empeños.

Uno de ellos es el vínculo con la investigación, el que emerge como tema común a todas las académicas y académicos, un futuro auspicioso sea investigando o dirigiendo proyectos e investigación y tesis de pre y post grado. "Para dónde lo quiero orientar yo, yo lo quiero orientar, ojalá dedicarme al tema más de investigación, dirigir tesis, escribir algunas cosas que tengo por ahí, tener el tiempo para hacerlo" (ESOM7, comunicación personal, 2017).

Pensar en un futuro relacionado con el campo de la investigación, en esta etapa de la vida, en la que se van sucediendo infinidad de procesos, permite pensar en otros proyectos, e inclusive reinventarse. Al respecto, Corral (2009) menciona entre los procesos de adaptación propios de la edad adulta el proceso de compensación, un fenómeno psicológico que implica la búsqueda de nuevos medios y formas para el logro de objetivos personales, inclusive de ser necesario cambiando esos objetivos por otros, pero de mayor posibilidad de realización.

Ello significaría que ante este momento de crisis relacionado con la jubilación resultaría comprensible que algunos académicos pensasen en el desarrollo de nuevos desafíos dadas sus características biológicas, psicológicas y contextuales, pues podrían seguir desarrollando sus intereses, dichos intereses implicarían seguir estudiando o aprendiendo cuestiones personales.

A mí me gusta mucho el cine, me gusta mucho leer, practico aikido, tengo mis hijas, mis nietos... entonces, yo creo que también he pensado estudiar francés que es una lengua que cuando yo estaba en el colegio sabía bastante y muy poco inglés, y hoy día sé más inglés que francés, entonces yo he pensado bueno, quizás hacer eso... (ESOH5, comunicación personal, 2017)

La jubilación considerada de manera positiva (más allá de las inquietudes, preocupaciones y duelos) puede ser vista como un acto de liberación, algo de lo que se puede disfrutar estando fuera de la universidad que los agobia con exigencias y compromisos. El futuro, aquí, se puede vislumbrar como un desafío agradable de emprender.

Para otros, la ausencia de interés respecto del futuro puede ser entendida como negación respecto de lo que vendrá, y puede hacer suponer que este periodo de tránsito y jubilación no se vive ni vivirá, por ello se mantendrían siempre en espera, la que en el mejor de los casos resulta menos dolorosa que una vida incierta ante la que se trabaja esperando una pensión digna.

Para muchos, el futuro se visualiza como un mundo de posibilidades, independiente de la edad, la idea de seguir trabajando en sus disciplinas, pero en el mundo de universidades privadas parece una ganancia tanto en lo económico como de prestigio, implica más tranquilidad, pero dependiendo de la salud y las posibilidades de desarrollo. Al respecto, cuando se piensa en enfermedad, no se habla de cómo será la vida bajo esas características, hay una suerte de oposición a ese futuro, en ello pues aparece el temor a enfermarse como condición de vulnerabilidad más que a envejecer como proceso.

Para otros académicos, el futuro se augura más sereno, pues poseen esa característica de una vida creando y desarrollando ideas nuevas. Al parecer, la jubilación, en este caso, no aparece como la etapa final, sino más bien como el comienzo de esa etapa donde las cosas pueden hacerse.

Ahora voy a diseñar un sistema ya más tipo industrial y cuando me vaya pal' campo, porque yo tengo un campo, y voy a comprar otro, ahí voy a instalar un sistemita para generar Spirulina. Ahora, cuál es la gracia de la Spirulina... no produce ácido graso... (EIIH1, comunicación personal, 2017)

Así mismo, otros han construido una vida que les permite mirar con tranquilidad, la planificación de este futuro los sitúa de manera que lo económico se convierte en un sostén para nuevos desafíos.

Tengo mis ahorros, tengo... bueno, la idea es vender el departamento, ya que soy dueño, no tengo deuda... eso es lo que me favorece, no tengo deuda, entonces yo lo compré y lo vendo, y lo pienso vender bien. Me costó a mí 5730 UF y dos dormitorios, dos baños...

(EIIH2, comunicación personal, 2017)

Esa mirada serena unida a buenas condiciones de salud permite situarse respecto del futuro como posibilidad toda vez que se hubiesen cumplido los proyectos personales.

Mire yo, en realidad, yo creo que hice bien al quedarme acá, hice bien, yo pude criar a mis hijos sin problemas, y he tenido digamos, una tranquilidad, o sea, producto que yo soy austero también, eso yo creo que influye porque no soy derrochador, entonces eso hace que yo pueda digamos, tener una tranquilidad.(EIIH2, comunicación personal, 2017)

Finalmente, la diferencia sustantiva entre académicos y académicas reside en que para estas últimas surgen otras percepciones relacionadas con lo laboral, los grados de libertad personal, aspectos económicos, resistencias, prejuicios y poder delimitar muy bien el futuro y las labores en la universidad.

### **Respecto del futuro de los académicos y académicas**

Los profesores hablan respecto de la situación que viven actualmente, es este un período que se vivencia como transformación y como epifanía importante, su trabajo y las redes que han formado lentamente comienzan a desaparecer para transformarse en personas solitarias. No se observan diferencias significativas respecto de cómo visualizan el futuro en hombres y mujeres (salvo lo indicado anteriormente), así como tampoco en relación con áreas del conocimiento ni universidad en la que se trabaja.

El miedo ante lo desconocido resulta gravitante a la hora de decidir respecto de la jubilación o no, por cuestiones propias del desarrollo personal y profesional se van ocurriendo reflexiones en torno a los montos de pensión, las actividades venideras y la materialización de aquello que se ha construido. De otra parte, las inevitables enfermedades, se percibe respecto como una relación muy esquiva, lo mismo ocurre respecto de la vejez, por ello les cuesta hablar sobre vejez en primera persona, más bien despersonalizándola como una manera de no asumir su evidente y real estado probable, esto es hablar de sí mismos en tercera persona.

Los académicos han trabajado toda su vida en la universidad y esperan ser considerados al llegar la hora de su término laboral, en este caso como en muchos más, existe un clamor sustantivo hacia la sociedad para que se los considere aún como actores activos del desarrollo del país, por ello quieren seguir adelante, desarrollando tareas, actividades y vinculados la universidad, aquí al menos el futuro y la percepción que de él se tiene aparece como condicionante al momento de decidir jubilar, pues hacerlo implica asumir estos temores como posibilidades cada vez más cercanas.



Entonces el futuro aparece como posibilidad y no como término o pasado, tanto en hombres como mujeres, en general prima el miedo a las dificultades venideras producto de posibles enfermedades y de la vejez como situación que fuese invalidante. De otro lado, es posible encontrar un profundo interés en las y los académicos por mantenerse al menos ligados a lo pedagógico, esta vez desde espacios de mayor confort y de seguridad laboral (mejores sueldos y/o horarios).

El abandono de la vida universitaria es visto con dolor y, por tanto, resulta esquivo siquiera de pensarlo; sin embargo, al momento de situarse en dicha posibilidad, surge el interés a dedicar ese tiempo al cultivo de nuevas actividades o proyectos, guardando un pequeño vínculo con la universidad idealmente asesorando o dirigiendo investigaciones.

Los aspectos relativos a dinero y seguridad económica resultan importantes, sin embargo, y pese a las dificultades descritas, emerge siempre el académico voluntarioso que espera seguir colaborando hacia el mundo universitario y la juventud.

Se entiende, a su vez, que todo cambio en la etapa de la vejez implica un periodo de pérdida y ganancia, en el caso de los académicos podría pesarse que la ganancia vendría de las menores exigencias del entorno para con su trabajo, sin embargo, entendiendo que algo de se debe sacrificar; en este caso, el trabajo, aspecto que no todos están dispuestos a abandonar, pues el futuro al ser incierto se evita.

## **5. Conclusiones y discusión**

Enfrentados a la etapa final del desarrollo laboral, los docentes se apropian de una determinada posición de mayor libertad en la que les resulta favorable opinar respecto de sí mismos, la universidad y los procesos educativos en general; en parte, dicho diálogo los ha sanado de sus malestares.

Del mismo modo, comprender los procesos laborales de profesores en edad de jubilar implica detenerse en momentos específicos de su carrera, el ciclo vital va demostrando cómo se va construyendo la forma de ser docente, con el correr de los años la mirada relativa a dichos momentos aparece como una evaluación más que un desafío, toda historia es pasada y se recorrió de la manera en que se pudo o bien con las herramientas personales que cada uno poseía.

Cuando se acerca la edad legal de jubilar los académicos (y trabajadores en particular) comienzan a sentir que sus días finales se acercan, la desvinculación en esa etapa profesional resulta compleja pues legalmente no se cuenta con los cumplimientos de aportaciones al sistema de pensión (debe cumplirse la cantidad de años exigida) y, de otra parte, la recontractación resulta infructuosa. Son académicos que ad portas de la edad de pensionar han dedicado sus vidas enteras a realizar un solo tipo de tarea, por tanto sus opciones de diversificación resultan inciertas, la frase que refleja dicha situación es “no sé hacer otra cosa”. Por ello, las percepciones de los mismos se encuentran teñidas de temor ante el despido, temor ante los problemas de salud y esperanza de no ser removidos, son estos profesionales ya cansados y con larga trayectoria laboral los que se encuentran ahora sumidos en sus escritorios esperando no ser descubiertos allí, en serenidad se dedican a cumplir otro día de trabajo, pues en algunos casos entienden que la universidad los

considera “inservibles”, “pasados de moda” o, inclusive, los tiene en el “limbo académico”. El sentir de los profesores, sus percepciones sobre el futuro y la manera en como comprenden su realidad abrieron las posibilidades de un diálogo fructífero respecto del olvido.

Si bien en cierto sentido los sistemas de pensiones en muchos países ocultan una amarga y compleja realidad ante la cual los académicos suelen no referirse, se hace necesario brindar tiempos y espacios a los académicos para que reflexionen sobre los hitos y eventos propios del trabajo, los que, si bien resultan ricos en su exploración, también ofrecen una mirada de distanciamiento respecto de su quehacer.

Respecto de la jubilación, el trabajo resulta ser siempre un factor central en la vida de las personas. Sin embargo, esta aparece como un momento o evento en la vida de las personas de gran incertidumbre y preocupación; ello por cuanto las posibilidades de una vida plena y saludable parecen lejanas. Del mismo modo, las interrogantes que se plantean a cada profesional dicen relación con el bienestar, la salud física y psicológica, así como las posibilidades de seguir aportando, por cuanto los profesores no quisieran abandonar su trabajo académico.

Del mismo modo, la investigación sobre jubilación y pensiones respecto de académicos universitarios existente en Chile dice relación con aspectos de orden económico y no de razones que pudiesen llevar a académicos a retrasar el inicio del período jubilatorio de su trabajo docente.

Finalmente, los académicos y académicas en Chile están sistemáticamente retrasando el proceso de jubilación, las razones ya expuestas permiten comprender esta decisión como un proceso individual que se encuentra mediado por múltiples elementos, sean personales, existenciales, laborales y económicos, los profesores y profesoras sienten y asumen que trabajar pensionados solo cambiaría el ritmo de las tareas. Esta posibilidad real abre nuevas perspectivas para ellas y ellos respecto de su futuro y la forma en como puedan desarrollarse independiente de la edad. La jubilación, por otra parte, pareciese no ser una posibilidad para ellos, dado que “de la actividad académica los profesores nunca se jubilan”.

### **Consideraciones éticas**

Atendiendo a la reserva de la información, se ha cautelado la privacidad de las personas que han participado de las entrevistas; para ello, se han trabajado con códigos cada uno de las mismas, se ha procedido a nombrar de manera genérica a cada uno de los participantes y así mismo cada participante ha firmado un consentimiento informado en el que se explicaban las razones y motivos de la presente investigación, así como los alcances de la misma.



**Campos del cielo**, pastel y fibra. **Matias Sapegno**

### Referencias bibliográficas

- Bain, K. (2007). *Lo que hacen los mejores profesores universitarios*. Publicaciones Universidad de Valencia.
- Berrios, P. (2008). Normas y percepciones sobre carrera académica en Chile. *Revista calidad en la educación*, (28), 41-52. [http://www.cned.cl/public/secciones/seccionrevistacalidad/doc/59/cse\\_articulo685.pdf](http://www.cned.cl/public/secciones/seccionrevistacalidad/doc/59/cse_articulo685.pdf)
- Blaxter, L., Huges, C. y Tighjt, M. (2008). *Como se investiga*. Graó.
- Bolívar, A. y Caballero, K. (2015). El profesorado universitario como docente: hacia una identidad profesional que integre docencia e investigación. *Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), 57-77. <http://red-u.net/redu/files/journals/1/articles/900/public/900-3924-1-PB.pdf>
- Brunner, JJ, González, S.y Salami, J. (2013). Comparación internacional de remuneraciones académicas: un estudio exploratorio. *Calidad en la educación*, 39, 21-

- 42.[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-45652013000200002&lng=es&lng=es.10.4067/S0718-45652013000200002](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652013000200002&lng=es&lng=es.10.4067/S0718-45652013000200002)
- Burden, P. R. (1980). *Teachers' perceptions of the characteristics and influences on their personal and professional development*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED198087.pdf>
- Campos de Souza, M. J. (2015). *Ciclo de vida profesional del profesor universitario: la metamorfosis de la carrera docente desde el relato biográfico* (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid, España. <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/16721/1/Tesis948-160407.pdf>
- Centro interuniversitario de desarrollo CINDA. (2011). *Educación Superior en Ibero América: Informe 2011*. <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2011/10/educacion-superior-en-iberoamerica-informe-2011.pdf>
- Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. (2015). *Informe final*. <http://www.comision-pensiones.cl/Documentos/GetInforme>
- Corral, A. (2009). El desarrollo psicológico durante la vida adulta. En B. Delgado (Coord.), *Psicología del desarrollo, Volumen 2, Desde la infancia a la vejez* (pp.169-183). McGraw-Hill / Interamericana.
- Cruz, F. y Sánchez, M. (2009). Etapas de desarrollo profesional y carrera magisterial en Tlaxcala. *X Congreso nacional de investigación educativa*. México. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/9E7972E11D10A02705257AFA0071004B/\\$FILE/0046-F.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9E7972E11D10A02705257AFA0071004B/$FILE/0046-F.pdf)
- Day, C., Stobat, G., Sammons, P., Kingston, A., Gu, Q. y Smees, R. (2007). *Variations on teachers' work, lives and effectiveness*. Department for Education and Skills. Research Report RR743. <http://dera.ioe.ac.uk/6405/1/rr743.pdf>
- Domínguez-Fabián, I., Del Olmo, F. y Herce, J. (2017). *Reinventando la seguridad social. Hacia un sistema mixto de pensiones "por etapas"*. Documentos de trabajo. IAES-Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Universidad de Alcalá. [https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/30318/reinventando\\_dominguez\\_IAESDT\\_2017\\_NO6.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/30318/reinventando_dominguez_IAESDT_2017_NO6.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones. FIAP. (2017). *Sistemas de pensiones*. <https://fiapinternacional.org/reformas-a-los-sistemas-de-pensiones/>
- Fernández Cruz, M. (1995). Ciclos en la vida profesional de los profesores. *Revista de Educación*, 30(6), 153-203. <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:fa4a7f36-c3ea-4ae3-b065-3cafb694628a/re3060500494-pdf.pdf>
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación Cualitativa*. Morarta.
- Fullan, M. (2012). *Los nuevos significados del cambio en educación*. Octaedro.
- Fuller, F. y Brown, O. (1975). *Becoming a teacher*. En K. Rehg y K. Ryan, *Teacher Education: Theseventy-fourth Yearbook of the National Society for the Study of Education* (pp. 25-52). University of Chicago.
- Gaínza, A. (2006). La entrevista en profundidad individual. En Manuel Canales Cerón (coord.), *Metodologías de investigación social* (pp. 218 – 263). Santiago, Chile: Lom.
- Galaz, J. y Viloria, E. (2014). La carrera del académico mexicano a principios del siglo XXI: una exploración con base en la encuesta RPAM 2007-2008. *Revista de la Educación Superior*, XLIII(171). 37-65. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60432070003>
- Gimeno Sacristán, J. (2010). La carrera profesional para el profesorado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 68(24,2), 243-260. [http://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/congresos/1296516384.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/congresos/1296516384.pdf)
- Guil, A. (2013). El malestardocente: Estrés, Mobbing, Burnout. En N. Serrano (Coord.), *Dossier y Guía de Autoayuda para la Mejora del Malestar Docente* (pp.11-

- 25). [https://www.researchgate.net/profile/Jose\\_Mestre2/publication/257936164\\_Dosier\\_y\\_guia\\_de\\_autoayuda\\_para\\_el\\_malestar\\_docente/links/Oc96052654fca48965000000/Dosier-y-guia-de-autoayuda-para-el-malestar-docente.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jose_Mestre2/publication/257936164_Dosier_y_guia_de_autoayuda_para_el_malestar_docente/links/Oc96052654fca48965000000/Dosier-y-guia-de-autoayuda-para-el-malestar-docente.pdf)
- Hernández, R. y Coello, S. (2011). *El proceso de investigación científica*. Editorial Universitaria.
- Huberman, M. (1999). Las fases de la profesión docente. Ensayo de descripción y previsión. *Qurrículum*, 2. [http://www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu=hemeroteca.VisualizaArticuloIU.visualiza&articulo\\_id=2638](http://www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu=hemeroteca.VisualizaArticuloIU.visualiza&articulo_id=2638)
- Iglesias, A. (2014). La promesa de mejores pensiones en los sistemas de ahorro individual reflexiones desde la experiencia chilena. En *Fortaleciendo los Cimientos del Sistema de Capitalización Individual para Asegurar su Sostenibilidad*. (pp.185 -197). FIAP. [http://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2016/01/peru\\_2014\\_esp\\_completo\\_-1.pdf](http://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2016/01/peru_2014_esp_completo_-1.pdf)
- Instituto nacional de estadísticas INE. (2017). *Resultados preliminares. Censo 2017*. CENSO. <http://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2017/12/22/primeros-resultados-definitivos-del-censo-2017-un-total-de-17.574.003-personas-fueron-efectivamente-censadas>
- Jiminián, M. (2014). *Un estudio en profesoras jubiladas dominicanas* (Tesis Doctoral). Universidad de Valencia, España. <http://roderic.uv.es/handle/10550/37689>
- Larraín, F. (2012). El sistema privado de pensiones en Chile y sus resguardos constitucionales. *Revista Chilena de derecho*, 39(2), 541-551. [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372012000200015&lng=es&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372012000200015&lng=es&lng=es). 10.4067/S0718-34372012000200015.
- Larraín, G., Ballesteros, S. y García, S. (2017). *Longevidad y Pensiones: una Propuesta de Seguro para la Cuarta Edad*. Universidad de Chile, facultad de economía y negocios, serie documentos de trabajo N° 441.
- Laudadio, J. (2015). Ser profesor universitario, desafío digno de ser emprendido. *Perspectiva Educativa*, 54(1). 163-177. [10.4151/07189729-Vol.54-Iss.1-Art.271](http://dx.doi.org/10.4151/07189729-Vol.54-Iss.1-Art.271)
- Levinson, D. (1978). *Theseasons of man'slife*. Alfred Knopi.
- Ley N° 21.043. (2017). Otorga una bonificación adicional por retiro al personal académico, directivo y profesional no académico de las universidades del estado y faculta a las mismas a conceder otros beneficios transitorios. Santiago, Chile, 8 de noviembre de 2017. <http://bcn.cl/22kww>
- Martinez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3). 613-619. <http://www.scielo.br/pdf/csc/v17n3/v17n3a06.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO. (2013). *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación*. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-2011-sp.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO. (2014). *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual*. Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE). <http://cedle.cl/wp-content/uploads/2016/09/UNESCOTemasCriticosparaFormularNuevasPoliticasdcentes.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. (2009). *Los docentes son importantes atraer, formar y conservar a los docentes eficientes*. <http://www.waace.org/enciclopedia/2/Los%20docentes%20son%20importantes.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. (2015). *Reformulando la carrera docente en Chile*. [www.oecd.org/education/school/Reformulando-la-carrera-docente-en-Chile.pdf](http://www.oecd.org/education/school/Reformulando-la-carrera-docente-en-Chile.pdf)

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y Banco Mundial, Banco interamericano de desarrollo (BID). (2015). *Panorama de las pensiones: América Latina y el Caribe*.[https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6892/Panorama\\_de\\_las\\_Pensiones\\_America\\_Latina\\_y\\_el\\_Caribe.pdf](https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6892/Panorama_de_las_Pensiones_America_Latina_y_el_Caribe.pdf)
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. [http://www.intjmorphol.com/wp-content/uploads/2017/04/art\\_37\\_351.pdf](http://www.intjmorphol.com/wp-content/uploads/2017/04/art_37_351.pdf)
- Pérez, M., Morgado, I. y Ramos, O. (2017). Análisis del actual Sistema de Pensiones en Chile. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3(2), 111-126.
- Rivas, F. y Silva, M. (2017). La experiencia en Latinoamérica en el ámbito de las pensiones y jubilaciones como parte del sistema de seguridad social. *Actualidad Contable Faces*, 20(34), 119-140.
- Rodríguez, P., Campi, C., Mazacon, M. y Galarza, F. (2016). Una mirada crítica a la pedagogía universitaria. *Revista Pertinencia Académica*, 1(1), 1-8.
- Rolando, R. y Salamanca, J. (2010). *Descripción y Análisis sobre el Personal Académico 2009 en la Educación Superior Chilena. Informe sobre Personal Académico 2009*.
- Ruiz-Tagle, J. y Tapia, P. (2011). Chile: Pensión anticipada, impaciencia y aversión al riesgo. *Revista CEPAL*, 105. <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/45199/RVE105RuizTagleTapia.pdf>
- Sánchez, M. y Mayor, C. (2006). Los jóvenes profesores universitarios y su formación pedagógica. Claves y controversias. *Revista de Educación*, 339, 923-946.
- Servicio de información de educación superior. (SIES). (2019). *Informes Personal Académico*. [http://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2018/SIES/informes\\_anuales/academicos/informe%20personal%20academico\\_2017\\_sies.pdf?x78460](http://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2018/SIES/informes_anuales/academicos/informe%20personal%20academico_2017_sies.pdf?x78460)
- Uribe, A. (2013). La entrevista cualitativa: una perspectiva práctica desde la investigación social. En M. Canales (Ed.), *Metodología de investigación en ciencias sociales, Aplicaciones prácticas* (pp. 213-241). Universidad de Colima.
- Villardón-Gallego, L., Moro, A. y Atxurra, C. (2017). Percepciones sobre la jubilación en el profesorado universitario. El caso de la Universidad de Deusto. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(1), 87-99. 10.6018/reifop.20.1.255161
- Zabalza, M. A. (2011). Formación del profesorado universitario: mejorar a los docentes para mejorar la docencia. *Revista Educaçãc*, 36(3), 397-423.10.5902/198464442969

---

"Se entenderá para efectos del presente artículo los conceptos de profesor(a) y académico(a) indistintamente, haciéndose referencia en cualquiera de los casos a académicos (as) que trabajan en aulas universitarias