

# Diseño y validación de un instrumento para conocer motivaciones y causas de retraso en edad de jubilación de profesores universitarios chilenos

**Daniel Sánchez Brkic<sup>1</sup>**

Universidad Central de Chile, Chile

**Cristina Mayor Ruiz<sup>2</sup>**

Universidad de Sevilla, España

*Fecha de recepción: 30 de junio de 2020. Fecha de aceptación: 15 de febrero de 2021.*

## Resumen

El objetivo del artículo es dar cuenta del proceso de construcción y validación de un instrumento diseñado para conocer las motivaciones y causas por las cuales los académicos universitarios en Chile, habiéndose pensionado o no, retrasan el inicio de la etapa de jubilación. Para estos efectos se construyó un cuestionario compuesto por 62 ítems, agrupados en siete sub-dimensiones. Dicho cuestionario ha sido respondido por 94 académicos universitarios entre 55 y 74 años, de 18 universidades en 7 regiones del país. Dentro del proceso de validación se realizó análisis factorial exploratorio, arrojando 5 factores que explican el retraso del proceso de jubilación. Los resultados de consistencia se obtuvieron mediante coeficientes Alfa de Cronbach y KR-20, arrojando una confiabilidad de 0.70. Se puede concluir que el instrumento resulta ser válido y confiable. Los resultados permiten disponer de un instrumento para conocer las motivaciones y causas por las cuales los académicos universitarios chilenos estarían retrasando su etapa de jubilación. Se puede concluir que dicho retraso obedece principalmente a factores vocacionales, económicos y legales.

---

**PALABRAS CLAVE:** ACADÉMICOS, CONDICIONES DE TRABAJO, ESCALAS DE MEDICIÓN, RETIRO LABORAL, UNIVERSIDAD.

<sup>1</sup> Psicólogo, académico de pre y post grado en la Universidad Central de Chile. DEA en Educación, Universidad de Sevilla. Doctorando en Educación, Universidad de Sevilla.

<sup>2</sup> Catedrática de la Universidad de Sevilla, Facultad de Ciencias de la Educación, Didáctica y Organización Educativa. Licenciada en Filosofía y Ciencias de la Educación Universidad de Sevilla. Diplomatura en Magisterio. Universidad de Sevilla. Doctora en Filosofía y Ciencias de la Educación, Universidad De Sevilla.

## Design and validation of an instrument to know motivations and causes of delay in the retirement age of university professors

### Abstract

The objective of the article is to account for the process of construction and validation of an instrument designed to know the motivations and causes for which university academics in Chile, having retired or not, delay the start of the retirement stage. For these purposes, a questionnaire composed of 62 items was constructed, grouped into seven sub-dimensions. This questionnaire has been answered by 94 university academics between 55 and 74 years old, from 18 universities in 7 regions of the country. Within the validation process, an exploratory factor analysis was carried out, yielding 5 factors that explain the delay in the retirement process. The consistency results were obtained using Cronbach's alpha coefficients and KR-20, giving a reliability of 0.70. It can be concluded that the instrument turns out to be valid and reliable. The results allow us to have an instrument to know the motivations and causes for which Chilean university academics are delaying their retirement stage. It can be concluded that said delay is mainly due to vocational, economic and legal factors.

---

**KEYWORDS:** ACADEMICS, WORKING CONDITIONS, MEASUREMENT SCALES, RETIREMENT, UNIVERSITY.

### Introducción

En Chile, el personal docente de nivel terciario ha sido escasamente estudiado (Brunner, González, y Salami, 2013), más aun el estudio en Chile de la trayectoria laboral sobre docentes universitarios se encuentra poco estudiado y sin antecedentes que entreguen información respecto de retiro y destino de los académicos (Cabezas, et al., 2011). Tal como mencionan Véliz-Calderón, Theurillat, Paredes & Pickenpack “ninguna literatura conocida ha abordado la evolución de la Profesión académica en universidades de investigación intensiva en Chile” (2018, p. 4) pues el desarrollo de la carrera académica es un fenómeno reciente, ante ello sugieren que futuras investigaciones en instituciones universitarias centradas en investigación, como aquellas que no lo están, ayuden a generar nuevas formas para comprender la evolución de la carrera académica tanto en Chile como en Latinoamérica

El incentivo al retiro voluntario de profesores, de acuerdo con la Ley 21.043 (2017) es una iniciativa que instala el debate respecto a dichas temáticas, teniendo en cuenta que su aplicación podrá beneficiar hasta 3.800 académicos. La jubilación de docentes universitarios es una preocupación dadas sus características y, 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. Lo difícil para comprender los temas relativos a los académicos que trabajan en educación superior es la falta de información al respecto, ya que ésta posee múltiples errores y vacíos según el CINDA<sup>3</sup> (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; misma advertencia

<sup>3</sup> CINDA: Centro Interuniversitario de Desarrollo

para horas de trabajo y sedes donde trabajan (SIES<sup>4</sup>, 2020). Intentando una aproximación en la actualidad, según dichos datos existen 59 universidades con reconocimiento oficial, y en ellas trabajarían 86.332 académicos, no siendo una cantidad definitiva.

Debido a múltiples características relacionadas con el crecimiento demográfico, las pensiones se han convertido en un tema complejo para el país. Según datos aportados por OECD (2020) la expectativa de vida en Chile supera los 80 años de edad, si en 1980 había 2 personas mayores de 65 años por cada 10 personas en edad laboral, en 2020 ha aumentado a 3, y se espera un total de 6 para 2060. Chile es actualmente un país envejecido. La población está compuesta en razón de 0.7 nacidos por 1 persona mayor, y se espera que dicha proporción se iguale al 2025, Chile tiene poco más de 80 años de expectativa de vida al año 2020 (OCDE, 2020).

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 el mismo. Con estos antecedentes se espera colaborar en una aportación que permita aproximarse a una mejor comprensión del proceso jubilatorio para académicos universitarios ahondando en sus procesos y etapas profesionales.

## Justificación teórica

### *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 y Zabalza, 2011), comprender de esta forma la profesión docente implica transitar desde una mirada del profesor profesional al profesor persona (Campos, 2015). Una profesión que lucha contra ciertos mitos: 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).

Otras miradas sostienen que uno de los grandes inconvenientes para hablar de los profesores universitarios obedece a una concepción de la profesión de corte artesanal o la falta de identidad de los profesores pues pocas veces se han formado como tales (Zabalza, 2006) y, aún más, las posturas más críticas en la educación lo comprenden como un funcionario de nuevas hegemonías, dejando a los académicos simplemente como trabajadores, funcionarios asustados, actuando con miedo a los cambios (Pinto, 2008).

Sin embargo, 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 ello la universidad como respuesta ha buscado soluciones; una de ellas en la calidad docente mediante diversos programas y estrategias de mejora (Rodríguez, Campi, Mazacon y Galarza, 2016; Sánchez y Mayor, 2006).

La contratación, promoción y desvinculación de los profesores universitarios resulta un resorte de las condiciones organizacionales de cada universidad; sin embargo, el desarrollo de la carrera y consecuente proceso de jubilación correspondería a aspectos de orden individual. Motivo de ello es que la investigación en torno a la estructura de carrera docente, la formación y capacitación vocacional y la educación superior resultan importantes hoy, Toledo y Wittenberg (2015).

Tal como menciona el Informe de Educación Superior en Iberoamérica (2016)

<sup>4</sup> SIES: Servicio de Información de Educación Superior

Una gran parte de los docentes, en la mayoría de los países, no cuenta con estudios de posgrado; sus remuneraciones son relativamente bajas y poco competitivas; su preparación propiamente didáctica es escasa cuando no inexistente; las oportunidades de capacitación y perfeccionamiento con que cuentan para mejorar su rendimiento suelen ser limitadas. (p. 137)

La evidencia indica que las decisiones de retiro de la carrera de los académicos de jornada completa en Chile no obedecerían a aspectos salariales pues 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 (Brunner, González y Salami, 2013), 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.

### *Etapas profesionales docentes*

Comprender etapas profesionales implica detenerse a observar ciclos. Al respecto la psicología evolutiva sostiene que la opción más razonable sobre el desarrollo implica un complejo proceso de ganancias y pérdidas pues, al ser un proceso mediado biológica y culturalmente, siempre algo se gana y algo se pierde (Delgado, 2009).

En este sentido las etapas o ciclos docentes 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 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, puede entenderse como un proceso único y que depende de cada persona, y en ella influyen: 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 (Bolívar y Caballero, 2015; Gimeno Sacristán, 2010). Dichos factores determinan la forma cómo se atraviesa cada ciclo de desarrollo, y con ello, la decisión de jubilar o no de su trabajo obedecería a aspectos personales.

Como se ha mencionado, el desarrollo tanto individual como de la carrera docente no es un proceso unidireccional, sino que evoluciona a medida que los profesores se mueven entre etapas como respuesta a experiencias profesionales, personales y organizativas, expuesta a factores internos (psicológicos, biológicos, emocionales), externos (sociales, culturales, políticos e institucionales) y fundamentalmente regida por las diversas formas en que las instituciones educacionales van entendiendo la labor de los mismos. Diversos modelos explican el desarrollo de la carrera docente, 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), postulan un modelo mediante el desarrollo de tres estadios: la supervivencia, la propia enseñanza y el alumnado. En esta última fase de madurez profesional importan los problemas del ejercicio de la enseñanza y sus posibles soluciones. En la misma línea de las preocupaciones docentes Burden (1980), plantea una mirada en la carrera docente que transcurre por 3 etapas: supervivencia, regulación y madurez. En esta última se destaca alcanzar confianza en su trabajo y mayor dominio del trabajo.

Otra forma de comprender los ciclos docentes implica relacionarlos con los estadios del desarrollo personal, siguiendo los postulados de Levinson (como se cita en Rivera, 2007), las teorías de desarrollo no alcanzan a explicar de manera precisa los estadios de desarrollo

personal, por ello propone un modelo de estadios (estaciones) determinado por 3 elementos que definen cada estación: el curso vital, ciclo vital y estructura vital. Distingue un conjunto de 7 etapas o estaciones que van definiendo el desarrollo profesional docente, la última de la adultez tardía que ocurre desde los 60 años y culmina con el fin de la vida, aquí se confronta el proyecto de vida con la identidad personal y comienzan las evaluaciones respecto de la vida.

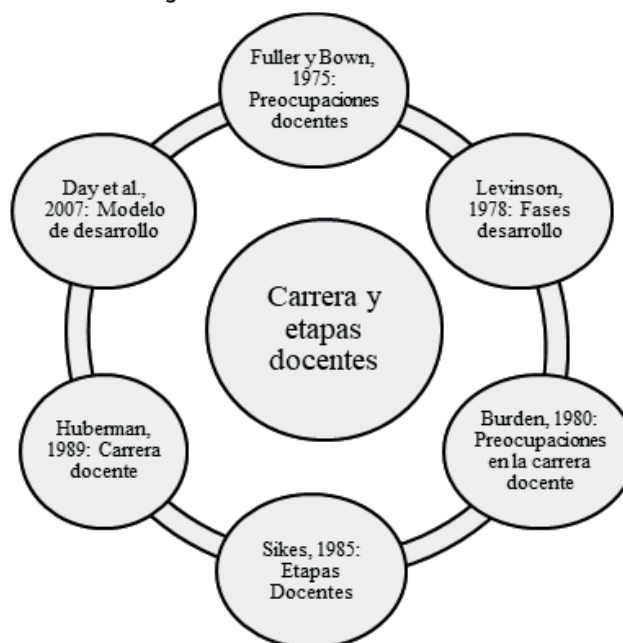
Otros modelos se han focalizado en el trayecto que siguen las personas en su desarrollo profesional, para Huberman (como se cita en Campos de Souza, 2015), la carrera obedece a un proceso y no a una serie de acontecimientos; distingue 5 etapas siendo la última de ellas de preparación a la jubilación y que ocurre entre los 35 y 40 años de experiencia. Aquí el profesor se prepara para el retiro, dejando progresivamente sus responsabilidades y viviendo en un tránsito que puede ser reconfortante o doloroso según las circunstancias personales. Aquí la carrera obedece a un proceso y no a una serie de acontecimientos, dicha carrera obedece en palabras de Huberman (1999) a una:

secuencias o de “maxiciclos” que atraviesan no solamente las carreras de individuos diferentes en una misma profesión, sino también las de personas que ejercen diferentes profesiones. Esto no quiere decir que esas secuencias son vividas siempre en el mismo orden, ni que todos los miembros de la profesión las vivan todas”. (parr. 15)

Finalmente, otros modelos centran su interés en una combinación de múltiples factores Day (2007), propone un modelo influenciado por la experiencia, los procesos de reflexión y las motivaciones personales; dicho modelo de desarrollo transita por 6 etapas, llegando a la final en el que la motivación se ve en general disminuida producto del retiro de la carrera (esto aproximadamente a los 30 años de servicio).

Visto así la complejidad de la carrera docente puede ser descrita como un ciclo compuesto, al menos, de 5 grandes miradas como se indica en la Figura 1.

**Figura 1. Modelos de ciclos docentes**



Fuente: Construcción personal

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 que el docente es un profesional en constante cambio y transformación. Las percepciones, motivaciones y, por consiguiente, actuaciones de éste 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 adquiriendo en sus fases posteriores niveles más elevados de responsabilidad, riqueza y complejidad, para este autor siempre se gana.

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.

### *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, Del Olmo y Herce, 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).

De mantenerse esta tendencia en Chile los sistemas de pensión podrían colapsar debido, entre otros factores, a que no fueron diseñados para una esperanza de vida superior, corriendo el riesgo de caer en insolvencia.

Los sistemas de pensiones han sido cuestionados fundamentalmente pues no han podido dar respuesta a 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, Morgado y Ramos, 2017; Rivas y Silva, 2017).

Como indican tanto la OCDE como el Banco Mundial y el BID (2015), en Chile las contribuciones 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>5</sup>, 2017).

Para el 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

<sup>5</sup> Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones

ésta 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 a 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, Moro y Atxurra, 2017).

## Método

El estudio ha consistido en la construcción y validación de un instrumento diseñado para conocer las motivaciones y causas que han llevado a académicos universitarios chilenos a retrasar la etapa de jubilación.

## Muestra

### *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), así mismo comprende un tipo de muestreo por conveniencia, pues permite seleccionar “aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (Otzen y Manterola, 2017, p. 230). A fin de conseguir participantes se procedió a contactarlos vía correo electrónico, formulario web y redes de contactos. Del mismo modo los criterios de selección fueron: hombres y mujeres, que trabajasen actualmente como académicos, mayores de 50 años para mujeres y 55 años para hombres (para acceder a pensión anticipada deben haberse cumplido dichas edades) y que hubiesen pensado en la idea de jubilar, que trabajasen en universidad de Región Metropolitana, Zona Norte y/o Zona Sur, y pertenecientes a universidades tanto públicas como privadas. El contacto se realizó mediante correos electrónicos y entrega de cuestionarios de manera presencial y virtual; se recibieron 93 cuestionarios vía electrónica y 1 de manera presencial.

### *Muestra*

La muestra la componen 94 académicos de 17 universidades chilenas distribuidos en 7 regiones del país, de ellos el 47.87% (n=45) son hombres con edades entre los 54 y 79 años (57.7% sobre la edad de jubilación) y el 52.12% (n=49) mujeres cuyas edades fluctúan entre los 48 y 79 años con 81.6% sobre edad legal de jubilación.

Los participantes con formación en 5 áreas del conocimiento<sup>6</sup>, 53.2% de Ciencias Sociales, 25.5% Ciencias Médicas y de la Salud, 11.7% Ciencias Naturales y Exactas, 5.3% Humanidades y 4.3% Ingenierías y Tecnologías.

En cuanto al género, el 47,87% son de género masculino y el 52.12% corresponde al género femenino. De los rangos etarios se desprende un alto porcentaje entre los 60 y 65 años, (37,2% y 38% para mujeres y hombres respectivamente).

<sup>6</sup> Las áreas de conocimiento corresponden a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2013).

El promedio de edad de la muestra total es de 65.5 años; siendo en hombres 65,8 años y en mujeres 61.4. Al respecto, el 86% de las mujeres participantes (académicas activas) pertenecen a un tramo por sobre la edad de jubilación. De otra parte, para los hombres el 87% de ellos se encuentra en dicho tramo.

En cuanto a la experiencia como académico, se puede indicar que, de los encuestados, el 33% lleva entre 17 y 30 años trabajando como académico y el 52% de los mismos obtuvo su primer contrato como docente entre los 19 y 31 años. Son ellos los docentes que se encuentran en la fase descrita por Huberman (1989) de preparación a la jubilación, es ésta la última fase de la carrera profesional y coincide con la preparación para el retiro.

Finalmente, otro rasgo que define nuestra muestra es la jerarquía profesional. Al respecto, de la relación con la institución, el 27.7% de ellos declaran tener algún tipo de relación independiente (honorarios, hora, sin contrato). Dichas relaciones no se rigen por contratos ni obligaciones entre las partes, la obligatoriedad de cotizaciones al sistema es de exclusiva responsabilidad del cotizante.

### *Instrumento*

El proceso de construcción del instrumento siguió 3 pasos: primero diseño inicial, segundo de validación y tercero de corrección, ajuste y pilotaje del mismo. Se detallan a continuación cada uno de los pasos.

#### *Paso uno: diseño inicial*

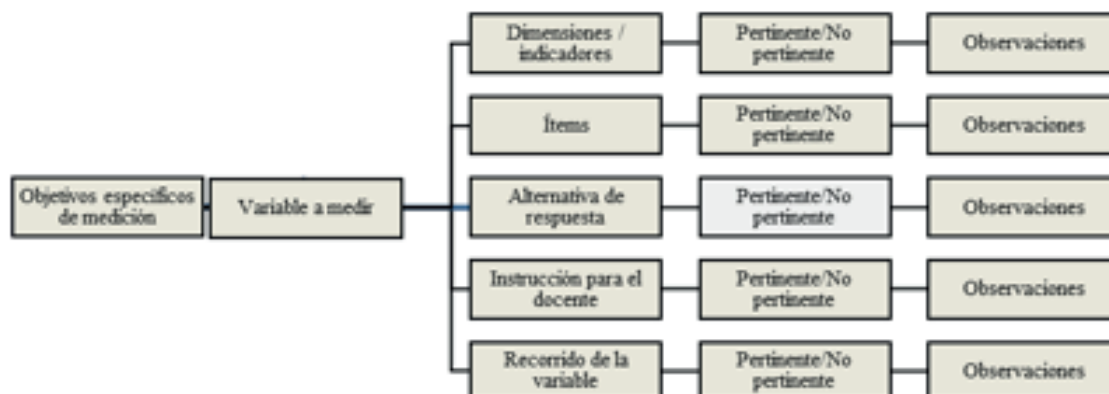
El instrumento tomó como base la investigación: Mayor-Ruiz, C. (2016)<sup>7</sup>. Se siguieron los procedimientos de ajuste de lenguaje y contenidos a la realidad chilena, incluyendo elementos del ciclo del desarrollo docente, calidad de vida, aspectos legales y temas propios de la educación chilena, en este caso los efectos de la Constitución de 1980. Se diseñó un cuestionario inicial de 62 preguntas para ser revisado por expertos.

Paso dos: validación del cuestionario.

Para determinar la validez de contenido se trabajó con 5 jueces expertos, 3 de ellos chilenos y dos españoles, todos académicos universitarios de entre 45 y 65 años, con experiencia docente superior a 10 años y siguiendo los criterios mencionados por Skjong y Wentworth (como se cita en Dorantes, Hernández y Tobón, 2016) debiesen contar con buena reputación entre la comunidad, imparcialidad, estar disponibles a la realización de la tarea, y tener motivación para participar, cada uno recibió una Matriz de Validación (Figura 2) en la que debían pronunciarse respecto de la pertinencia de: dimensión ítem, opciones de respuesta, instrucción, recorrido y observaciones individuales.

<sup>7</sup> “Fuga de talentos: un estudio sobre los motivos que han condicionado a profesores universitarios con experiencia a abandonar la profesión docente. Diseño de una propuesta”. Ministerio de Economía y Competitividad. Ministerio de España. Ref: EDU 2012-37068



**Figura 2. Flujo de validación expertos**

Fuente: Construcción personal

Las observaciones de los expertos incluían:

1. Eliminar antecedentes personales y de identificación. Para ello se eliminan las preguntas: "Nombre" y "Teléfono". Se optó por solicitar correo personal sólo en el caso que se desee seguir participando. Los datos biográficos han quedado finalmente son: "Edad" y "Género".
2. Ante la pregunta: "Indique su Edad entre 61 y 64 años, 65 años, entre 66 y 69 años, entre 70 y 73 años". Se sugiere dar la opción: "más de 74 años". El ítem finalmente se modifica a: "Indique su edad".
3. Para el ítem: ¿Qué espera realizar cuando llegue el momento de su jubilación? Aprender nuevas actividades (tocar la guitarra, pintar, jardinear, otros). Se incluyen escribir ficción, hacer teatro, cuidar un huerto pues representaban actividades que suelen realizar personas en edad de jubilación.
4. La pregunta respecto del mantenimiento de contacto con los estudiantes formados presentaba pocas opciones de desarrollo; inicialmente se preguntaba: ¿Mantiene contacto con ex estudiantes a los que le ha tocado formar?, y con opción de respuesta dicotómica: sí o no. Los expertos han señalado lo importante de conocer el tipo de contacto, ya sea en proyectos de investigación, académico, en publicaciones conjuntas, asesoramiento puntual, así como se solicita ampliar la información describiendo las formas en las cuales se dan dichos contactos. Dicha pregunta se modifica y comprende 9 formas de contacto (redes sociales, intercambio de correspondencia, grupos de trabajo, congresos, recomendaciones laborales, relaciones de camaradería y/o familiares, proyectos de investigación, relaciones académicas, asesoramiento puntual), así como la opción "no mantiene contacto con ellos".
5. La pregunta relativa al impacto que habrían generado diferentes leyes educacionales chilenas en el trabajo de los académicos: ¿Cómo repercutieron en su desempeño profesional la implantación de diferentes leyes relativas a la Educación Superior? Se modifica también pues la sola idea de las leyes no resulta un aporte para conocer las causas que hubiesen llevado a académicos a decidir no jubilar de su carrera académica, ello por cuanto las leyes relativas a la educación superior en democracia y dictadura generan impactos diferentes. Eso ha llevado a modificar la pregunta a: ¿Cómo han repercutido en su desempeño profesional la implantación de los siguientes hitos relativos a la Educación Superior? describiendo en ella 22 leyes existentes respecto de educación superior

desde el año 1965 hasta el año 2016. Adicionalmente a ello se solicita describir el tipo de impacto que ha tenido cada una de estas leyes estableciendo un grado de respuesta que oscila entre: positivamente, negativamente y sin incidencias. Además, se ha sugerido una alternativa de respuesta para aquellos docentes que no conocen la ley que se les pregunta, así mismo una respuesta para aquellos casos en que determinada ley se hubiese promulgado antes de su inicio profesional. Estas opciones han quedado como: “No lo conoce” y “No trabajaba aún”.

6. Respecto de la pregunta: Actualmente ¿cómo percibe usted al docente universitario con respecto a las funciones y roles profesionales que desempeña en relación a la investigación? Se ha sugerido un cambio en la redacción eliminando la palabra “rol” dadas sus implicancias y complejidad de definir quedando sólo el concepto “función”; de esta manera resulta más adecuada de responder.
7. La pregunta: “Mencione dos cosas que le preocupan respecto de su vida personal” resultaba ser muy personal y generaba confusión, así como rechazo. Un experto ha indicado inclusive no estar dispuesto a responderla si la viese en un cuestionario, con ello la redacción ha cambiado a: “Mencione dos cosas que le preocupan respecto de su futuro”, visto así se mantiene la idea de preguntar respecto de preocupaciones y da la posibilidad de explorar áreas relativas al interés académico, jubilatorio o personal si se desea.
8. Finalmente se sugiere ir buscando alternativas de respuesta para preguntas abiertas. Esto sin embargo resulta complejo toda vez que se desea conocer las causas que han llevado a académicos a retrasar el proceso de jubilación; en base a dicho criterio se ha decidido dejar como abiertas la menor cantidad de respuestas, las que posteriormente serían codificadas para su análisis.

### *Paso tres: corrección, ajuste y pilotaje*

Recibidas las revisiones se precisaron indicadores, conceptos y redacción de algunas preguntas y posteriormente se elaboró el cuestionario denominado: “Cuestionario para académicos activos Versión 0” para aplicarlo en una prueba piloto que quedó compuesto de 7 dimensiones, 9 escalas y 62 ítems, tal como se detalla en Tabla 1.

**Tabla 1. Objetivos y dimensiones de evaluación**

| Dimensión | Escala                       | Definición escala  | Ítems                                       |
|-----------|------------------------------|--|---|
| Laboral   | Tránsitos laborales          | Profundiza en los cambios ocurridos a lo largo de la carrera profesional, considera los aportes de Brunner et al., (2013) referente a escala jerárquica de la carrera académica universitaria. | 1, 2, 4, 9, 14 y 17.                        |
|           | Valoraciones de lo académico | Toma el concepto de “geografías emocionales” de Hargreaves (2001), respecto de distanciamiento o acercamiento en las relaciones (Avalos, Cavada, Pardo y Sotomayor, 2010).                     | 13, 19, 20, 21, 22, 23 y 25.                |
|           | Antecedentes Laborales       | Toma las definiciones de Berríos (2008) respecto a los modelos de carrera académica.   | 3, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 15, 16, 18 y 24. |

| Dimensión   | Escala   | Definición escala   | Ítems  |
|---|--|---|--|
| Jubilación  | Jubilación   | Profundiza en los cambios cognitivos y/o personales del profesorado en la etapa de la jubilación desde una mirada contextual-dialéctica (Aimar, De Dominici, Stessens, Torre y Videla, 2009; Bolívar, 2012). Recoge también la fase de preparación a la jubilación (Huberman, 1999)   | 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 46 y 47. |
| Causas y motivos de satisfacción/ insatisfacción profesional académicos | Causas y motivos de satisfacción/insatisfacción profesional académicos | Intenta conocer la percepción docente respecto de la existencia de motivos de insatisfacción laboral.   | 58.  |
| Preocupaciones docentes   | Preocupaciones docentes  | Profundiza en preocupaciones de académicos en relación a los estudiantes, la institución, el proceso educativo y el futuro personal, así como la relación con la investigación, docencia y gestión. Ahonda en los cambios psicológicos, sociales, culturales y políticos que afectan la percepción del trabajo docente; incluye la definición de agotamiento (Freudenberg, citado en Guil, 2013) respecto del agotamiento físico y mental producto de la imposibilidad de alcanzar determinados resultados. | 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 50, 51 y 52.             |
| Cambios Legales   | Los cambios legales en Chile y el docente hoy                          | Indaga en aspectos del trabajo docente como proceso dependiente del contexto social y político. Toma como base la Teoría de la Totalidad de Giroux (2004).  | 48 y 49.   |
| Propuestas  | Propuestas   | Espera conocer la opinión de los académicos respecto del mejoramiento de la satisfacción del profesorado.   | 53, 54, 55, 56, 57 y 59.                                 |
| Otros   | Otros  | Antecedentes de los académicos para su categorización.  | 60, 61 y 62.   |

Fuente: Construcción personal.

Para medir la consistencia interna del instrumento se aplicó una prueba piloto a 11 académicos universitarios, todos ellos con características similares a quienes componen la muestra final (N=94). Se procedió a contactarlos individualmente, entregándoles el cuestionario e instrucciones para su administración, carta explicativa y consentimiento informado. Para facilitar la recepción de cuestionarios se creó una versión web, el cual se encuentra disponible en la dirección: [https://docs.google.com/forms/d/1-c7yfV2DL9rDw07FTMS3mE\\_mwVu42Ren2SpwjUHn8Jg/viewform?c=0&w=1](https://docs.google.com/forms/d/1-c7yfV2DL9rDw07FTMS3mE_mwVu42Ren2SpwjUHn8Jg/viewform?c=0&w=1)

Siguiendo las recomendaciones de Nullay & Bernstein (1994) y Hernández, Fernández y Baptista (2010) se han cautelado aquellos factores que pudiesen afectar la confiabilidad y validez del instrumento, para ello se tuvo especial cuidado en cuanto a aspectos tales como: No

improvisar, validación en contexto, adecuación, estilos personales, condiciones de aplicación y estandarización en cada paso (diseño, validación, fiabilidad y aplicación).

Así mismo, se ha construido un instrumento adecuado al público objetivo, con lenguaje claro, específico y acorde a la realidad educativa nacional y el trabajo docente.

Se ha prestado especial atención en la construcción de aspectos propios de la edad de quien responde (extensión, instrucciones y diagramación), resultando adecuado al grupo poblacional.

Se han cautelado los estilos personales de quien responde y que pudiesen afectar la intensidad de respuestas por cuanto el instrumento ahonda en experiencia personal y no escalas sociales o posiciones de mejora laboral.

Las condiciones de aplicación han sido cuidadas toda vez que el instrumento ha sido respondido de manera individual, por voluntad propia y entregando las facilidades para responderlo bajo las condiciones de administración que cada voluntario ha definido.

De igual manera se han distribuido instrucciones iguales a todos los participantes vía correo electrónico, además de carta explicativa y consentimiento informado.

### *Análisis de datos y tabulación de preguntas*

Dada la naturaleza mixta del cuestionario se siguió un proceso de ordenamiento de datos para realizar análisis de estadística descriptiva, fundamentalmente porcentajes y promedios. En la base de datos quedaron descritas las preguntas y sus respectivos tipos de respuestas de la manera que sigue:

Preguntas de respuesta politómica ítems números: 1, 2, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 23, 24, 28, 29, 31, 44, 45, 48, 50, 51, 52 y 57.

Preguntas de respuesta dicotómica ítems números: 7, 20, 26, 27, 35, 36, 37, 38, 46, 49, 58, 60 y 62, quedando la opción sí con el número "1" y la opción no con el número "0".

Para las preguntas de respuesta abierta se procedió a ordenarlas por categorías de respuesta, asignando un código numérico para, posteriormente, realizar análisis de frecuencias de las mismas. De esta manera las codificaciones de los ítems 3, 4, 5, 6, 8,9,10,11, 21, 22, 25,30, 32, 33, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 47, 53, 54, 55, 56, 59 y 61 se convierten a respuestas cuyo tratamiento corresponde a preguntas politómicas.

Posteriormente se procedió a la reducción de datos mediante Análisis Factorial Exploratorio y cálculo de coeficientes de consistencia interna utilizando Alfa de Cronbach.

## **Resultados**

### *Análisis de fiabilidad y confiabilidad de cuestionario definitivo.*

Para realizar dicho análisis se utilizaron los procedimientos propuestos por Hair y Gómez (1999) y Lévy y Varela (2003). El análisis de los datos se realizó mediante los programas SPSS v19 y Mplus v7.

El análisis de fiabilidad del Cuestionario constó de dos etapas principales: análisis factorial exploratorio y Alfa de Cronbach. La primera se realizó mediante rotación oblimin por sobre varimax, esta última al realizar rotación ortogonal con cargas factoriales positivas omite las correlaciones que pueden ser negativas. En la segunda etapa de análisis de fiabilidad se utilizó el análisis de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del constructo (Reynolds, 2000). El índice de fiabilidad obtenido fue de 0.70 lo que resulta adecuado según Nunnally & Bernstein, (1994).

En la Tabla 2 se muestran los resultados de los test de KMO y esfericidad de Bartlett. En el primero se mide la adecuación de muestreo, de tal forma si las variables latentes (ítems) están correlacionados entre sí (Norusis, 1985), teniendo un valor aceptable de 0,60 hacia arriba. En

este caso se sobrepasa el valor mínimo, comprobando estadísticamente que las preguntas no tienen correlaciones significativas entre sí, indicando la inexistencia de preguntas redundantes.

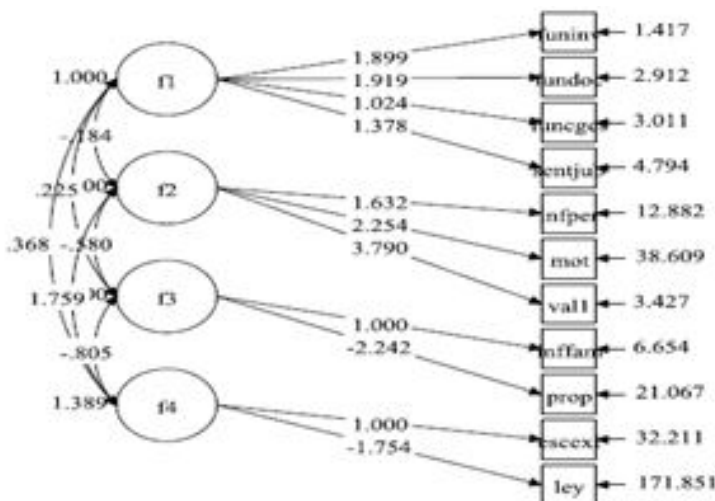
**Tabla 2. Valores test de KMO y esfericidad**

| KMO y prueba de Bartlett                             |                         |         |
|--|-------------------------|---------|
| Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin. |                         | ,724    |
| Prueba de esfericidad de Bartlett                    | Chi-cuadrado aproximado | 386,010 |
|  | Gl                      | 66      |
|  | Sig.                    | ,000    |

Fuente: Construcción personal

En la Figura 3, se observan los resultados del modelo de ecuaciones estructurales SEM. Para el presente estudio se realizó un CFA de primer orden mediante SEM, donde se obtuvieron valores sobre lo máximo esperado. Por otra parte, para el test de esfericidad de Bartlett el p-valor no sobrepasa el mínimo estadístico, comprobando la no asociación de variables latentes.

**Figura 3. Diagrama estructural de análisis factorial de primer orden**



Fuente: Construcción personal.

Posterior a ello, se realiza análisis de communalidades, en él se interpreta el valor estadístico de la extracción de éstas teniendo un criterio de corte bajo 0,50 (valores inferiores revelan una baja carga factorial, produciendo déficit en el modelo estructural). Los resultados de dicho análisis se muestran en Tabla 3.

**Tabla 3. Resultado Communalidades**

| VARIABLES LATENTES               | EXTRACCIÓN |
|----------------------------------|------------|
| Influencia de personas           | ,610       |
| Valora razones                   | ,708       |
| Valora satisfacción              | ,755       |
| Influencia relaciones familiares | ,671       |
| Sentimiento jubilar              | ,543       |
| Motivos jubilación               | ,634       |
| Exigencia laboral                | ,777       |
| Ley                              | ,897       |
| Función investigación            | ,720       |
| Función docente                  | ,704       |
| Función gestión                  | ,609       |
| Propuestas                       | ,667       |

Fuente: Construcción personal

Posterior al análisis y procesamiento de la información, se procede a analizar los resultados de la matriz de configuración y la varianza de cada uno de los factores reducidos, así como el porcentaje total de la varianza. El 67,08% de la varianza total está explicada por las variables observadas extraídas del constructo, teniendo sólo un 32,08% de la varianza explicada por factores demográficos y otros factores residuales no medidos en el presente instrumento.

El análisis factorial exploratorio arrojó 5 factores que explican el 75.41% de la varianza (Tabla 4).

**Tabla 4. Factores Análisis Factorial**

| Factor       | VARIABLES   | %varianza |
|--------------|---|-----------|
| Compromisos  | Función docente,<br>Función investigación,<br>Función gestión y<br>Sentimiento jubilar.                   | 27.74 %   |
| Valoraciones | Influencia de personas,<br>Motivos de jubilación,<br>Valora satisfacción y<br>Valora razones del trabajo. | 20.71 %   |
| Influencia   | Influencia de las relaciones familiares y Propuestas.   | 9.98%     |
| Exigencias   | Exigencias laborales.   | 8.66%     |
| Leyes        | Ley.  | 8.33%     |

Fuente: Construcción personal

Finalmente, obtenidos los factores se realizó el test de confiabilidad de cada uno de los factores extraídos. A partir de estos resultados se realizó la determinación de correlaciones entre las diversas variables antes descritas. Las correlaciones son significativas a un nivel inferior  $p\text{-value} < 0,05$  y comprenden aquellas que tienen un valor inferior al nivel de significación ( $p\text{-valor} < 0,05$ ). Estas correlaciones ordenadas según el valor de Rho de Pearson de la siguiente manera: valor entre  $.10 - .30$  es una correlación débil; entre  $.30 - .50$  es una correlación media y superior a  $.50$  el valor de Rho es fuerte (Sokal & Rolf; 1986). En base a los resultados encontrados en el cuestionario realizado, sólo 41 interacciones de 625 son significativas, donde el 51% de las mismas corresponden a asociaciones entre variables observadas.

Como es de esperar, existen correlaciones fuertes y asociadas a las variables demográficas, muchas de las cuales parecieran ser espurias, es decir, que si bien existe una asociación estadística, el resultado puede ser mera coincidencia o producto del azar (Wetzels et al., 2011).

## Discusión

La investigación a la que hace referencia el presente artículo profundiza en las motivaciones y causas por las cuales los académicos universitarios en Chile retrasan la etapa de jubilación. Para ello se ha procedido al diseño y validación de un instrumento creado para dichos efectos entregando información confiable y válida.

Contar con instrumentos de medición que resulten válidos es un imperativo para cualquier aproximación científica, para ello los presentes resultados constituyen un aporte. La consistencia interna obtenida mediante análisis de fiabilidad utilizando Alfa de Cronbach (.70) indica que el cuestionario resulta un instrumento válido para conocer motivaciones y causas de retraso en edad de jubilación de profesores universitarios.

Al respecto otros estudios obtienen niveles de consistencia similares, Pastor et al., (2003) en estudio de significados acerca de la jubilación obtuvo consistencias entre 0,59 y 0,72; de otra parte, Letelier et al., (2010) en el diseño de cuestionario para atención en salud establecen un alfa de .70 como aceptable. Finalmente, Rodríguez, Lameiras, Carrera y Vallejo (2013) en un estudio de creencias de adolescentes han trabajado con indicadores entre (.70 y .86) como adecuados.

El proceso de corrección de expertos resultó de utilidad para construir indicadores adecuados, claros y que se ajustasen con mayor precisión a los objetivos planteados mejorando la redacción de los ítems.

No existe actualmente información objetiva respecto de cantidad de académicos activos y/o en proceso de jubilación en las universidades chilenas; tampoco es posible disponer de información relativa a tramos de carrera docente en los que se encuentran así como respecto de su vivencia actual y futura. El presente instrumento entrega datos para avanzar en dichas temáticas.

Un aspecto favorable dice relación con la reducción de dimensiones mediante Análisis Factorial Exploratorio, la identificación de dimensiones subyacentes mediante el estudio de la covarianza de datos permite obtener un conjunto de reactivos más acotado, así como agrupar determinadas dimensiones para su posterior análisis y diseñar instrumentos acordes a personas de la tercera edad. Al respecto resulta interesante la profundización en aspectos relativos a leyes chilenas, así como los procesos políticos que han vivido los académicos en el desarrollo de su labor docente.

En este sentido la reducción de datos es una técnica comúnmente utilizada, se han encontrado resultados similares de hasta 6 factores para un 54.4% de la varianza en un estudio sobre la decisión de retiro en una universidad pública (Izar e Ynzunza, 2011) y 3 factores para el 86% de la varianza en estudio sobre grado de actitud hacia la jubilación de funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la Universidad del Bío-Bío, Chillán 2014 (Baeza, Gatica, Jara, y Soto, 2014).

Como fortaleza del presente instrumento destaca su adecuado índice de consistencia interna, así mismo, al ser un instrumento construido para la realidad nacional entrega información confiable respecto del estado de la situación de profesores universitarios en torno a las temáticas que aquí se exponen.

Como debilidad, ha resultado complejo su diseño y fundamentalmente su aplicación. El exceso de preguntas abiertas y de opción múltiple ha generado cansancio y estrés para los participantes en muchos casos. Así mismo, el proceso de corrección, tabulación e interpretación del cuestionario ha resultado complejo y arduo. El proceso de búsqueda y acceso a la muestra ha sido complicado principalmente dada la esquiva disposición de académicos para participar.

Finalmente, la obtención de resultados pudiese ocurrir de manera más fluida si se optase por metodologías cualitativas o mixtas. Ha habido casos en que se han estudiado temáticas similares con 73 académicos activos (Villardón-Gallego et al., 2017) quienes implementando estas metodologías han estudiado las percepciones sobre la jubilación en el profesorado universitario en la Universidad de Deusto.

## Conclusión

La jubilación es un derecho, ante el los profesores universitarios se sitúan desde la experiencia vivida, el ciclo profesional construido y las expectativas sobre el futuro. Investigar sobre jubilación deja en evidencia lo que implica y significa para cada docente asumir un cuestionamiento en esta fase de su desarrollo profesional, ahondando en las causas que han tenido para no pasar a retiro o jubilación; posicionarse en dicho cuestionamiento trae al recuerdo hitos y eventos del trabajo individual los que, si bien resultan ricos en su exploración, también ofrecen una mirada de distanciamiento respecto de su quehacer y con ello la sensación de término de la carrera laboral.

La universidad en Chile, así como en el mundo, se encuentra en un proceso de cambio y transformación significativo; las leyes venideras determinarán los caminos que seguirán las comunidades educativas. En relación con esos cambios los académicos resultan permeables a dichas iniciativas y demuestran disposición a trabajar en función de las transformaciones futuras tal como ha sido hasta ahora, pudiendo adaptarse, sobrevivir y fortalecerse, los datos obtenidos resultan útiles para abrir la discusión respecto de los procesos jubilatorios en académicos universitarios y podrán disponerse para futuras exploraciones.

La presente investigación ha permitido traer a la luz algunos temas que pareciesen no ocupar la agenda política actual en Chile, las causas, razones o motivaciones por las que los académicos deciden no retirarse del mundo académico abren indudablemente un abanico de rasgos a los que difícilmente podrá hacerse frente con prontitud. Quienes han contestado el presente cuestionario han hablado de sus temores, vivencias, esperanzas y aprensiones para consigo, sus familias, la universidad y las nuevas generaciones. Por ello indagar en dichas cuestiones resulta necesario para la realidad educativa nacional.

Algunas investigaciones referidas a temáticas similares han encontrado resultados esperanzadores; por ejemplo, Aguilera (2010) ha encontrado que las personas jubiladas aún desean realizar actividades que habían dejado pendientes en su vida laboral y de otra parte una sensación respecto de la jubilación como representación de la muerte del trabajador

Los ciclos de desarrollo docente, sus etapas y estaciones permiten adentrarse en los procesos jubilatorios considerando los factores personales por sobre los económicos, el presente instrumento permite conocer una realidad que ha permanecido oculta durante largo tiempo respecto de las vivencias de los académicos universitarios y su futuro al adentrarse en la etapa de término, fortaleciendo programas de acompañamiento a académicos a fin de planificar los procesos de jubilación.



Se espera el desarrollo de una segunda fase cualitativa a fin de ahondar en la vivencia del proceso jubilatorio, así como al desarrollo de una propuesta que permita el acompañamiento de los académicos en el camino que emprenderán.

### Consideraciones éticas

Atendiendo a la reserva de la información se ha cautelado la privacidad de las personas que han respondido los cuestionarios; para ello se han trabajado con códigos cada uno de los cuestionarios, 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.

### Bibliografía

1. Aguilera, M. A. (2010). *Salud y Jubilación, Aproximación fenomenológica en profesores universitarios*. Jalisco, México: Editorial Página Seis.
2. Aimar, Á., De Dominici, C., Stessens, M., Torre, M. y Videla, N. (2009). *Desmitificando la vejez...hacia una libertad situada, Una mirada crítica sobre la realidad del Adulto Mayor*. Córdoba, Argentina: Editorial Universitaria Villa María.
3. Avalos, B., Cavada, P., Pardo, M. y Sotomayor, C. (2010). La profesión docente: temas y discusiones en la literatura internacional. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 36(1), 235-263. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052010000100013>.
4. Bain, K. (2007). *Lo que hacen los mejores profesores de universidad*. (2ª ed.). Valencia, España: Publicaciones Universidad de Valencia.
5. Berríos, P. (2008). Normas y percepciones sobre carrera académica en Chile. *Calidad en la educación*, 28, 41-52. DOI: <http://dx.doi.org/10.31619/caedu.n28.201>
6. Bolívar, A. (2012). El futuro de la formación del profesorado *Revista digital de educación y formación del profesorado*. Número Extraordinario. "Formación del profesorado". Recuperado de: <http://revistaeco.cepcordoba.org/index.php/2012/03/29/el-futuro-de-la-formacion-del-profesorado>
7. Bolívar, A. y Caballero, K. (2015). El profesorado universitario como docente: hacia una identidad profesional que integre docencia e investigación. *Revista de Docencia Universitaria*, 13(1), 57-77. DOI: <https://doi.org/10.4995/redu.2015.6446>
8. Brunner, J.J., González, S. y Salami, J. (2013). Comparación internacional de remuneraciones académicas: un estudio exploratorio. *Calidad en la educación*, 39, 21-42. DOI: <http://dx.doi.org/10.31619/caedu.n39.77>
9. Burden, P. (1980). Teacher's perceptions of the characteristics and influences on their personal and professional development, Eric, núm. ED 198087. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED198087.pdf>
10. Cabezas, V., Gallego, F., Satelices, V. y Zarhi, M. (2011). Factores Correlacionados con las Trayectorias Laborales de Docentes en Chile, con Especial Énfasis en sus Atributos Académicos Fondo de Investigación y Desarrollo En Educación – FONIDE Departamento

de Estudios y Desarrollo. División de Planificación y Presupuesto. Ministerio de Educación. Recuperado de: <https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2017/07/Informe-Final-Veronica-Cabezas-PUC-511082.pdf>

11. Campos de Souza, M.<sup>a</sup> de 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. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/16721/1/Tesis948-160407.pdf>
12. Centro interuniversitario de desarrollo (CINDA). (2011). Educación Superior en Ibero América: Informe 2011. Centro Interuniversitario de Desarrollo. Santiago de Chile. Recuperado de: <http://www.ceppe.cl/images/stories/recursos/publicaciones/Gonzalo-Zapata/Zapata%20et%20al,%202011.pdf>
13. Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. (2015). La opinión y percepción del sistema de pensiones en Chile. Recuperado de: <http://www.comision-pensiones.cl/Documentos/Capitulo?nombre=fgAvAEMAbwBuAHQAZQBwAHQALwBJAGOAYQBnAGUAbgBIAHMALwBDAGEAcABpAHQAdQBsAG8AcwAvAEMAQwBQAF8ANgAuAHAAZABmAA%3D%3D>
14. Day, C. (1992). La formación permanente del profesorado en Europa: temas y condiciones para su desarrollo en el siglo XXI, *Revista de Educación*, 317 (1998), 31-44. Recuperado de: <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:5eaf997e-e2ee-4405-99c5-d1054a000901/re3170200465-pdf.pdf>
15. Delgado, B. (Coord.). (2009). *Psicología del desarrollo*, Volumen 2, Desde la infancia a la vejez. Madrid, España: McGraw-Hill / Interamericana.
16. 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, N. 6, 2017. Recuperado de: [https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/30318/reinventando\\_dominguez\\_IAESDT\\_2017\\_N06.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/30318/reinventando_dominguez_IAESDT_2017_N06.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Dorantes, J., Hernández, J. Y Tobón, S. (2016). Juicio de expertos para la validación de un instrumento de medición del síndrome de burnout en la docencia. *Ra Ximhai*, 12(6), 327-346. Recuperado de: [https://drive.google.com/file/d/0B\\_QQOW8T15acWTJBTG4yT01zNGs/view](https://drive.google.com/file/d/0B_QQOW8T15acWTJBTG4yT01zNGs/view)
18. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP). (2017). *Reformas a los Sistemas de Pensiones*. Recuperado de: <http://www.fiapinternacional.org/reformas-a-los-sistemas-de-pensiones/>
19. Fullan, M. (2012). *Los nuevos significados del cambio en educación*. (2<sup>a</sup> ed.). Barcelona, España: Octaedro.
20. Fuller, F. y Brown, O. “*Becoming a teacher*”, en K. Ryan (comp.), *Teacher education: 74th Yearbook of NSSE*, vol II, Chicago, University of Chicago Press, 1975: 25 - 52.
21. Galaz, J. y Vilorio, 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*, 43,(171). 37-65. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60432070003>
22. Gimeno Sacristán, J. (2010). La carrera profesional para el profesorado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 68(24,2), 243-260. Recuperado de: <http://>

[www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/congresos/1296516384.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/congresos/1296516384.pdf)

23. Giroux, H. (2004). *Teoría y resistencia en educación, una pedagogía para la oposición*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Siglo XXI.
24. Guil, A. (2013). El malestar docente: Estrés, Mobbing, Burnout. Dossier y Guía de Autoayuda para la Mejora del Malestar Docente. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Jose\\_Mestre2/publication/257936164\\_Dossier\\_y\\_guia\\_de\\_autoayuda\\_para\\_el\\_malestar\\_docente/links/0c96052654fca48965000000/Dossier-y-guia-de-autoayuda-para-el-malestar-docente.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jose_Mestre2/publication/257936164_Dossier_y_guia_de_autoayuda_para_el_malestar_docente/links/0c96052654fca48965000000/Dossier-y-guia-de-autoayuda-para-el-malestar-docente.pdf)
25. Hair, J. F. y Gómez, M. (1999). *Análisis multivariante*. (5ta ed.). Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
26. Hargreaves, A. (2001). The emotional geographies of teachers' relations with colleagues. *International Journal of Educational Research*, 35, 503-527. DOI: [doi.org/10.1016/S0883-0355\(02\)00006-X](https://doi.org/10.1016/S0883-0355(02)00006-X)
27. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología De La Investigación* (5ta ed.) México: McGraw-Hill / Interamericana.
28. Huberman, M. (1999). Las fases de la profesión docente. Ensayo de descripción y previsión. *Curriculum: Revista de Teoría, Investigación y Práctica Educativa*, 2, 139-159. Recuperado de:
29. 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. (185 -197). Presentaciones del Seminario Internacional "Fortaleciendo los Cimientos del Sistema de Capitalización Individual para Asegurar su Sostenibilidad", organizado por FIAP
30. Instituto nacional de estadísticas INE. (2017). *Resultados preliminares Censo 2017*. CENSO Recuperado de: <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>
31. Izar, J. & Ynzunza, C. (2011). La Decisión de Retiro en una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, (41), 22-27. Recuperado de: <http://www.uv.mx/cpue/num16/inves/izar-ynzunza-jubilacion-uaslp.html>
32. Jiminián, M. E. (2014). *Un estudio en profesoras jubiladas dominicanas*. [Tesis Doctoral]Universidad de Valencia, España. Recuperado de: <http://roderic.uv.es/handle/10550/37689>
33. Larraín, F. (2012). El sistema privado de pensiones en Chile y sus resguardos constitucionales. *Revista Chilena de derecho*, 39(2), 541-551. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372012000200015>
34. 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. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/143324>
35. Laudadio, J. (2015). Ser profesor universitario, desafío digno de ser emprendido. *Perspectiva*

Educacional, 54(1). 163-177. doi: 10.4151/07189729-Vol.54-Iss.1-Art.271

36. Letelier, ML., Aller, M., Henao, D., Sánchez-Pérez, I., Vargas, I., Coderch, J., Llopart, J., Ferran, M., Colomé, L y Vázquez M. (2010). Diseño y validación de un cuestionario para medir la continuidad asistencial entre niveles desde la perspectiva del usuario: CCAENA. *Revista Gaceta Sanitaria*, 24(4), 339-346. DOI: 10.1016/j.gaceta.2010.03.010
37. Lévy, J. P & Varela, J. (2003). *Análisis multivariable para las ciencias sociales*. Madrid, España: Editorial Pearson Educación.
38. Ley nº 21.043. 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, 31 de octubre de 2017. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1110266>
39. Norusis, M. J. (1985). *SPSSX advanced statistics*. New York: Editorial McGraw-Hill.
40. Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: Editorial McGraw-Hill
41. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. (2009). La Educación Superior en Chile, Revisión de Políticas Nacionales de Educación. Recuperado de: <https://books.google.cl/books?id=gbHmQ2B9v7oC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
42. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. (2015). *Reformulando la carrera docente en Chile*. 1-16. Recuperado de: [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)
43. OECD/The World Bank (2020), *Health at a Glance: Latin America and the Caribbean 2020*, OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/6089164f-en>
44. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Banco Mundial, Banco interamericano de desarrollo (BID). (2015). *Panorama de las pensiones: América Latina y el Caribe*. Recuperado de: [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)
45. Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
46. Pastor, E., Villar, F., Boada, J., López S., Varea, M., & Zaplana, T. (2003). Significados asociados a la jubilación e influencia con la actividad de ocio y la ética del trabajo. *Revista Multidisciplinar de Gerontología*, 13(1), 15-23. Recuperado de: [https://www.infogerontologia.com/documents/gerontologia/articulos/II\\_congreso\\_geront\\_geriat\\_cataluna/2003\\_rev\\_multidisciplinar\\_jubilacion.pdf](https://www.infogerontologia.com/documents/gerontologia/articulos/II_congreso_geront_geriat_cataluna/2003_rev_multidisciplinar_jubilacion.pdf)
47. Pérez, M., Morgado, I. y Ramos, O. (2017). Análisis del actual Sistema de Pensiones en Chile. *Revista Argentina de Investigación en Negocios, Argentina*, 3(2) 111 - 126. Recuperado de: <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/view/v3n2-2a10/html>
48. Pinto, R. (2008). *El currículo crítico, una pedagogía transformativa para la educación latinoamericana*. Santiago, Chile. Ed. Universidad católica de Chile.
49. Reynolds, C. R. (2000). Methods for detecting and evaluating cultural bias in

- neuropsychological tests, En L. S. Fletcher-Janzen, L. S. Strickland & C. R. Reynolds (Eds.), *Handbook of Cross-Cultural Neuropsychology* (pp. 249-285). . New York: Kluwer Academic / Plenum Publishers.
50. 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. Recuperado de: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/42868/art6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
51. Rivera, M. (2007). Aplicación de la Teoría del Desarrollo de Daniel Levinson a la Consejería Universitaria. *Griot*, 1(1). Recuperado de: <http://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/1919/1721>
52. Rodríguez, P., Campi, C., Mazacon, M. y Galarza, F. (2016). Una mirada crítica a la pedagogía universitaria. *Revista Pertinencia Académica*, 1(1), 1-8. Recuperado de: <http://revista-academica.utb.edu.ec/index.php/pertacade/article/view/2>
53. Rodríguez, Y., Lameiras, M., Carrera, MV. y Vallejo, P. (2013). La fiabilidad y validez de la escala de mitos hacia el amor las creencias de los y las adolescentes. *Revista de Psicología Social*, 28 (2). 157-168. DOI: [doi.org/10.1174/021347413806196708](https://doi.org/10.1174/021347413806196708)
54. Rolando, R. y Salamanca, J. (2010). Descripción y Análisis sobre el Personal Académico 2009 en la Educación Superior Chilena. Informe sobre Personal Académico 2009. SIES, División de Educación Superior, Ministerio de Educación. Recuperado de: [http://www.mifuturo.cl/images/Estudios/Estudios\\_SIES\\_DIVESUP/personal\\_academico\\_2009.pdf](http://www.mifuturo.cl/images/Estudios/Estudios_SIES_DIVESUP/personal_academico_2009.pdf)
55. Ruiz-Tagle, J. y Tapia, P. (2011). Chile: Pensión anticipada, impaciencia y aversión al riesgo. *Revista CEPAL*, 105. 113 – 132. Recuperado de: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/45199/RVE105RuizTagleTapia.pdf>
56. Servicio de información de educación superior (SIES). (2020). *Informe personal académico 2019*. Recuperado de: [https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2019/11/Informe-Personal-Academico-2019\\_SIES-1.pdf](https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2019/11/Informe-Personal-Academico-2019_SIES-1.pdf)
57. Sokal, R. y Rohlf, F. (1986). *Introducción a la Bioestadística*. Barcelona, España: Reverté.
58. Toledo, D. y Wittenberg, D. (2015). *Reformulando la carrera docente en Chile Evidencia internacional seleccionada*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/Chile/Reformulando-la-carrera-docente-en-Chile.pdf>
59. Véliz-Calderón, D., Theurillat, D., Paredes, B., & Pickenpack, A. (2018). The evolution of the academic profession in research universities in Chile. *Education Policy Analysis Archives*, 26(17). DOI: <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.26.3262>
60. 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. DOI: [doi:10.6018/reifop.20.1.255161](https://doi.org/10.6018/reifop.20.1.255161)
61. Wetzels, R., Matzke, D., Lee, M. D., Rouder, J. N., Iverson, G. J., & Wagenmakers, E. J. (2011). Statistical evidence in experimental psychology: An empirical comparison using 855 t tests. *Perspectives on Psychological Science*, 6(3), 291-298. DOI: [doi.org/10.1177/1745691611406923](https://doi.org/10.1177/1745691611406923)

62. Zabalza, M. A. (2006). *Competencias profesionales del profesorado universitario, calidad y desarrollo profesional*. (2ª ed.), Madrid, España. Editorial Narcea.
63. Zabalza M. A. (2011). Formación del profesorado universitario: mejorar a los docentes para mejorar la docencia, *Educação*, 36(3), 397-424, Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1171/117121313006>