

# **Universidad de Sonora**

**División de Ciencias Sociales**

**Posgrado Integral en Ciencias Sociales**



**“MODELO INTERDISCIPLINAR PARA EL ANALISIS DE  
SIGNIFICADOS Y PLAN DE VIDA DE PERSONAL ACADÉMICO EN  
EDAD DE JÚBILO DE EDUCACIÓN SUPERIOR. CASO:  
UNIVERSIDAD DE SONORA”**

**TESIS**

Que para obtener el grado de Maestra en  
**CIENCIAS SOCIALES**

Presenta

**ELSA JUDITH DURÓN ROMERO**

Comité tutorial:

**Dra. Emilia Castillo Ochoa (Directora)**

**Dra. Dora Yéssica Caudillo Ruiz**

**Dr. Gustavo Adolfo León Duarte**

**Dra. Mariel Michessedett Montes Castillo**

**Hermosillo, Sonora**

**a Junio de 2016**

# Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess



# Índice de contenido

## **Capítulo I. Políticas públicas de pensionados y jubilados como objeto de estudio**

1.1	Introducción	11
1.2	Antecedentes	11
1.3	Planteamiento del Problema	18
1.4	Justificación	19
1.5	Objetivos de Investigación	20

## **Capítulo II Marco Teórico: Análisis Internacional y Nacional de la política de Seguridad Social de pensión y jubilación en docentes universitarios.**

2.1	Perspectiva interdisciplinar del objeto de estudio	23
2.2	Seguridad social, política de pensión y jubilación: Análisis desde la Ciencia Política	36
2.3	Derecho y Ley de ISSSTESON	49
2.4	Sociología de la Educación, Profesión docente	55
2.5	Psicología: Plan de vida	59
2.6	Ciencias de la Comunicación: Modelos, medios y estrategias	60

### **Capítulo III: Modelo metodológico**

3.1	Tipo de Investigación	72
3.2	Paradigmas de Investigación	72
3.3	Enfoque Cuantitativo	74
3.3.1	Análisis estadístico	74
3.4	Enfoque Cualitativo	75
3.4.1	El objeto como estudio de casos	75
3.4.1.1	Técnica a utilizar: Entrevista	76
3.4.1.2	Técnica a utilizar: Composición	76
3.5	Dimensión, variables e indicadores	78

### **Capítulo IV. Análisis de resultados**

4.1	Condiciones socio académicas de los profesores y expertos	81
4.2	Políticas Institucionales y de Organización Sindical asociadas al financiamiento de pensión y jubilación	82
4.2.1	Prospectiva de la jubilación: análisis de financiamiento	88
4.3	Procesos de pensión y jubilación, y su relación con identidad profesional y jubilación económica.	91

4.3.1	Percepción de jubilación	93
4.3.2	Postergación de la jubilación	97
4.3.2.1	Jubilación económica y expectativa del 100%.	98
4.3.2.2	Perspectiva de jubilación de docentes investigadores de SNI y becas al desempeño.	99
4.3.2.3	Teoría del nido lleno	101
4.3.2.4	Identidad profesional docente	102
4.3.3	Jubilación económica en contraste con identidad profesional docente	103
4.4	Proyecto de vida: ocio y nuevas opciones laborales.	106
4.5	Procesos de comunicación para el conocimiento de las políticas de pensiones y jubilaciones	107

## **Capítulo V. Conclusiones finales**

5.1	Análisis de la política pública de pensión y jubilación	111
5.2	Aportaciones desde la disciplina del Derecho	112
5.3	Una mirada desde la sociología de la educación	112
5.4	Perspectiva del plan de vida de académicos	114
5.5	Prácticas de la comunicación	114

5.6	Propuesta interdisciplinar: Plan de vida y proceso de jubilación para personal docente de Educación Superior	116
	Bibliografía	120
	Anexos	
	Anexo 1. Guía de preguntas para Entrevista	130
	Anexo 2. Guía de preguntas de Composición a personal Experto Administrativo	133
	Anexo 3. Guía de preguntas de Composición a personal Experto Docente	135

### **Índice de figuras**

Figura 1.	Modelo interdisciplinar para el estudio de Políticas públicas e Institucionales (UNISON) de pensión y jubilación del personal docente	32
Figura 2.	Modelo del Derecho Laboral y Políticas públicas de pensión y jubilación en Educación Superior	47
Figura 3.	Dimensiones del ciclo vital y profesional de los docentes (Burke, 1987)	57
Figura 4.	Modelo de Hovland (1942-1945)	64
Figura 5.	Modelo metodológico para el estudio de Políticas públicas e Institucionales (UNISON) de pensión y jubilación del personal docente	71
Figura 6.	Fases para el diseño, aplicación y procesamiento de la técnica cualitativa Composición.	77
Figura 7.	Propuesta de Plan de vida y proceso de jubilación para personal docente de Educación Superior	117

## Índice de tablas

Tabla 1.	Relación de Contratos Colectivo de Trabajo periodos 2009-2017	14
Tabla 2.	Fases de implementación de una política pública.	41
Tabla 3.	Fases de análisis de implementación de una política pública.	43
Tabla 4.	Dimensiones de evaluación del cambio de la política.	44
Tabla 5.	Etapas para la difusión de la innovación	68
Tabla 6.	Variables e indicadores del estudio.	78
Tabla 7.	Fases de implementación de una política pública	83
Tabla 8.	Cantidad de académicos que cumplirán con los requisitos de jubilación por año y el costo del finiquito	89



## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mi esposo Fabián y mi hija Sarah, por su apoyo incondicional, por su cariño, comprensión y paciente espera para que pudiera terminar el grado.

## **Agradecimiento**

A mi familia fuente de apoyo constante e incondicional en toda mi vida y más aún en mis duros años de carrera profesional.

Un agradecimiento especial a mi asesora Dra. Emilia Castillo, por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales y por hacer posible esta tesis.

A mis sinodales Dra. Dora Caudillo, Dr. Gustavo León y Dra. Mariel Montes por el apoyo brindado.

*Elsa Judith Durón*

## Resumen

Se expone el modelo teórico desde la interdisciplina para abordar los significados que hombres y mujeres de profesión académica asignan al proceso de jubilación del mercado de trabajo académico conformado por las Instituciones de Educación Superior. Desde la perspectiva de género se analiza la desigualdad en la vida académica entre hombres y mujeres a partir de los indicadores de nivel escolar, tipo de contratación y pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores. Se aborda de manera comparativa el significado que asignan en sus imaginarios de manera diferenciada el hombre y la mujer asociando jubilación y plan de vida. El modelo metodológico es mixto; en una primera fase se hace uso del paradigma cuantitativo para el análisis de la desigualdad en la vida académica. Desde el paradigma cualitativo haciendo uso de la metodología de composición se presentan los principales hallazgos sobre conocimiento, jubilación económica, identidad y plan de vida. Se concluye los principales hallazgos y resultados comparativos, como también el diseño de propuesta de innovación para la mejora del conocimiento y elaboración de plan de vida para edad del júbilo.

## **Capítulo I. Políticas públicas de pensionados y jubilados como objeto de estudio**

## **Capítulo I. Políticas públicas de pensionados y jubilados como objeto de estudio**

### **1.1 Introducción**

Los sistemas de pensiones y jubilaciones en las instituciones de Educación Superior en México han sufrido un descuido por parte de las políticas públicas de pensión y jubilación del país lo que ha traído consigo una planta envejecida de académicos, como es el caso de la Universidad de Sonora.

La presente investigación tiene como objeto de estudio las políticas de seguridad social de pensión y jubilación del personal docente en edad de júbilo de la Universidad de Sonora de la unidad centro, analizándolo desde la perspectiva interdisciplinaria estudiando las variables asociadas a políticas de financiamiento, identidad profesional y jubilación económica del personal en fase de prejubilación.

El estudio se llevó a cabo desde la metodología de análisis mixto: cuantitativo y cualitativo, desde el tipo de investigación Descriptiva con un método de estudio de casos considerándolos como mayormente pertinentes para los objetivos de la misma.

La presente investigación se concluye presentando los principales hallazgos y resultados comparativos, como también el diseño de propuesta de innovación para la mejora del conocimiento y elaboración de plan de vida para edad del júbilo.

### **1.2 Antecedentes**

La presente investigación se titula: Modelo interdisciplinaria para el análisis de significados y plan de vida de personal académico en edad de júbilo de educación superior. Caso: Universidad de Sonora.

Dentro de las políticas institucionales de la Universidad de Sonora se ha presentado un fenómeno que tanto a nivel nacional e internacional ha afectado a trabajadores académicos en su derecho a una jubilación digna.

La situación se ha vuelto crítica a nivel internacional y la Universidad de Sonora no es una excepción, debido a las deficientes políticas públicas e institucionales que regulan el programa de pensión y jubilación de la planta académica. La ausencia de planeación financiera y de plan vida, así como el aumento en el promedio en la esperanza de vida y la disminución en las tasas de natalidad, han llevado a tener poblaciones envejecidas para quienes no hay un respaldo financiero suficiente.

Las poblaciones cambiaron su constitución (muchos viejos y pocos jóvenes), sin embargo, las políticas que regulan el sustento de las generaciones que están próximos o en edad de jubilación, no evolucionaron al ritmo de las necesidades sociales. Estudiosos se preguntan por una parte, por qué no se jubilan los académicos y dejan paso a jóvenes, dada la situación de escasez de empleo para ellos y por otro lado, si se jubilan incrementan el pasivo por este concepto para varias universidades públicas.

Como resultado de este proceso de envejecimiento, la proporción de personas mayores de 59 años es de alrededor del 17% y en algunos casos llega a ser de más del 30%, como lo reportan en el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) (Bensunsán, G. y Ahumada, I. 2006)

Una posible respuesta al por qué no se jubilan los académicos, es la pérdida de prestaciones, que muchas veces representan un monto mayor al sueldo y que los desmotiva a tomar la decisión. Otra de las posibles razones es el hecho de que a mediados de los años

ochenta implementaron estímulos a docentes productivos asociados a clases, publicaciones, tesis. Esto nos remite a que el sueldo de un profesor universitario es más o menos una cuarta parte de su ingreso real. Sobre esa base se calcula su jubilación, de modo que nadie puede jubilarse; es de acuerdo con estos incentivos, los docentes se consideran aún productivos retrasando su jubilación.

Bensunsán, G. y Ahumada, I. (2006) en su investigación “Sistemas de jubilación en las instituciones públicas de educación superior y composición por edad del personal académico” presentan los resultados de una investigación destinada a diagnosticar el impacto del sistema de jubilaciones en la composición por edad de la planta académica de las IES públicas.

Exponen que la brecha en los ingresos y la pérdida de prestaciones contractuales constituyen el principal factor a la hora de postergar el ejercicio de este derecho. En cuanto a las condiciones de retiro es indispensable la adopción de un sistema de retiro complementario de cotización definida, la experiencia indica que su adopción se ha visto obstaculizada por la desconfianza entre autoridades y comunidades, dada la insuficiente información y la precariedad de los fondos aportados por las instituciones. Otro de los problemas detectados es la falta de valorización de las ventajas del retiro a una edad menos avanzada. (Bensunsán y Ahumada, 2006, p. 28).

En el caso de la Universidad de Sonora se han venido firmando acuerdos entre la institución y el sindicato de trabajadores académicos de la Universidad de Sonora (STAUS) en propuestas de políticas de pensiones y jubilaciones pactados en calidad de convenios.

Tabla 1. Relación de Convenios de 1993- 2002 y Contratos Colectivo de Trabajo periodos 2009-2017.	
<b>Balance revisión contractual y de violaciones. (marzo de 1993)</b>	El Fondo para Jubilación a que hace referencia la cláusula 129 Bis se incrementa en 87,334 NUEVOS PESOS para dar un total de aportaciones a dicho fondo de 517,310 NUEVOS PESOS.
	<p>Clausula 129 BIS: Programa de jubilación.</p> <p>La Universidad gestionará ante la Federación los recursos para incorporar al personal académico al Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.).</p>
<b>Convenio 1994</b>	Un aspecto importante que logró concretar el comité ejecutivo es el relativo a la realización del estudio actuarial. Este estudio nos permitirá definir la forma en la cual debe ejercerse e incrementarse el fondo de pensiones y jubilaciones pactado en la cláusula 129 bis del CCT para tratar de que los maestros que se jubilen lo hagan con el 100% de su salario integral. El costo de este estudio fue de \$49,000.00 de los cuales \$10,000.00 pagará el STAUS y el resto la UNISON. Se pagó ya el 50% de esta cantidad a la compañía que va a realizarlo y se espera que para fines del mes de noviembre se haya concluido el estudio. Tomando éste como base estaremos en condiciones de elaborar el plan para que los académicos de la unison cuenten con una jubilación digna.
<b>Convenio 1999</b>	<p>Cláusula 150: Fondo de pensiones y jubilaciones.</p> <p>El fondo de pensiones y jubilaciones constituido por acuerdo de la Universidad de Sonora y el STAUS, tiene como objetivo el que los trabajadores académicos que se jubilen, lo hagan con su último salario de cotización al ISSSTESON, la prima para material didáctico (6%) y la despensa, percibiendo los incrementos salariales que se otorguen al salario tabular (que en promedio se calcula en 10% para el personal que se jubile).</p>

	<p>Se procurará lograr el objetivo anterior en la medida de los recursos que integren el propio Fondo de Pensiones y Jubilaciones, para lo cual los trabajadores académicos aportarán al fondo el 2.5% de su salario integrado y se incrementará con los dividendos que genere el seguro de vida colectivo del STAUS, si es que así lo decide el propio Sindicato.</p>
	<p>La Universidad de Sonora, por esta única ocasión, correspondiente a la revisión contractual de 1999, se compromete a aportar al Fondo de Pensiones y Jubilaciones, la cantidad de 700,000.00 (setecientos mil pesos), en un plazo no mayor de noventa días, contados a partir del 20 de marzo de 1999.</p>
<b>Convenio 2000</b>	<p>SEPTIMA.- La Universidad depositará al Fondo de Pensiones y Jubilaciones pactado en la cláusula 150 del Contrato Colectivo de Trabajo, la cantidad de \$5,000,000.00 (cinco millones de pesos) en los siguientes términos: el 50% en el mes de junio y el restante 50% en el mes de noviembre del año en curso. Se aclara que estos recursos tienen su origen en una aprobación especial del H. Congreso del Estado, por lo que se entregarán por única ocasión. Las partes convienen en realizar gestiones para que este apoyo se siga otorgando.</p>
	<p>En base al proyecto de reglamento que se elabore, el Comité Técnico Mixto de Pensiones y Jubilaciones, lo analizará y aprobará a más tardar finalizando el semestre 2000-1, procurando en lo posible que dicho Programa entre en operación a inicios del semestre 2000-2.</p>
<b>Convenio 2002</b>	<p>Cláusula 155. Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones. La Universidad se compromete a gestionar recursos económicos adicionales ante el programa federal de apoyo a pensiones y jubilaciones para las instituciones de educación superior, para apoyar el fondo complementario de pensiones y jubilaciones.</p>



<b>Contrato Colectivo de Trabajo Periodo 2009- 2011</b>	Los trabajadores académicos aportaran quincenalmente el equivalente al 2.5% de su salario integrado; cantidad que será depositada en el fondo económico del Programa.
	En relación al proceso de revisión contractual del año del 2005, la Universidad de Sonora destinará, por esta ocasión al fondo económico del programa la cantidad de \$500,00 mismo que servirá para incrementar los recursos económicos del programa.
<b>Contrato Colectivo de Trabajo Periodo 2011-2013</b>	Los trabajadores académicos aportarán quincenalmente el equivalente al 2.5% de su salario integrado; cantidad que será depositada en el fondo económico del Programa.
	La Universidad aportará anualmente \$1'000,000.00 (UN MILLÓN DE PESOS 00/100 M.N.) al fondo económico del Programa. La cantidad será depositada en el Fideicomiso del Fondo el 30 de junio de cada año.
<b>Contrato Colectivo de Trabajo Periodo 2013-2015</b>	Los trabajadores académicos aportarán quincenalmente el equivalente al 2.5% de su salario integrado; cantidad que será depositada en el fondo económico del Programa.
	La Universidad aportará anualmente \$2'000,000.00 (Dos millones de pesos 00/100 M.N.) al fondo económico del Programa. La cantidad será depositada en el Fideicomiso del Fondo el 30 de junio de cada año.
<b>Contrato Colectivo de Trabajo Periodo 2015-2017</b>	El STAUS y la Universidad de Sonora aceptan reconvertir El Programa de Estímulo a la Jubilación que ya se tiene en operación, que ahora se denominará Programa de Incentivo a la Jubilación y será de carácter permanente.
	Serán al menos 50 beneficiarios cada que año que reciban un complemento mensual adicional al jubilarse o pensionarse equivalente al 15% del salario base promedio durante al menos 10 años.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los trabajadores académicos aportarán quincenalmente el 0.75% de su salario integrado, a partir de la primera quincena de mayo de 2015.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Universidad aportará quincenalmente el 0.75% del salario integrado de los trabajadores académicos, a partir de la primera quincena de mayo de 2015.</li> <li>• La universidad aportará por única ocasión los \$6'000,000.00 provenientes de la negociación con el Gobierno del Estado que realizó el STAUS en 2014.</li> <li>• La Universidad aportará anualmente, a partir del 2016, a más tardar el 30 de septiembre de cada año, la cantidad de \$1'800, 000.00, que son los recursos que actualmente se usan para el Programa de Estímulo a la Jubilación.</li> <li>• La Universidad aportará anualmente, a partir del 2016, a más tardar el 30 de octubre de cada año, la cantidad de \$3'700, 000.00, que son los recursos que actualmente se usan para el Programa de Estímulo a la Exclusividad.</li> <li>• Además, se destinarán anualmente a este fondo la cantidad de \$1'500,000.00 provenientes de la bolsa para cláusulas de monto fijo de la Revisión 2015, según lo establecido en la cláusula tercera de este convenio, los cuales se depositarán en el fondo antes de que finalice el mes de mayo de cada año.</li> </ul>
--	---

Es mediante esta revisión de Convenios y Contratos Colectivos del Trabajo en la Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS) que se puede observar el esfuerzo de estas instancias para lograr alcanzar una jubilación del 100% que les brinde esa expectativa de retiro laboral en condiciones óptimas que cumplan los las expectativas de una jubilación digna para el docente en educación superior.

### **1.3 Planteamiento del problema**

La jubilación es parte de la culminación del desarrollo profesional, y las políticas internas o externas para profesores de Educación Superior deben asegurar la estabilidad en la transición del profesorado a esta nueva etapa de vida de plenitud.

Las políticas públicas e institucionales de pensión y jubilación es un tema que genera problemáticas en México debido al aumento de la esperanza de vida se han elevado los procesos de jubilación, así como las deficiencias en el diseño de las mismas. De acuerdo a la necesidad de políticas para el retiro integral del personal académico de educación superior, ha surgido el interés por llevar acabo la presente investigación, teniendo como finalidad la percepción docente sobre el proceso de una jubilación digna.

Actualmente, la jubilación es considerada como una liberación, sin embargo para otros significa el fin de su etapa profesional y con ello la pérdida del rol funcional e identidad profesional, así como la incertidumbre de una jubilación económica y las políticas de financiamiento.

Es por estos últimos, que nace la siguiente interrogante de la cual es objeto de estudio de la presente investigación: ¿cuál es la percepción que el personal docente de Educación Superior tiene sobre las políticas de seguridad social externas e internas y su relación con las de financiamiento, identidad profesional y jubilación económica?

## **1.4 Justificación**

Las pensiones y jubilaciones se han convertido en un problema a nivel mundial, dado el aumento en la probabilidad de vida. En México, al no existir disposiciones generales que regulen la jubilación en las instituciones de educación superior públicas, cada institución ha desarrollado su propio sistema, lo que para algunas se ha convertido en un problema de carácter financiero al traer como consecuencia pasivos por este concepto, mismo que se ha incrementado notablemente en los últimos años.

Este objeto de estudio, se considera de suma importancia para las Instituciones de Educación Superior por ello, es necesario continuar con diseños de políticas públicas de pensión y jubilación que hagan frente a esta problemática, principalmente a las instituciones que rigen la seguridad social del académico en edad de retiro.

En el caso de la Universidad de Sonora, no se había presentado afluencia de solicitudes de pensión y jubilación ante el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora y a los departamentos correspondientes de la institución, sin embargo ya han sido enlistados para el periodo 2014-2015 treinta solicitudes.

Es por esto, que se ha considerado retomar esta investigación con la finalidad de analizar las políticas institucionales y de organización sindical asociadas al financiamiento de pensión y jubilación, la identidad profesional del académico en edad de retiro, así como la jubilación económica y el proceso de comunicación para el conocimiento de las políticas de pensiones y jubilaciones.

Existe un desconocimiento por parte del personal académico sobre el proceso de pensión y jubilación y sus políticas públicas. A esto se le acredita la generación de rumores

por parte de los docentes universitarios pues manifiestan su insatisfacción con las políticas institucionales, que se atribuye a tal desinformación.

De acuerdo con la propuesta de Castillo y Valenzuela (2014) los motivos de la no jubilación no son principalmente por los siguientes factores:

- A. La situación de desventaja que presentan los docentes de la Universidad de Sonora, frente a una jubilación que dista de alcanzar el 100% de su salario.
- B. Las inconformidades que algunos tienen con su ambiente laboral y las autoridades universitarias.

En la etapa de pre-vejez, más aún en la vejez, el adulto mayor por cuestiones tanto biológicas como culturales, se ve modificado en una serie de cambios que requieren de planificación y conocimiento de la etapa. La parte biológica, es decir, el agotamiento tanto físico como psicológico, llegan tarde o temprano. De manera cultural, en México no se le ha dado la importancia necesaria a la etapa del envejecimiento como debería. Esto crea un desconocimiento general de las actividades y necesidades propias de la etapa para mantener una vida activa, saludable y plena. (Castillo y Valenzuela, 2014).

### **1.5 Objetivos de investigación**

Describir las políticas de seguridad social de pensión y jubilación de personal docente de Educación Superior, y las variables asociadas a políticas de financiamiento, identidad profesional y jubilación económica del personal en fase de prejubilación: Caso Universidad de Sonora.

De igual forma, se busca alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Describir las Políticas Institucionales y de Organización Sindical asociadas al financiamiento de pensión y jubilación.
- Determinar los procesos de Pensión y Jubilación, y su relación con identidad profesional y jubilación económica.
- Describir los procesos de comunicación para el conocimiento de las políticas de pensiones y jubilaciones.
- Diseñar una propuesta Interdisciplinar para el Plan de vida y el Proceso de Jubilación de personal docente de Educación Superior.

**Capítulo II Marco Teórico: Análisis Internacional y Nacional de la política de Seguridad Social de pensión y jubilación en docentes universitarios.**

## **Capítulo II Marco Teórico: Análisis Internacional y Nacional de la política de Seguridad Social de pensión y jubilación en docentes universitarios.**

Dentro del presente capítulo se desarrollarán los elementos que integran al objeto de estudio, en la acción de un análisis sobre el caso Universidad de Sonora y las políticas de seguridad social de pensión y jubilación del personal docente desde la formación de un marco teórico de corte interdisciplinar. Aunado a esto, permite la construcción de referentes teóricos que fundamentan y dan claridad a los conceptos que se han considerado como los más relevantes para la investigación.

### **2.1 Perspectiva interdisciplinar del objeto de estudio**

Los estudios interdisciplinarios son una perspectiva que su utilización en investigaciones en las ciencias sociales es muy poca, esto se debe al desconocimiento sobre la teoría y los procedimientos que existen para llevar a cabo una investigación interdisciplinar. Esta perspectiva es un concepto que no todos llegamos a comprender de la manera correcta, es decir, la utilizamos solo como un adjetivo más, pero lo importante aquí es su utilización objetiva dentro de las problemáticas en las ciencias sociales tal y como lo es nuestro objeto de estudio.

Klein, J. (1990), Newell, W.H. (2001), Szostak, R. (2002) y Repko, A. (2008) son algunos de los investigadores interdisciplinarios que han dado mayor aporte al campo de estudio de la interdisciplinariedad. Sin duda para que un objeto de estudio llegue a ser de carácter interdisciplinar es necesario que se conforme como un sistema complejo, pues de no ser así este puede ser estudiado desde una disciplina o bien de manera multidisciplinar.



Romm, N. (1998), nos habla de la necesidad de hacer una diferenciación con respecto a los conceptos de multidisciplinariedad e interdisciplinariedad, este autor los define como un contraste en los campos de sistemas de información y de investigación en Ciencias Sociales, retomando la idea planteada por Jones, M. (1997) que versa en que la multidisciplinariedad se reduce a llegar a un acuerdo en común desde múltiples disciplinas y hace hincapié en que esta perspectiva puede ser nutrida por la interdisciplina.

En referencia a los párrafos anteriores, podemos definir que el objeto de estudio de la presente investigación es sobre política pública de pensión y jubilación en los docentes universitarios, es considerado como un sistema complejo, por lo que existe una necesidad de aportaciones teóricas y metodológicas por parte de otros campos disciplinares convirtiéndose en un estudio interdisciplinar.

El desarrollo de la interdisciplinariedad se rige por medio de la complejidad de los conceptos básicos, en sí esta puede ser entendida a través de la teoría de los sistemas complejos. Newell (2001) define como una característica del estudio interdisciplinario que el tema o concepto básico estudiado debe pertenecer a los sistemas y fenómenos complejos y como esta llega a ser justificada solo mediante un sistema complejo. “De esta manera, si el comportamiento no es producido por un sistema o si el sistema no es complejo, el estudio interdisciplinario no es requerido” (Newell, 2001, p.1).

Los fenómenos modelados por la mayoría de sistemas complejos son multifacéticos. Vistos desde un ángulo, ellos aparecen distintos de como aparecen desde de otro ángulo porque los que los ven están viendo facetas (representadas como sub-temas) en donde los diferentes componentes y relaciones dominan. Así como los fenómenos

presentados (i. e., representado típicamente como un grupo de ecuaciones o diagrama) por todos los sistemas, su patrón general de comportamiento es la auto organización, aunque diferente de la suma de sus partes y no totalmente predecible de estas. Debido a que las varias facetas están conectadas por relaciones no alineadas, el patrón general de comportamiento de los fenómenos (y por consiguiente del sistema) no solo es auto organizado sino complejo. De esta manera, el patrón es solo casi-estable (o semi-estable), parcialmente predecible, y dinámico. Ya que las varias disciplinas han sido desarrolladas precisamente para estudiar sus facetas individuales o sub sistemas, el estudio interdisciplinario es candidato lógico para desarrollar específicos, completos y complejos sistemas para estudiar tales fenómenos. (Newell, 2001, p. 2)

El párrafo anterior nos permite concebir que el romper con la complejidad de conceptos básicos y poder entender desde la mirada de distintas disciplinas es posible, ya que al tomar los conceptos clasificados dentro de una clasificación universal basado en la disciplina, podemos a través de ella ser presentados en términos de una clasificación de conceptos básicos que podrían ser entendidos en todas las disciplinas.

Newell, W.H. (2001) afirma que la interdisciplinariedad debe preocuparse por el entendimiento de los sistemas complejos, por lo que junto a Klein (1990) han descrito siete motivaciones dentro de Handbook of the Undergraduate Curriculum para el estudio interdisciplinario, numerándolos de la manera siguiente:

1. Educación general y liberal
2. Entrenamiento profesional

3. Resolución de problemas sociales, económicos y tecnológicos
4. Crítica social, política y epistemológica
5. Desarrollo de la habilidad
6. Exigencia financiera (recorte)
7. Producción de nuevo conocimiento

De acuerdo con esta categorización, el tema de jubilación docente puede encontrarse en diversos puntos, como la búsqueda de la resolución de un problema social y económico, además de hacer ver una crítica social, política y epistemológica de las políticas públicas de pensión y jubilación de docentes universitarios considerándolos como motivos para la realización de un estudio interdisciplinar.

Para realizar un estudio interdisciplinar William Newell (2001) nos brinda una propuesta sobre su procedimiento lo que desató inmediatamente debates por parte de Stanley Bailis (2001), Julie Thompson Klein (2001), J. Linn Mackey (2001) y Jack Meek (2001) que concluían en la necesidad de integrar métodos y teorías para hacer los pasos más concretos. En esta teoría de la interdisciplinariedad, propone como primer paso el cuestionamiento interdisciplinario ¿es un sistema complejo?, recordando que Newell (2001) sugirió que sólo las preguntas acerca de los sistemas complejos, como se define en teoría de la complejidad, y anteriormente mencionado son adecuadamente interdisciplinarias.

Como segundo punto, nos habla de la identificación de los fenómenos clave que participan, pero también los fenómenos subsidiarios, para este procedimiento es necesario la revisión bibliográfica para obtener una mejor apreciación de los fenómenos involucrados. El

paso tres, el autor nos habla de determinar que teorías y métodos son los que se utilizaran en el estudio interdisciplinario, para lo que Szostak (2007) es preciso que exista alguna relación causal entre prácticamente todos los pares de los fenómenos.

Dentro del punto cuatro, Szostak (2007) recomienda llevar a cabo un estudio detallado de la literatura; el objetivo es principalmente identificar las teorías, métodos y fenómenos englobados por la investigación previa, y también los resultados de esas investigaciones. El paso cinco es uno de los más significativos en este procedimiento, pues procedemos a la identificación de las disciplinas pertinentes y las perspectivas disciplinarias que utilizaremos. “Si los interdisciplinarios encuentran que los fenómenos abrazados por una disciplina en particular, y los vínculos causales entre estos, son los más estudiados por las teorías y métodos de esa disciplina, esto es un caso de lo que la coherencia disciplinaria puede hacer”. (Szostak, 2002, p.109).

Como paso número seis tenemos el identificar algunos fenómenos relevantes o teorías o métodos identificados en los pasos dos y tres, donde el investigador encontró poca literatura, e inicia una investigación desde este punto el proceso aquí se extiende al ámbito de la teoría y el método también. En el caso de la teoría, los interdisciplinarios a menudo harán efectivo el desarrollo de nuevas teorías, o al menos las nuevas versiones de las teorías.

En el paso siete, procedemos a evaluar los resultados de investigaciones previas, el investigador interdisciplinario debe indagar en los resultados de investigaciones especializadas para ser tomadas en cuenta pues uno de los “propósitos fundamentales de la interdisciplinarietà es que al tratar de esbozar el panorama que inevitablemente haga que la

investigación especializada sea vista desde una perspectiva diferente y por lo tanto a menudo tenga sugerencias que hacer”. (Sostak, 2002, p.117)

Comparar y contrastar los resultados de las investigaciones disciplinarias o interdisciplinarias anteriores es el paso ocho, donde se debe buscarse un consenso entre académicos sobre la terminología dentro de las disciplinas o en su defecto tendrá que ser traducido a un vocabulario común de análisis académico.; sin embargo cuando los resultados reflejan diferencias semánticas, académicos pueden preguntar a otros ¿Qué tendría que cambiar a fin de generar resultados similares?

Como paso número nueve para la realización de estudios interdisciplinarios propuesto por Newell, tenemos el objetivo de desarrollar un análisis más comprensivo/integrador, “la integración se produce cuando se van a delinear las ideas de cada teoría y método en particular, y se muestra cómo, en combinación, producen una explicación mejor que cualquiera de ellos por separado”. (Szostak, 2002, p. 115)

El siguiente paso es el de reflexionar sobre los resultados de la integración que se llevó a cabo anteriormente, los investigadores deben reflexionar sobre sus propios prejuicios. Dentro del punto once, donde se procede a comprobar los resultados para la integración correcta de la teoría, el método y los fenómenos. Y por último, el punto doce, que es el de comunicar los resultados, en este paso el investigador debe tratar de hablar tanto a un público interdisciplinario, como para audiencias disciplinarias pertinentes. La claridad de la terminología es fundamental aquí. El uso cuidadoso de la jerga también facilitará la comunicación al público en general.

Estamos hablando entonces, que para la realización de estudios interdisciplinarios es necesario seguir un procedimiento que sea factible y que facilite ésta práctica; Repko, A. (2008) propone diez pasos generales para llevar a cabo de manera estratégica este procedimiento, de igual forma analizaremos las versiones de Szostak, R. (2002) (visto en párrafos anteriores) y Newell, W.H. (2001) y Klein, J. (1990) sobre este proceso interdisciplinario para lo que utilizaremos el objeto de estudio interdisciplinario políticas públicas de pensión y jubilación de docentes universitarios en la búsqueda de la mayor pertinencia en su realización. En primera parte veremos y ejemplificaremos con dicha problemática los 10 pasos de Repko, A. (2008) que a continuación se enlistan:

1. Definir el problema o la pregunta central.
2. Justificar el uso de la aproximación interdisciplinar.
3. Identificar disciplinas pertinentes.
4. Llevar a cabo la búsqueda de literatura
5. Desarrollar adecuaciones en cada disciplina pertinente.
6. Analizar el problema y evaluar cada perspectiva de ella.
7. Identificar los conflictos entre los puntos de vista y sus fuentes.
8. Crear o descubrir un terreno común.
9. Integrar conocimientos.
10. Producir un entendimiento interdisciplinario y probarlo.

Este proceso de investigación, en particular, es similar a los que propugna Szostak (2002) y Newell (2001). Se pueden identificar cinco grupos comunes de pasos de estos tres enfoques. Los primeros pasos implican la identificación de una pregunta de investigación interdisciplinaria. El segundo conjunto de pasos guía al investigador para identificar los

fenómenos pertinentes, teorías, métodos y disciplinas. El tercer conjunto de pasos implican la evaluación de conocimientos disciplinarios. El cuarto conjunto de pasos centrarse en encontrar un terreno común a través de puntos de vista disciplinario. Los pasos finales exigen la reflexión, el ensayo, y la comunicación de los resultados. (Szostak, 2012, p.9)

A esto Repko, A. (2008) aporta 10 pasos a seguir en el diseño y realización del estudio interdisciplinar, iniciando con en el primer paso: Definir el problema o pregunta central, donde tenemos ¿cuál es la percepción que el personal docente de Educación Superior tiene sobre las políticas de seguridad social externas e internas y su relación con las de financiamiento, identidad profesional y jubilación económica?

En el segundo punto nos habla de Justificar el uso de la aproximación interdisciplinar, por lo que el objeto de estudio tiene una complejidad de factores que tienen una relación directa en la problemática y es necesario desarrollar este estudio bajo un enfoque interdisciplinar, a través de las aportaciones de cinco disciplinas que ayudaron a abarcar el objeto de estudio de una manera integral y a través de la interdisciplinariedad aportar conocimiento desde esta perspectiva más amplia, lo que nos ayuda a comprender un fenómeno es su completa integración.

El tercer paso es el de Identificar disciplinas pertinentes por lo que se busca abordar a las Políticas públicas e Institucionales (UNISON) de pensión y jubilación del personal docente desde las aportaciones de las disciplinas de Ciencias políticas, Derecho, Sociología de la educación, Psicología y Ciencias de la comunicación que con el aporte de sus teorías se podrán estudiar las variables descritas en el estudio.

Como cuarto paso tenemos el llevar a cabo la búsqueda de literatura, donde Newell (2001) en el procedimiento propuesto lo denomina Desarrollando y Recolectando, donde define que “la complejidad del sistema bajo estudio significa que inesperados conocimientos de una disciplina pueden ser útiles, ya que teniendo por primera vez un acercamiento a la misma, podemos aprenderle algo nuevo que puedan ser potenciales contribuciones a su estudio” (p.17 ), por lo que el interactuar con la literatura ya sea disciplinar o interdisciplinar es uno de los factores más determinantes de la dirección que llevará tu estudio, en la búsqueda de métodos y teorías disciplinares para el mismo.

Dentro del quinto paso Repko, A. (2008) expone desarrollar adecuaciones en cada disciplina pertinente; este punto hace referencia a la epistemología, pues algunas conceptualizaciones pueden en ocasiones estancar el estudio y su integración pues al no traducir la terminología disciplinaria a ser de uso más común y uno de los propósitos de este enfoque es el que la teoría y método descritos proporcionen la base para una comprensión semántica común, al menos entre interdisciplinarios, esta observación la señala Szostak, R. (2002) en el punto cinco Identificar las disciplinas pertinentes y las perspectivas disciplinares.

El analizar el problema y evaluar cada perspectiva de ella es el punto número seis, y basándonos en las variables de identidad profesional, jubilación económica y políticas de financiamiento, y una vez identificando las disciplinas que darán aportaciones (mencionadas anteriormente), y encontrar la literatura que logre la integración entre estas concluimos en el siguiente modelo donde integra las perspectivas disciplinares.



Figura 1. Modelo Interdisciplinar para el estudio de Políticas públicas e Institucionales (UNISON) de pensión y jubilación del personal docente



Fuente: Elaboración propia

Como séptimo punto Repko, A. (2008) nos habla del paso de identificar los conflictos entre los puntos de vista y sus fuentes; haciendo referencia una vez más a la literatura y someter a debates lo definido por nuestras fuentes consultadas y así contribuir al conocimiento.

Crear o descubrir un terreno común es el octavo paso del procedimiento para la realización del estudio interdisciplinario. Sin duda la construcción de un terreno común, es una de las características que definen el trabajo interdisciplinario pues son los factores de interés que logran la integración de conocimientos de las perspectivas disciplinares.

Por su parte Newell, W.H. (2001) en su propuesta Procesos interdisciplinarios y sistemas complejos: trazados en las perspectivas interdisciplinarias, nos habla del terreno común en el punto Resolviendo y Construyendo:

“Los términos disciplinarios y las teorías, necesitan ser modificados para que ellos respondan tanto a la perspectiva interdisciplinaria en el patrón de comportamiento de un particular sub sistema y al entendimiento interdisciplinario del sistema complejo como un todo. El truco es modificar términos y teorías lo menos posible, mientras aún se crea una adecuada base común en la cual construir una adecuado entendimiento... La creación de una base común involucra la modificación o reinterpretación de componentes o relaciones desde las diferentes disciplinas para sacar sus coincidencias de modo que las asociaciones puedan ser identificadas entre los sub sistemas.” (p. 20).

Como noveno punto tenemos el integrar conocimientos, este como uno de los fines de la construcción del estudio interdisciplinar, el investigador debe reflexionar sobre las debilidades de las teorías consultadas y los métodos utilizados en su visión integral. De igual manera, es necesario el cuestionamiento sobre cómo y por qué sus resultados difieren de la literatura en general; además de reflexionar sobre cómo su análisis podría complementar o contradecir la investigación sobre cuestiones relacionadas. (Szostak, 2002).

Newell, W.H. (2001) nos habla de cómo “la integración exitosa produce un patrón que de cerca refleja el comportamiento conocido de los varios subsistemas (y sus componentes y relaciones) así como el comportamiento del fenómeno sometido a investigación. Producir un entendimiento interdisciplinario y probarlo”. (p. 21)

Repko, A. (2008) por su parte expone en el décimo punto Producir un entendimiento interdisciplinario y probarlo; es la conclusión del procedimiento del diseño del estudio interdisciplinar, teniendo como objetivo final el entendimiento interdisciplinario, es decir, la integración de las perspectivas disciplinares con las teorías y métodos elegidos y poder corroborar si esta es realmente una estrategia y una mejora para la investigación interdisciplinar y en la generación del conocimiento. “La investigación interdisciplinaria mantiene la promesa de sugerir soluciones mejores, pero sólo si la investigación que se integra correctamente a la teoría, el método y los fenómenos”. (Szostak, 2002, p. 118)

Una mejor integración produce más completo entendimiento y hace más efectiva la acción posible. Desafortunadamente, el problema operacional con la comprobación del entendimiento interdisciplinario es que cada noción de validación empírica está fundada en un lineal pre-complejo mundo de sistemas en el que los efectos son proporcionales a las causas. Recordar que el camino de evolución de un sistema complejo es además caracterizado por la no linealidad, vivimos en un mundo caracterizado por la complejidad y necesitamos actuar. El reconocimiento de la complejidad no nos debe de llevar a lavarnos las manos, sino a desarrollar humildad así como interdiscipliniedad. (Newell, 2001, p. 22)

Szostak, R. (2002) propone como último punto el comunicar los resultados pues el investigador debe tratar de hablar tanto a un público interdisciplinario, como para audiencias disciplinares pertinentes, para este punto al autor promueve a el diseño del discurso con una terminología que sea clara, y que tener cuidado con el mismo para poder establecer una comunicación con el público en general para la difusión del conocimiento.

Posterior a esto, el investigador debe: Hacer ejercicios de pensamiento crítico y diseñar hipótesis donde se haga cuestionamientos sobre cómo una visión podría haber sido formada por una perspectiva disciplinaria especial y preguntarse el cómo una idea podría haber sido moldeada por las teorías y los métodos utilizados por la disciplina.

Como se mencionó anteriormente una de las preocupaciones de Repko, A. (2008) es el encontrar un terreno común a lo que exponen las siguientes estrategias:

- A. Las diferencias en terminología puede significar que diferentes disciplinas no están realmente hablando del mismo proceso causal, incluso cuando parecen serlo. El interdisciplinario a menudo puede redefinir conceptos, o ampliar un concepto de una disciplina a la materia objeto de otro.
- B. Cuando los conceptos de diferentes disciplinas no están de acuerdo, pueden a menudo ser colocados en continuo o dentro de una clasificación.
- C. Un intento se puede hacer para superar algunas de las diferencias que quedan por hacer posibles alteraciones en los supuestos disciplinarios.
- D. La comprensión interdisciplinaria contendrá generalmente una combinación de comprensión de relaciones entre pares de fenómenos, así como de las propiedades emergentes en el sistema de los fenómenos en estudio. (p.9)

De acuerdo con la bibliografía revisada, se han identificado las disciplinas que darán mayor aporte a esta investigación, pues es por medio del desarrollo de estudios interdisciplinarios la posibilidad de abordar un objeto de estudio desde estos distintos campos, lo que le da un sentido más amplio al realizar investigaciones desde esta perspectiva

que se describirán a continuación las teorías y conceptualizaciones disciplinares con que darán contribución a la problemática social abordada.

## **2.2 Seguridad social, política de pensión y jubilación: Análisis desde la Ciencia Política**

De acuerdo con las necesidades que expone la sociedad es como se diseñan la agenda política para su posterior propuesta como política pública, y dé soluciones a problemáticas de bienestar social, que una vez implementadas sean evaluadas; tales como las políticas de seguridad social que le brinden al personal académico de educación superior dentro de su plan de pensión y jubilación.

La forma más común de identificar la seguridad social es mediante las prestaciones y la asistencia médica, sin embargo, esas son solo algunas de las formas en las que se presenta en la vida cotidiana. Podemos entender la seguridad social como aquellas medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras., que en sí este conjunto de acciones buscan el bienestar social de un país. (¿Qué es seguridad social?, 2014).

Podemos definir la seguridad social como todo programa de protección social establecido por una ley o por cualquier otro acuerdo obligatorio que ofrezca a las personas un cierto grado de seguridad de ingresos cuando afrontan las contingencias de la vejez, supervivencia, incapacidad, invalidez, desempleo o educación de los hijos. También puede ofrecer acceso a cuidados médicos curativos o preventivos.

Como respaldo a estos programas para la sociedad, existen consensos de índole internacional refiriendo a la seguridad social como un derecho humano inalienable, que ha sido producto de casi un siglo del trabajo mancomunado de organismos internacionales relevantes, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), e instituciones supranacionales, como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS).

Es oportuno mencionar que la seguridad social es considerada como un derecho ante la Carta Internacional de Derechos Humanos, donde claramente se expresa en el artículo 22 lo siguiente:

“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”. (Unidos por los Derechos Humanos, s.f)

Entendiendo a la Seguridad Social como una política pública y siendo esta el objeto de estudio de la presente investigación se analizará la Política pública de pensión y jubilación de la Universidad de Sonora. Guerrero (1999), define a la política como un término derivado de las ciencias políticas: “es la ciencia y arte de la vida en sociedad conforme a los más elevados fines del Estado y la persona humana para la procuración del bien común. Por ende, en un estado ideal, se deberá tener como fin procurar el bienestar de quienes resultan impactados por los efectos de la política” (p.30).

Podemos utilizar el término “ciencias de política” a fin de designar el contenido específico que la orientación hacia las políticas alcanza en un momento determinado. Las ciencias de política incluyen: 1) los métodos de investigación del proceso de la política; 2) los resultados de los estudios de las políticas y; 3) los descubrimientos de las disciplinas que pueden aportar contribuciones importantes para las necesidades de inteligencia del momento si es necesario avanzar en nuestra averiguación científica del proceso de producción y ejecución de las políticas, obviamente resulta esencial aplicar y mejorar los métodos mediante los cuales se lleva a cabo la investigación en las ciencias sociales y psicológicas. (Lasswell, H., 2000)

En este caso el término “ciencias políticas” sería algo sobrepuesto para detonar un amplio conjunto de estudios, disciplinas y profesiones, que tendrían en común la aplicación de conocimiento y racionalidad a los problemas sociales percibidos. La prueba principal de las ciencias de política es alcanzar mejor las metas de políticas más efectivas y eficientes, las ciencias de política dirigen su preocupación no a los problemas de las políticas particulares si no a la mejoría de los métodos, el conocimiento y los sistemas, para una mejor elaboración de las políticas. (Dror, Y., 2000, pp. 119-147)

Aguilar, Luis F. (2009), propone una definición que engloba de manera acertada lo que es una política pública:

- a) un conjunto (secuencia, sistema, ciclo) de acciones, estructuradas en modo intencional y causal, que se orientan a realizar objetivos considerados de valor para la sociedad o a resolver problemas cuya solución es considerada de interés o beneficio público;
- b) acciones cuya intencionalidad y causalidad han sido definidas por la interlocución que ha tenido lugar entre el gobierno y los sectores de la ciudadanía;
- c)

acciones que han sido decididas por autoridades públicas legítimas; d) acciones que son ejecutadas por actores gubernamentales o por éstos en asociación con actores sociales (económicos, civiles), y e) que dan origen o forman un patrón de comportamiento del gobierno y la sociedad (p. 4).

Es decir, es considerado como un proceso que inicia con una problemática a la cual se exige solución por parte de la sociedad civil que, una vez planteada de manera formal persigue entrar en agenda política para que se diseñen políticas públicas entendidas como cursos de acción aplicados a la solución de problemas sociales.

La política pública puede ser entendida como un conjunto de acciones estables sistémicas que representan el modo en el que el gobierno realiza de manera permanente y estable las funciones públicas y atiende a los problemas públicos.

En “Marco para el análisis de las políticas públicas” de Aguilar, L. (2009) se expone que el proceso mediante el cual la Política Publica toma forma se lleva acabo y se trasforma de la siguiente manera: 1) Formación de la agenda; 2) La definición del problema público; 3) La hechura o formulación de la política; 4) La decisión o la selección entre las opciones; 5) La comunicación de la política; 6) La implementación de la política y 7) La evaluación de la política.

Dichas acciones de interés social, regidas y dictaminadas por la relación gobierno-Estado es donde incurre la Seguridad Social dentro de las políticas de pensión y jubilación de Instituciones de Educación Superior. Las políticas públicas son el vínculo entre la sociedad y el gobierno, es decir, una vez detectada una problemática social esta pasa al diseño o formulación de la misma buscando un impacto positivo en un estado ideal del problema,



que de acuerdo con el proceso de Aguilar, L. (2009) la comunicación de la política y su implementación son de vital importancia en este proceso, así como la Evaluación de la política.

De acuerdo a lo anterior, el análisis de la política pública debe partir de los proyectos para los diferentes sectores del sistema por lo que se debe analizar su diseño e implementación, las relaciones, resistencias, negociaciones que permiten su puesta en acción en el escenario (sector), así como las mediaciones entre los diferentes actores internos del: sector, institución, organización, o del sistema. (Castillo, 2016)

Es claro que al llevarse a cabo la implementación de la política es necesario conocer la institución donde se desarrollará, ya que debemos recordar que no implica un comportamiento homogéneo entre las instituciones que la aplican, por lo que estará determinada por la propia diferenciación institucional, la diversidad de actores y los valores, debido a que en los cambios intervienen múltiples factores.

Los sectores se transforman en aras de la modernización y las políticas públicas de evaluación, el cambio institucional aparece como resultado de las relaciones de los actores en la organización y político, en el del campus con las modificaciones del entorno social.

En esta parte de la secuencia de la política es pertinente la postura de Berman (1993) cuando propone distinguir los dos niveles de implementación de las políticas que son los que define como macro y micro; la macroimplementación la define como aquella que abarca todo un sector, el cual puede ser el público, en su nivel federal, estatal y municipal, y la microimplementación abarca la puesta en marcha de la política en una institución específica del sistema o sector.

Respecto a la implementación, Berman, P. (1993) hace énfasis en el tipo de transiciones y efectos que se deben observar en ésta fase, definiendo cuatro transiciones la de administración, adopción, implementación del proyecto local y la validez técnica.

Tabla 2. Fases de implementación de una política pública.		
Nivel de la implementación	Transición	
Macro implementación	Administración	Es la toma de decisión y formulación del programa.
	Adopción	El programa gubernamental da origen a un proyecto local.
Micro implementación	Implementación del proyecto local	Se implementa a través de acciones.
	Validez técnica	Las acciones de la implementación producen resultados

Fuente: Berman (1993). El estudio de la macro y micro implementación. En L. Aguilar, (1993). La implementación de las políticas públicas. México: Miguel Ángel Porrúa, 281-321.

Ya implementado el programa de política pública dependerá su resultado final de esta serie de transiciones descritas por Berman (1993), donde expone que en lugar del término "transición", pueden ser denominadas en forma de integración "pasos en el proceso de la política". Es importante tomar en cuenta que el proceso no avanza de esta manera y es que tampoco puede hablarse de un flujo continuo y certero desde la iniciación de la política hasta la producción de resultados debido a que se puede ir prestando dificultades en la implementación que surgen de la naturaleza misma de los vínculos entre las transiciones.

La administración, que es la primera de las relaciones, consiste en la transformación de una decisión política en un programa específico del gobierno, cuyo objetivo hipotético es el de dar cumplimiento a la intención contenida en la política. El siguiente paso, adopción de los proyectos en el nivel local, puede implicar una fuente adicional de incertidumbre en la implementación: una fractura entre los lineamientos programáticos y la respuesta local. (Berman, 1993)

Dentro del micro implementación ocurre un problema, pues en el momento en que se desarrolla la Política con las transiciones anteriores, se considera un aporte positivo, efectivo y exitoso presuponiendo que la implementación local ocurre de manera automática, sin embargo es necesario realizar cambios para la adaptación del proyecto local.

La validez técnica de un programa implementado suele ser una cuestión muy discutible ya que las evaluaciones de los proyectos sirven por lo general a intereses burocráticos. En consecuencia, la adaptación de los proyectos durante la implementación obedece con frecuencia no a la retroalimentación proporcionada por los resultados, sino a ajustes de tipo burocrático y político durante el proceso de implementación.

La clave de esta última, es la adaptación. En el proceso de convertir el proyecto o el plan adoptados en una realidad operativa, los encargados de la implementación toman repetidamente dos tipos de decisión: los encargados tienen que elegir entre adaptar los planes del proyecto a su comportamiento habitual o adaptar su comportamiento al plan. Esta alternativa según Berman (1993), sugiere la hipótesis de que la implementación puede seguir una de cuatro rutas esto en la puesta en acción de una política, las cuales se detallan en el siguiente cuadro:

Tabla 3. Fases de análisis de implementación de una política pública.	
Fase	Definición
Ausencia total de implementación	El proyecto no se realiza
Cooptación	El proyecto no impacta en un cambio en la organización, ni ésta se adapta al programa.
Aprendizaje tecnológico	Modifica el funcionamiento de la organización para adaptarse al proyecto.
Adaptación mutua	El proyecto de política y el contexto organizacional se adaptan, pasando por un proceso de alteración y adaptación mutua.

Fuente: Berman, P. (1993). El estudio de la macro y micro implementación. En L. Aguilar, (1993).

La implementación de las políticas públicas. México: Miguel Ángel Porrúa, 281-321.

Entendemos la ruta de la *Ausencia total de implementación* como la modalidad en la que no se producen adaptaciones ni en el plan del proyecto ni el comportamiento del prestador de servicios; mientras que en la *cooptación* implica que no hay adaptación del comportamiento del prestador de servicios y, por el contrario, se modifica el proyecto para ajustarlo a las rutinas existentes.

La tercera ruta que plantea el autor es el *aprendizaje tecnológico*, que significa que no se induce una adaptación del plan o proyecto, sino que ocurre una adaptación del comportamiento rutinario con el fin de ajustarlo al plan; o *adaptación mutua*, que implica tanto la adaptación del proyecto como la del comportamiento del prestador de servicios. (Berman, 1993)

La evaluación de la política tiene como fin el interés en los resultados, sin embargo la implementación de una política debe implicar cambio y así poder contrastar si lo hubo o no. “Cerych y Sabatier (1986) proponen que se debe evaluar el cambio como producto de las políticas en el sector a partir de tres dimensiones, las cuales se muestran en el siguiente cuadro” (Citado en Castillo, 2016)

Tabla 4. Dimensiones de evaluación del cambio de la política.	
Dimensiones	Definiciones
Profundidad del cambio:  Radical	Grado de separación que un objetivo de política implica en relación a prácticas y valores existentes.

Moderada	
Manual	
Amplitud del cambio:	El número de áreas funcionales en que una política se espera que impacte con modificaciones.
Estrecha	
Amplia	
Nivel del cambio:	El sector de la educación superior a quien va dirigida la política.
El sistema	
Un sector	
Una institución	

Fuente: Cerych, L. y Sabatier, P. (1986).

La política y las políticas son centrales en la transformación de las instituciones, ya que éstas construyen el perfil de la relación Estado – sector. El desarrollo de las políticas públicas es permisible para el análisis de estas fases, entendiendo su proceso y los problemas que se puedan dar en su implementación, pero es la fase de evaluación de las políticas la determinante en esta implementación; esta fase es importante porque es la que permite conocer la existencia o ausencia de cambio, y de qué manera este se ha adoptado.

De acuerdo con el objeto de estudio, se analiza el proceso los puntos de Comunicación política, implementación de la política y la Evaluación de la Política a partir de los actores, sin dejar de lado el interés por el desarrollo completo de la Política pública propuesto por Aguilar, L. (2009).

El llevar a cabo la fase de evaluación nos permitirá realizar un análisis de las políticas de pensión y jubilación docente en la Educación Superior entendiendo a la misma como un paso fundamental para concretar la política y así poder describir los cambios que se han generado a partir de su implementación en las instituciones educativas.

### **Instituciones de Seguridad Social en México**

Las instituciones fundamentales de la seguridad social en México son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Sus beneficios están limitados a los trabajadores afiliados y sus familiares. El tercer “gran pilar” de la salud denominado Seguro Popular, un programa de vivienda y un sistema de ahorro para jubilaciones y pensiones que se pondrían en marcha el 1 de enero de 2006 (Castillo y Valenzuela, 2012).

Yves Mény y Jean-Claude Thoenig (1988) Cit. Castillo y Valenzuela (2012) nos dice que para la existencia de una política pública, ésta se define inicialmente como un “marco general de acción”, lo que permite distinguir, en principio, una política pública de simples medidas aisladas. Una política pública tiene un público, es decir individuos, grupos u organizaciones, cuya situación está afectada por esa política pública. Finalmente, una política pública define, obligatoriamente, metas u objetivos para lograr, definidos en función de normas y de valores.

De acuerdo con lo anterior, la Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Sonora (STAUS) han demandado sus derechos como instituciones en la exigencia de seguridad social para el personal docente, en respaldo a la legislación del Derecho Laboral, dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Figura 2. Modelo del Derecho Laboral y Políticas públicas de pensión y jubilación en Educación Superior.



Elaboración propia.

La figura nos da una guía de como el Derecho laboral y las políticas de pensión y jubilación se van desglosando a partir de la Constitución Política Mexicana desde la Prevención social y cómo surge a través de esta la Ley ISSSTE una alianza entre ISSSTESON y Universidad de Sonora en la búsqueda de la Seguridad Social de los académicos de la institución y como estos últimos han buscado formalizar y desarrollar este derecho desde la estructura del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora en el diseño de programas para la pensión y jubilación. A continuación se describen cada uno de los apartados de la figura para su análisis y desarrollo de los mismos.

### Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos



La constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, como ley suprema en México, establece la seguridad social de la siguiente manera:

#### Título Sexto: Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 4to; párrafo tercero: toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Sección B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

Fracción XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y *la jubilación*, la invalidez, vejez y muerte.

No existe una ley similar en relación a la seguridad social. Las principales leyes en esta materia son las siguientes:

- Ley General de Salud
- Ley del Seguro Social
- Ley del ISSSTE
- Ley del Infonavit

- Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
- Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

El ISSSTE atiende a los trabajadores al servicio del Estado, pensionados, jubilados y sus familiares derechohabientes. Los gobiernos estatales y organismos públicos descentralizados pueden contratar los servicios del ISSSTE para afiliar a sus trabajadores mediante la celebración de convenios. El ISSSTE otorga servicios médicos, prestaciones económicas, sociales y culturales, de vivienda, tiendas y farmacias y servicios turísticos, haciendo un total de 21 prestaciones, incluyendo el *Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)*.

Las acciones del ISSSTE se rigen por la Ley del ISSSTE y su Estatuto Orgánico, el Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Nacional de Salud y el Programa Institucional. El otorgamiento de los diversos seguros, servicios y prestaciones establecidos en la Ley del ISSSTE, se encuentran alineados al Plan Nacional de Desarrollo (PND), fundamentalmente en dos áreas: Desarrollo Social y Humano con el pago de pensiones; y Crecimiento con Calidad.

### **2.3 Derecho y Ley ISSSTESON**

#### **Ley de Seguridad y Servicios Sociales del Estado (ISSSTE)**

Artículo 1. La presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia en toda la República, y se aplicará a las Dependencias, Entidades, Trabajadores al servicio civil, *Pensionados* y Familiares Derechohabientes, de:

Fracción VIII: Los gobiernos de las demás Entidades Federativas de la República, los poderes legislativos y judiciales locales, las administraciones públicas municipales, y sus

Trabajadores, en aquellos casos en que celebren convenios con el Instituto en los términos de esta Ley.

### **Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON)**

El 31 de Diciembre de 1962, con la expedición y publicación de la Ley 38, la antigua Dirección de Pensiones del Estado se transforma, dando origen a su actual denominación como Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON). Es el ISSSTESON quien en conjunto con la Universidad de Sonora como institución incorporada a su régimen, brindan a los académicos de la institución *la seguridad social*.

La ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON, ley 38) Establece lo siguiente respecto al trabajador y las pensiones y jubilaciones:

Artículo 2o.- Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

V.- Pensionista o pensionado: a toda persona que tiene derecho a percibir y cobrar una pensión en los términos de esta Ley;

Artículo 4o.- Se establecen con el carácter de obligatorias las siguientes prestaciones, salvo la prevención señalada en el párrafo segundo del artículo 3° de esta Ley:

VII.- Jubilación;

VIII.- Pensión por vejez.

IX.- Pensión por invalidez.

X.- Pensión por muerte.

**Cláusulas del contrato de prestaciones entre el ISSSTESON y la Universidad de Sonora referentes a pensiones y jubilación.**

Es el ISSSTESON, la institución encargada de brindar la seguridad social por parte del Estado a la Universidad de Sonora, según se establece en el convenio celebrado el 31 de marzo de 1990, dicha institución, está facultada para celebrar convenios con las Entidades de la Administración Pública Estatal, con los ayuntamientos de los municipios del Estado, así como organismos o instituciones públicas, a fin de que sus trabajadores y familias derechohabientes de éstos, reciban las prestaciones y servicios de esta ley (artículo 3, Ley 38).

Primera: “ISSSTESON” se obliga a otorgar de conformidad con la Ley no. 38 reformada, los Reglamentos en vigor y presente Convenio, las siguientes prestaciones:

Seguro de Enfermedades no profesionales y de Maternidad, Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Servicio de Recaudación y Readaptación de Invalidez, Actividades para elevar el nivel cultural del servidor público y su familia, Préstamos a corto plazo, Préstamos para la adquisición de bienes de consumo duraderos, *Jubilaciones*, Pensión por Vejez, Pensión por Invalidez, Pensión por muerte, Indemnización global, Pago Póstumo, Fondo Colectivo de Retiro y Pensión Mínimo, a los trabajadores que “La Universidad” tiene a su servicio.

Segunda: Como “contraprestación”, “La Universidad” se obliga a pagar el 26% del sueldo básico integrado del trabajador y el .3% sobre el salario mínimo general mensual vigente en ésta capital; porcentajes que se integrarán de la siguiente manera:

20% que pagará “La Universidad” y se aplicará de la siguiente forma: 10% servicios médicos; 4% pensiones y jubilaciones; .5% préstamos a corto plazo; .5% préstamos prendarios; .4% indemnización global; .1% ayuda de funeral; 2% pensión mínima y 2,5% gastos de administración. El restante 6% lo pagará el trabajador por conducto de “LA UNIVERSIDAD” y se aplicará de la siguiente manera: 1% servicios médicos, 4% jubilaciones y pensiones; .5% préstamos a corto plazo; .5% préstamos prendarios: el .3% del salario mínimo general mensual vigente en la capital del Estado de Sonora, será cubierto en los términos que establece el artículo 91-B de la Ley. No. 38 reformada del ISSSTESON. Por aportaciones de .15% que harán tanto “La Universidad” como sus trabajadores.

Décima segunda: Para los efectos de las prestaciones de pensiones y *jubilaciones*, “ISSSTESON” reconoce la antigüedad de los trabajadores al servicio de “La Universidad”, a partir de la fecha en el que trabajador empieza a cotizar y “La Universidad” a aportar al fondo de pensiones.

Décima Tercera: “La Universidad” continuará cubriendo totalmente el importe de las *jubilaciones y pensiones* que tiene otorgadas a la fecha.

Esta cláusula, nos da un retrato del proceso y las cuestiones a tomarse en cuenta por el personal docente para el desarrollo de su solicitud para la pensión o jubilación. De igual forma dentro del Contrato Colectivo del Trabajo 2015-2017 SATUS-UNISON se presentan los derechos del académico en su fase jubilatoria y de pensión a continuación expuesta:

#### Cláusula 160. Programa complementario de pensiones y jubilaciones

La Universidad de Sonora y el STAUS han creado el Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones (PCPJ), con el objetivo de complementar el beneficio económico que brinda el ISSSTESON a los trabajadores académicos que se jubilan o pensionan a través de dicho Instituto de Seguridad Social.

Tanto los beneficios que brinda el PCPJ, así como los requisitos para tener derecho a ellos y la forma de su administración, son los que se establecen en el Reglamento del Programa que han acordado las partes a través del Comité Técnico Mixto de Pensiones y Jubilaciones (CTMPJ). En particular el fondo económico del Programa deberá ser administrado por el Comité Técnico Mixto de Pensiones y Jubilaciones, mediante la figura de fideicomiso.

El STAUS tendrá, en todo momento, la posibilidad de realizar cambios al Programa de Jubilación basado en los estudios actuariales que determinen los recursos necesarios y arrojen resultados sobre la evolución que presenta el Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

Cláusula 162. Derechos del trabajador académico al momento de jubilarse o pensionarse

La Universidad de Sonora pagará a los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen:

1. Una gratificación de ocho meses de salario integrado vigente, en atención a su antigüedad cuando se jubile, en tanto que para el personal que se pensione, dicha gratificación será

proporcional al tiempo que haya laborado en la institución en relación a los requisitos correspondientes de jubilación.

2. El importe de 16 días de salario integrado vigente por cada año de servicios prestados a la Institución, por concepto de prima de antigüedad.

3. La parte proporcional del último año laborado, de las siguientes prestaciones: Aguinaldo, Prima vacacional y Cinco días de ajuste de calendario laboral.

4. Lo que hasta el momento de jubilarse o pensionarse tenga acumulado en los fondos de ahorro, colectivo e individual.

Todas las prestaciones se pagarán en el momento en que el trabajador académico se jubile o pensione y serán independientes de cualquier otra prestación a la que tengan derecho. La Universidad realizará una ceremonia semestral con entrega de reconocimiento por la labor desempeñada a los trabajadores académicos que se pensionen o jubilen. Adicionalmente los trabajadores académicos que se jubilen tendrán derecho a continuar con los beneficios de los Seguros de Vida y de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos (Contrato Colectivo de Trabajo 2015-217. STAUS – UNISON, 2015)

### **Programa de Incentivos a la Jubilación**

Como negociación salarial y contractual y por el interés de la Universidad de Sonora continúe trabajando en la formación de los mejores cuadros de profesionistas del estado se concretó el Programa de Incentivos a la Jubilación, mismo que tiene como objetivo estimular la jubilación mediante el otorgamiento, a través de una convocatoria, de un complemento

mensual adicional durante un periodo limitado de tiempo a un número determinado de académicos que se jubilen o pensionen por el ISSSTESON, según ley 38.

Del Capítulo VII Transitorio, en el primer apartado señala que el Programa de Incentivo a la Jubilación empezó a operar a partir de junio de 2015 (anteriormente Programa de Estímulos a la Jubilación), se estableció que el número de beneficiarios del complemento mensual adicional serpa de 50 académicos, que el periodo de duración de los beneficiados será de 10 años y que el complemento mensual adicional será el equivalente al 15% del Salario Base Promedio.

#### **2.4 Sociología: Educación y Profesión docente**

La sociología presenta su preocupación por el complejo fenómeno educacional, intentando desde el aspecto sociológico brindar conocimientos teóricos para la comprensión y explicación de la educación e instituciones educativas, así como el estudio de la profesión académica y la organización de las mismas instituciones y los sistemas de educación terciaria siendo concebidas como unidades de estudio de esta disciplina.

La sociología educacional analiza la problemática que surge en la práctica educacional para encontrar aquellas variables que influyen en un mejor rendimiento y un positivo aprovechamiento de los recursos educativos de manera de contribuir a la solución de los problemas que se presentan en el desarrollo del proceso de educación formal y de los actores de la educación. (Weber, L., 1986)

Son consideramos a la sociología de la educación como el estudio de la educación dentro de la realidad social, será tarea suya:



1) analizar, sus relaciones con la sociedad junto a sus influencias reciprocas, y 2) examinar el sistema educacional, los subsistemas y elementos que lo componen. Así mirada, a esta disciplina le incumbe el estudio de las siguientes siete temas que incluyen un conjunto de problemas que es necesario examinar. (Weber, L., 1986)

1. Socialización y Educación
2. La estructura social
3. La educación y las perspectivas de ocupación.
4. La educación como agente cultural.
5. La estructura social de la escuela
6. La sala de clases como un grupo social
7. El profesor

La sociología de la educación es una de las ciencias que apoya a la pedagogía y a la práctica educativa, porque también están incluidos aquellos involucrados en el proceso educativo, para comprender y orientar los fenómenos educativos.

Por tal motivo, se puede decir que la sociología de la educación es una disciplina que utiliza los conceptos, modelos y teorías de la Sociología para entender la educación en su dimensión social, siendo de nuestro interés el profesor y la profesión docente en relación con la política pública de seguridad social ubicándonos en el análisis y evaluación de la política pública de pensión y jubilación concretamente.

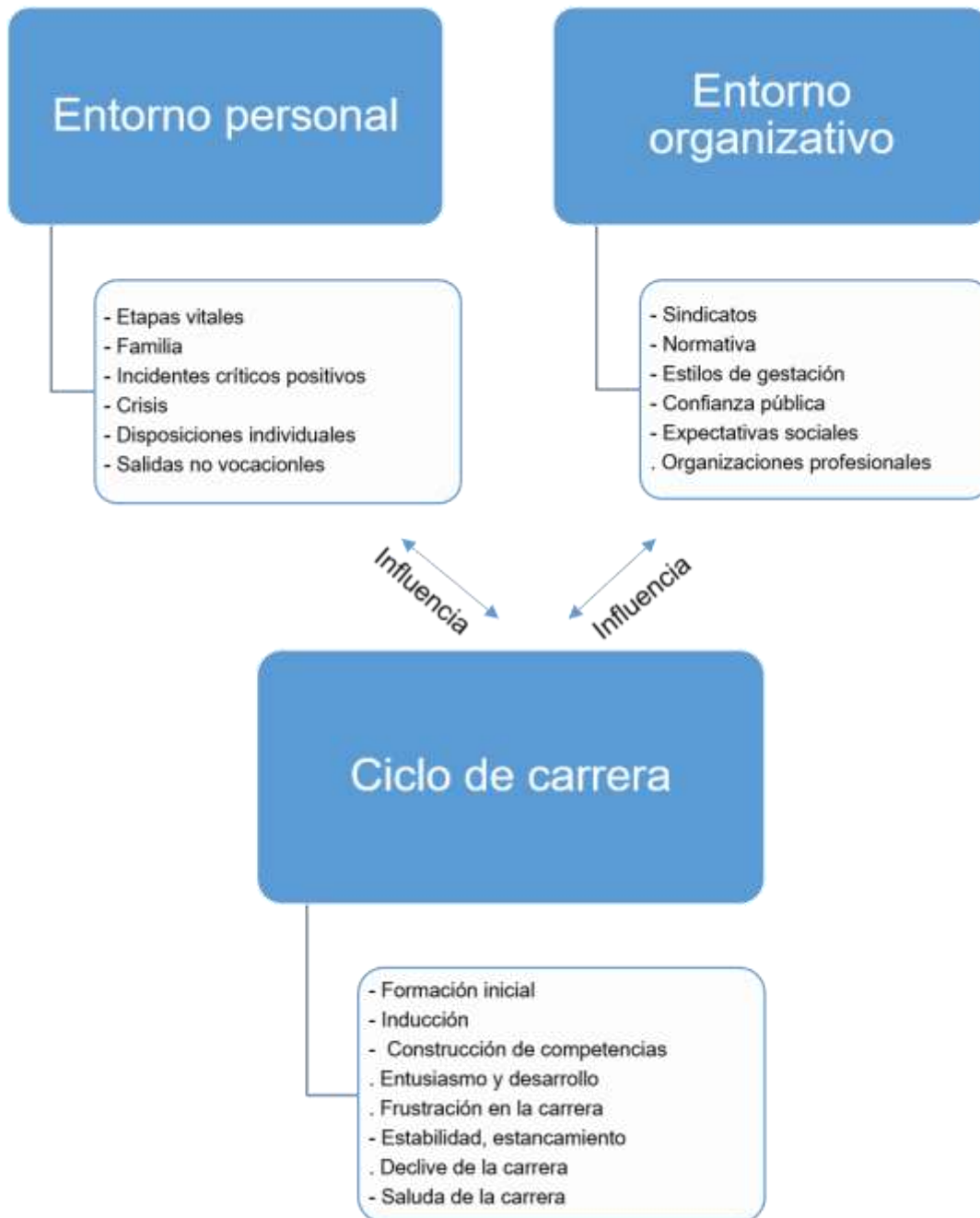
### **Profesión docente**

La profesión docente El desarrollo profesional de los docentes es diferente a cualquier desarrollo biológico en el cual las etapas se suceden en un orden natural determinado. Los

profesores no siguen un orden sostenido: pueden pasar de una etapa a otra cuando las preocupaciones de la etapa en que se encuentran han disminuido, las concepciones han cambiado o las dinámicas educativas han mejorado porque se han tratado ampliamente. (p. 33)

A continuación se presenta para ejemplificar de manera gráfica, el modelo de Burke, P. J. (1987), acerca de las condicionantes del desarrollo docente. El autor establece que son tres dimensiones que conforman al docente de manera integral por las distintas etapas de su carrera, que influyen a esta y se ven por tanto reflejadas en su carrera profesional:

Figura 3. Dimensiones del ciclo vital y profesional de los docentes (Burke, 1987)



Fuente: Burke (1987)

Este modelo de Burke (1987) se toma como punto de partida por su relación, profesión docente y su mirada de manera integral. En ella, se estudian las distintas etapas por las que atraviesa la profesión docente, hasta llegar al punto culminante, la jubilación.

Para fines de esta investigación, se analiza el caso de la Universidad de Sonora desde las tres dimensiones de la vida del docente universitario: personal, profesional y organizacional.

De acuerdo con el modelo dichas dimensiones, muestran que factores influyen y generan las condiciones o limitan para la profesión docente. La dimensión profesional, se ve por lo tanto, influenciada por los aspectos personales e institucionales, siendo partícipes del desarrollo profesional.

Mónica Feixas (2004) define que el desarrollo de la carrera docente del profesor universitario no es unidireccional, sino que se dan cambios a medida que los profesores se despliegan entre etapas del desarrollo como respuesta a experiencias profesionales, personales y organizativas. Cada posición en la etapa de la carrera de la profesión docente, da lugar a experiencias y actitudes distintas. Por lo tanto, el conjunto de factores del modelo, cuando se implementan de manera positiva, propician un conjunto dimensional que permite al docente desarrollarse de manera satisfactoria dentro de la profesión docente.

## **2.5 Psicología: Plan de vida**

El problema y la desventaja del hombre actual es que no ha hecho durante toda su vida más que trabajar. Desde pequeños, nos han preparado y educado para la etapa laboral, nos han formado para trabajar, para rendir, para competir. Sin embargo no se nos ha educado para la adecuada utilización del ocio y tiempo libre en una dimensión creativa. Por ello, el estudio propuesto por María Limón (1993) “La preparación para la jubilación: nueva ocupación del tiempo”, donde nos habla de que la mayoría de los jubilados sólo vean ante sí un panorama vacío, un tiempo interminable, más propicio al aburrimiento que a otra cosa. “Recuerdo la intervención de un jubilado que manifestaba’: “nadie nos ha enseñado cómo

hay que vivir durante la etapa de jubilación, donde uno tiene cada día las 24 horas libres por delante”. (Limón, 1993, p. 55)

Limón, M. (1993) expone que dentro de los programas institucionales para la jubilación no existe una relación con la relación del tiempo libre del jubilado, de igual forma explica que no basta con la transmisión de conocimientos, sino que se requiere una implicación del sujeto, que haga suya la información, la interiorice y adapte a ella su conducta.

“Es importante que el jubilado diseñe su plan de vida en: hábitos positivos de salud, ejercicio físico suficiente, nutrición equilibrada, vida afectiva satisfactoria, potenciación de intereses vitales, fortalecimiento de la personalidad”. (p. 58)

El dejar el trabajo es una decisión crucial esto trae como consecuente el llevar al docente a afrontar el deterioro de su situación económica, cambios en su estado emocional, en las relaciones con familiares, amigos y con la sociedad en general, ya que debe asumir un nuevo rol; pero ante todo determina una transformación en las actividades de la persona por lo que el diseño de plan de vida es muy importante.

## **2.6 Ciencias de la Comunicación: modelos, medios y estrategias**

Reflexionar sobre la comunicación en el espacio académico presenta algunas implicaciones pues los actores son sujetos y objetos a la vez. “El fenómeno de la comunicación es intrínseco al ser social;... por ello, plantear la comunicación desde el orden de las ideas, desde el pensamiento académico, no puede hacerse sin tomar en cuenta esta

naturaleza de la comunicación como hecho social en el que estamos inmiscuidos como personas”. (Rizo, M., 2012, p. 9)

Los autores Dolan, S., y Martín, I., (2002) definen a la Comunicación como “un proceso bilateral de intercambio de información entre al menos dos personas o dos grupos: emisor el que trasmite el mensaje, y el receptor el que recibe la información, y comprensión porque la información debe tener una significación para el receptor”.

Sin embargo, existen afirmaciones donde se reduce la perspectiva del fenómeno comunicativo a la transmisión de mensajes a través de los llamados medios de difusión, pues “las teorías de la comunicación tienen una dificultad adicional... que es la distinción entre comunicación e información” (Rodrigo, M., 2001, p.17). Es un hecho que la comunicación va más allá de esta relación mediada y que antes que nada, es una relación interpersonal.

Por su parte Gifreu (1991) define a la comunicación humana como “un proceso histórico, simbólico e interactivo por el cual la realidad social es producida, compartida, conservada, controlada y transformada”. (citado por Rodrigo, M., 2001, p. 46) y es que la comunicación ha perfilado su objeto de estudio; se hacen investigaciones, análisis, estrategias, diagnósticos y se organizan complejas variables desde los planos económicos, políticos, científicos, tecnológicos que conforman los procesos comunicativos a fin de mejorar las interrelaciones y el fortalecimiento de identidad.

De igual manera es concebida como practica social ya que aporta a la significación de la realidad de los actores: “la comunicación es una modalidad de la interacción social que consiste en la intervención intencional sobre los sistemas cognitivos y axiológicos de los actores sociales mediante la disposición de información codificada o, para decirlo con otra

terminología, mediante la producción de mensajes que, en el marco de cierta comunidad cultural, aporta a la significación de la realidad. En este sentido, es una práctica social.”  
(Carlos Luna, 1991)

A partir de estas conceptualizaciones podemos acercarnos a la definición de comunicación como un proceso básico de interacción, socialización y de transmisión de información, valores, costumbres, ideologías.

En la escuela de la comunicación existen diferentes paradigmas, modelos conceptuales y de investigación contribuyendo con nuevos conceptos teóricos. Los estudios de la comunicación han debatido sobre la conceptualización de la comunicación en las características de esta ciencia, su metodología y modelos. Sin embargo debemos recordar que un modelo no es la realidad exacta siendo ésta tan compleja no puede ser simplificada. Miquel Rodrigo (1995) expone:

No se puede pedir a un modelo que tenga en cuenta todos los elementos existentes en la realidad... debe quedar claro que un modelo es una representación simplificada de la realidad. A un modelo no se le puede pedir más de lo que es: un instrumento que pone de manifiesto determinados elementos que considera significativos del fenómeno analizado. (p.1)

En la historia de la comunicación se han diseñado modelos con la finalidad de representar ésta realidad en su momento y la función que cumplió este modelo de comunicación en las diversas investigaciones y prácticas sociales, tales como el modelo de Shannon y Weaver (1981) donde se ve a la comunicación como un proceso lineal sencillo. Se centraba en ver la factibilidad de enviar información a través de un canal definido y que

llegara al destinatario; el modelo de Schramm (1954) que se basa en la características que la comunicación es colectiva, en dicha comunicación, los medios envían mensajes múltiples e idénticos, los cuales son recibidos por públicos perceptores inmersos en un grupo social, desde cuyos parámetros se hace la interpretación de los mensajes y dentro de los cuales funcionan los líderes de opinión, que tienen enorme influencia en los receptores. (Citados en Rodrigo, 2001, p.2) Entre otros modelos que han posibilitado la explicación de fenómenos comunicativos a través de ellos.

De acuerdo a los objetivos de este estudio, se retoma el modelo de persuasión de Hovland (1953) que nos permite dar contexto de la aportación de la disciplina de comunicación al mismo ya que es posible basarnos en los estudios sobre el aprendizaje permitiéndonos plantear que “el mensaje producirá una modificación en las actitudes del sujeto en la medida que los argumentos promuevan un cambio en sus creencias. Para ello, el sujeto debe considerar que el cambio de actitud podrá reportarle consecuencias positivas” (Citado en Igartua, Zlobina, Páez, y Mayordomo, 2004, p.1)



Dentro de este proceso de comunicación podemos encontrar diversos elementos que hacen factible esta interacción y con ella el cambio de actitud contemplado como un proceso de aprendizaje, como lo son la fuente, el estímulo o mensaje, la audiencia y el ambiente o contexto que pueden ser apreciados en la siguiente figura.

Figura 4. Modelo de Hovland (1942-1945)



Fuente: Igartua, Zlobina, Páez, y Mayordomo (2004).

Los efectos en el cambio de actitud dependen de diversas circunstancias relacionadas con el emisor y su credibilidad, naturaleza del mensaje, su capacidad comunicativa y al mismo tiempo las características del receptor Wolf, M. (2002) describe este modelo de la siguiente manera: “el grado de exposición del público a los mensajes están determinados por él mismo, es decir, la persuasión al público será posible cuando la forma de los mensajes sean adecuados a los factores personales y psicológicos para activar la interpretación”. (p.35)

Partiendo de esto, retomamos las contribuciones de Robert Craig (1999) citado en Rebeil, M. (2014) quien ofrece una revisión de tradiciones teóricas que han aportado al

estudio de la comunicación, introduciendo un nuevo criterio para el análisis de las prácticas comunicativas enlistando siete corrientes de pensamiento o tradiciones disciplinarias: Tradición de la retórica: la comunicación como el arte del discurso; tradición semiológica: la comunicación como la mediación intersubjetiva de los signos; tradición fenomenológica: la comunicación como la experiencia del alter; tradición cibernética: la comunicación como el procesamiento de la información; tradición socio-psicológica: la comunicación como expresión, interacción e influencia; tradición sociocultural: la comunicación como (re)producción del orden social; y la tradición crítica: la comunicación como reflexión discursiva. (p.9)

El objeto de estudio de esta investigación siendo complejo, requiere del uso de la interdisciplinariedad por lo que el campo disciplinar de la comunicación permite la relación con psicología en términos de actitudes y creencias, por lo que se ha retomado la aportación de Craig (1999) de acuerdo a su criterio de análisis desde la tradición socio-psicológica: la comunicación como expresión, interacción e influencia.

El autor define esta clasificación retomando de investigadores como Berelson, B. & Lazarsfeld, P., 1952; Hovland, C., 1982 “planteamientos de la psicología social existentes sobre los alcances mediadores de la comunicación, la predisposición que pudieran tener los receptores y las nociones de lograr influenciar opiniones, actitudes y conductas en los individuos receptores de mensajes” (como se cita en Rebeil, M., 2014, p.12).

Esta clasificación nos habla sobre la como la comunicación es persuasiva en la personalidad, las creencias, los sentimientos, los prejuicios y los mismos efectos intergrupales de la comunicación de la audiencia.

La comunicación es un proceso que nos permite difundir ideas, prácticas u objetivos. A esto se le suma la importancia de la estrategia comunicativa para que el mensaje llegue al destinatario de manera efectiva. Rogers (1983) en su Teoría de Difusión de las Innovaciones define a la difusión como el proceso mediante el cual una innovación es comunicada en el tiempo y difundida por determinados canales, entre los miembros de un sistema social. (p. 5) Conceptualizando a estos últimos como los cuatro elementos que conforman el proceso de innovación.

Esta teoría nos permite analizar de manera interdisciplinar el cambio de prácticas por parte de los destinatarios a través de los diversos elementos que propone en ella como la adopción de la innovación pues el objetivo de la difusión es disminuir la incertidumbre. Para Rogers (2003), “la adopción es la decisión de hacer un uso integral de una innovación como el mejor curso de acción mientras que el rechazo, es una decisión de no adoptar una innovación disponible”. (cit. en González y Castillo 2013, p.52)

Las innovaciones son percibidas por parte de los actores como una novedad. El contenido de la innovación se basa en un propósito que normalmente está orientado a mejorar la productividad o rendimiento de un sistema social. La novedad percibida por los posibles adoptantes es básicamente la percepción de provocar la resistencia a la adopción. Las características de las innovaciones tienden a influir en su tasa de adopción y se asocian a la etapa de persuasión del proceso de innovación-decisión. La novedad de una innovación puede ser expresada en términos de conocimiento, persuasión o de una decisión de adoptar.

Los canales de comunicación son indispensables en este proceso de la difusión de la innovación que propone Rogers, E. (2003) en la etapa de adopción, pues son los medios por los cuales los mensajes llegan de un individuo a otro.

Los planteamientos de esta teoría fueron considerados en procesos de desarrollo; ya que, los interesados en promoverlo se dieron cuenta que la socialización de conocimientos y experiencias influían en las personas para aceptar o rechazar las propuestas. Para esto, según los estudios de Everett Rogers (2003), la conducta humana tenía que pasar por 5 etapas:

1. Percepción: es el primer acercamiento de la persona con la innovación, tiene conocimiento y entendimiento de ella.
2. Interés: se desarrolla una actitud crítica frente a la innovación, se determinan aspectos positivos y negativos.
3. Evaluación: después de analizar los pros y contras se acuerda aceptar la innovación o, caso contrario, se la rechaza y se termina el proceso.
4. Implementación: es el periodo en el cual se prueba la invención antes de adoptarla totalmente.
5. Adopción: es la etapa de confirmación y aceptación definitiva. Esta etapa es la más importante; ya que, el éxito radica en el compromiso de los adoptantes por utilizar y mantener el proceso de innovación.

Es por medio de procesos de comunicación que se difunden las innovaciones, pues toda innovación debe difundirse para ser de conocimiento de los actores sociales, así como para hacer cambios en sus prácticas, difundir ideas y objetivos. La función principal de los medios

de comunicación de masas en el proceso de difusión es crear conocimiento y sensibilización acerca de la innovación. (Rogers, 2003, p, 5-7)

La principal variable dependiente es la capacidad de innovación, que se define como el grado en el que una unidad individual o de otro tipo es relativamente temprano de adoptar que son otros. Para facilitar la comprensión de los resultados de investigación de difusión, la variable continua de innovación a menudo se divide en categorías de adoptantes, como los innovadores, adoptadores tempranos, mayoría temprana, mayoría tardía y rezagada. (Rogers, 1983)

Los medios de comunicación son un eje importante dentro de las distintas fases del proceso de innovación-decisión donde su presencia es significativa en la etapa de sensibilización, el conocimiento y con la comunicación interpersonal, especialmente de los compañeros, más importantes en la etapa de la persuasión. Para este proceso de difusión de la innovación Rogers, E. (2003) definió cinco etapas para su desarrollo:

Tabla 5. Etapas para la difusión de la innovación

<b>Etapa de difusión de la innovación</b>	<b>Descripción</b>
Conocimiento	Exposición a su existencia y comprensión de las funciones de la innovación
Persuasión	Formación de una actitud favorable hacia la innovación
Toma de decisiones	Compromiso de su aprobación como una buena idea
Aplicación	Ponerla en uso y prueba la innovación
Confirmación	Refuerzo sobre la base de resultados positivos al adoptar

Fuente: Rogers (2003)

De acuerdo con estas etapas es posible lograr la innovación- adopción por parte de los sujetos, a través de los medios de comunicación correctos y el manejo de su difusión exitosa para transmitir esta innovación dentro del sistema social.

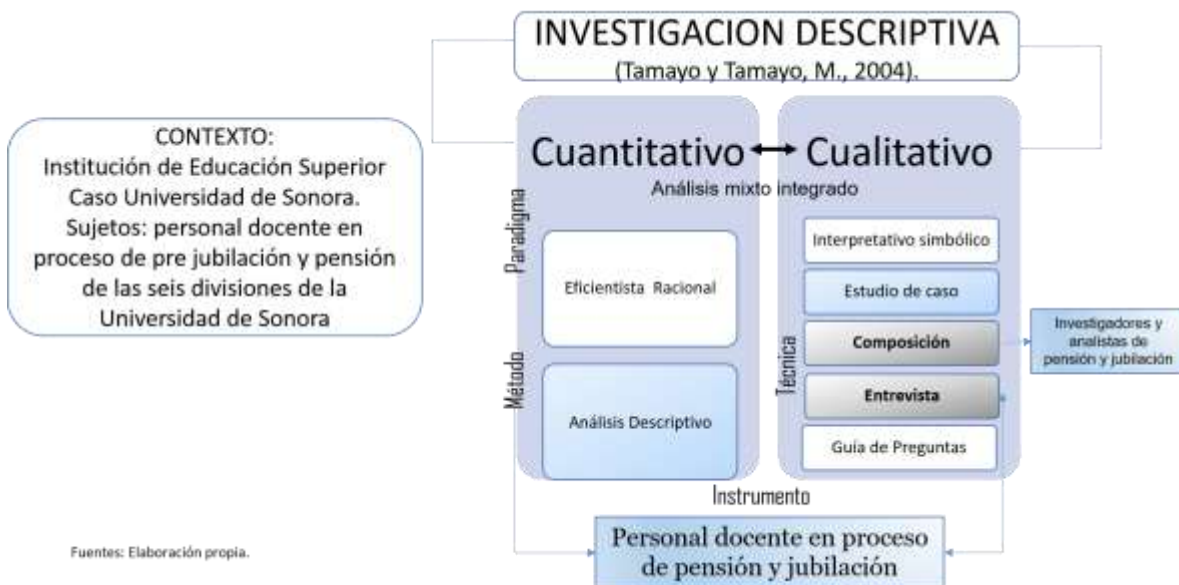
## **Capítulo III: Modelo metodológico**

### Capítulo III. Marco Metodológico

El presente capítulo tiene como objetivo el desarrollo del marco metodológico que se ha considerado como pertinente para el estudio de las Políticas públicas de seguridad social del personal docente de Educación Superior en fase de prejubilación: caso Universidad de Sonora; enfatizando en la descripción metodológica, el tipo de investigación y el enfoque mixto integrado.

A continuación se presenta la ruta metodológica del presente estudio, que permitirá esclarecer el desarrollo de la metodología para su implementación a lo largo de la investigación pretendiendo alcanzar los objetivos establecidos.

Figura 5. Modelo metodológico para el estudio de Políticas públicas e Institucionales (UNISON) de pensión y jubilación del personal docente





### **3.1 Tipo de Investigación**

El presente estudio tiene como propósito el describir la Política pública de seguridad social de pensión y jubilación de personal docente de Educación Superior, por lo que el tipo de investigación que se consideró como más óptimo es la *Descriptiva* pues de acuerdo con Dankhe, G. (1986) éste permite al investigador describir situaciones y eventos, y cómo se manifiesta determinado fenómeno. De igual manera los estudios descriptivos, buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos o comunidades siendo sometidos a análisis. (cit. Hernández, Fernández y Baptista, 2006),

Por otro lado estos miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar, que desde el punto de vista científico, describir es medir, por lo que un estudio descriptivo al seleccionar una serie de cuestiones mide cada una de ellas de manera independientemente, para así describir lo que se investiga (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Por su parte Tamayo y Tamayo (2004) define a la investigación de tipo descriptiva como aquella que “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición de los procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente”. (p. 46)

### **3.2 Paradigmas de Investigación**

El conocimiento de los paradigmas de investigación nos ayuda a situarnos y conocer mejor el modelo o modelos metodológicos en los que nos propongamos encuadrar nuestro estudio. “El término paradigma hace relación al marco de referencia conceptual en virtud del

cual percibimos e interpretamos una determinada realidad” (Covey, S.R., 1992, cit. en Gento, S. 2004, p. 23).

La presente investigación se complementará con el uso de dos paradigmas, como estrategia cuantitativa se ha optado por el paradigma *Eficientista Racional* que busca el conocimiento a través del tratamiento matemático- estadístico; y para el paradigma cualitativo se considera al paradigma *Interpretativo Simbólico*, pues permite al investigador emplear la experiencia y el entendimiento.

El paradigma eficientista se considera un conocimiento positivista, en el que los propósitos científicos están por encima de los valores que los sujetos expresen y de su contexto, centrándose en el mundo de forma neutral para garantizar explicaciones universales generalizables. La metodología adoptada sigue el modelo hipotético-deductivo de las ciencias naturales, categorizando los fenómenos sociales en variables dependientes e independientes, entre las que se establecen las relaciones estadísticas (Ricoy, C., 2006 p. 16).

Por su parte el paradigma interpretativo simbólico conforma la realidad a hechos observables y externos, por significados e interpretaciones elaboradas del propio sujeto. Se hace énfasis en la comprensión de los procesos desde las propias creencias, valores y reflexiones.

Para Cohen, L. y Manion, L. (1990) el sujeto es considerado como un individuo comunicativo que comparte significados, que construyen la acción interpretando y valorando la realidad en su conjunto de modo analítico-descriptivo, y donde desde el contexto se le dan un significado pleno. (cit. Ricoy, 2006),

En sí, este paradigma trata de comprender la realidad de un determinado contexto a partir de la interpretación que de la misma hacen los implicados. Ambas estrategias

permitirán alcanzar los objetivos del presente estudio, por lo que para fines de la investigación, ésta se desarrollará bajo un enfoque mixto integrado.

### **3.3 Enfoque Cuantitativo**

Siendo el problema de investigación delimitado y concreto, se ha optado por el paradigma cuantitativo para el desarrollo de la misma, pues las preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas.

De acuerdo con Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) define al paradigma cuantitativo como aquel que “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Una vez señalado los puntos anteriores esta investigación se apoyará del enfoque cuantitativo respecto con el análisis estadístico tomándolo como referencia contextual acerca de la planta docente de la Universidad de Sonora campus Hermosillo.

#### **3.3.1 Análisis estadístico**

La utilización del análisis nos permite el describir la naturaleza de los datos a ser analizados, así como el poder explorar la relación de los datos con la población y así poder acercarnos a la comprensión de la información cuantitativa obtenida.

Su utilización dentro de esta investigación es en base a los datos socio-académicos obtenidos de la base de datos de solicitud del proceso de jubilación de las 6 divisiones así como de aquellos que cumplen con los años de servicio, de la cual nos apoyaremos para su análisis y contextualización de los actores del estudio.

### **3.4 Enfoque Cualitativo**

Esta metodología se enfoca en comprender y profundizar en los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en la relación con su contexto. Este paradigma permite al investigador comprender la perspectiva del objeto de estudio acerca de los fenómenos que le rodean, profundizar en sus experiencias y significados, es decir, “la forma en que los participantes perciben su subjetividad” (Hernández, R. Fernández, C & Baptista, P., 2010, p.364).

Por su paradigma metodológico y su fundamentación epistemológica tiende a ser de orden descriptivo, orientado a estructuras teóricas y suele confundirse con la investigación etnográfica dado su origen y su objeto de investigación.

#### **3.4.1 El objeto como Estudio de Casos**

Consideramos apropiada la propuesta de Stake Robert (1994) que sostiene que el Estudio de Casos se define en la investigación de acuerdo con la elección de un objeto de estudio; no es una opción metodológica sino que es el interés en el objeto lo que lo define y no el método que se utiliza. Cualquier unidad de análisis pues se convierte en ese objeto, el cual se puede tratar tanto de una unidad individual como colectiva. Una vez definido el objeto, en él se concentra toda la atención investigativa orientada a un análisis intenso de sus significados con la intención de comprenderlo en su especificidad más que buscando generalizaciones. (Marradi, A., Archenti, N. & Piovani, J., 2010, p.216).

En realidad, el estudio de casos no es una simple técnica de recogida de datos. Representa, más bien, una forma particular de presentar datos e información sobre un caso específico, con el fin de llevar a cabo un estudio en profundidad sobre un determinado aspecto. Con él se pretende ofrecer una información auténtica y exacta

de un caso específico, de tal manera que permita al lector penetrar el relato superficial y también, comprobar las interpretaciones del autor mediante el examen apropiado de la evidencia objetiva que del caso se ha extraído. (Gento, 2004:61)

Esta técnica se consolidará con la utilización de las técnicas de investigación de corte cualitativo: Entrevista y Grupo focal, a continuación descrita.

#### **3.4.1.1 Entrevista**

King y Horrocks, (2009) caracterizan a la entrevista cualitativa como la más íntima, flexible y abierta. En la entrevista a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados con respecto a un tema, establece Janesick (1998).

Por su parte, Alonso (1998) en su definición sobre la Entrevista a profundidad, podemos recuperar para los objetivos de la presente investigación, que es definida como una forma especial de conversación entre dos personas, dirigida y registrada por el investigador con el propósito de favorecer a la producción del discurso conversacional continuo y con cierta línea argumental por parte del entrevistado acerca de un tema de interés definido en el marco metodológico (cit. en Marradi, A., Archenti, N. & Piovani, J. , 2010, p.193).

En la búsqueda de recolección de información por medio de esta técnica y posteriormente en la producción de un discurso de significados, se considera su utilización con el personal docente en fase pre jubilatoria de la Universidad de Sonora.

#### **3.4.2 Composición**

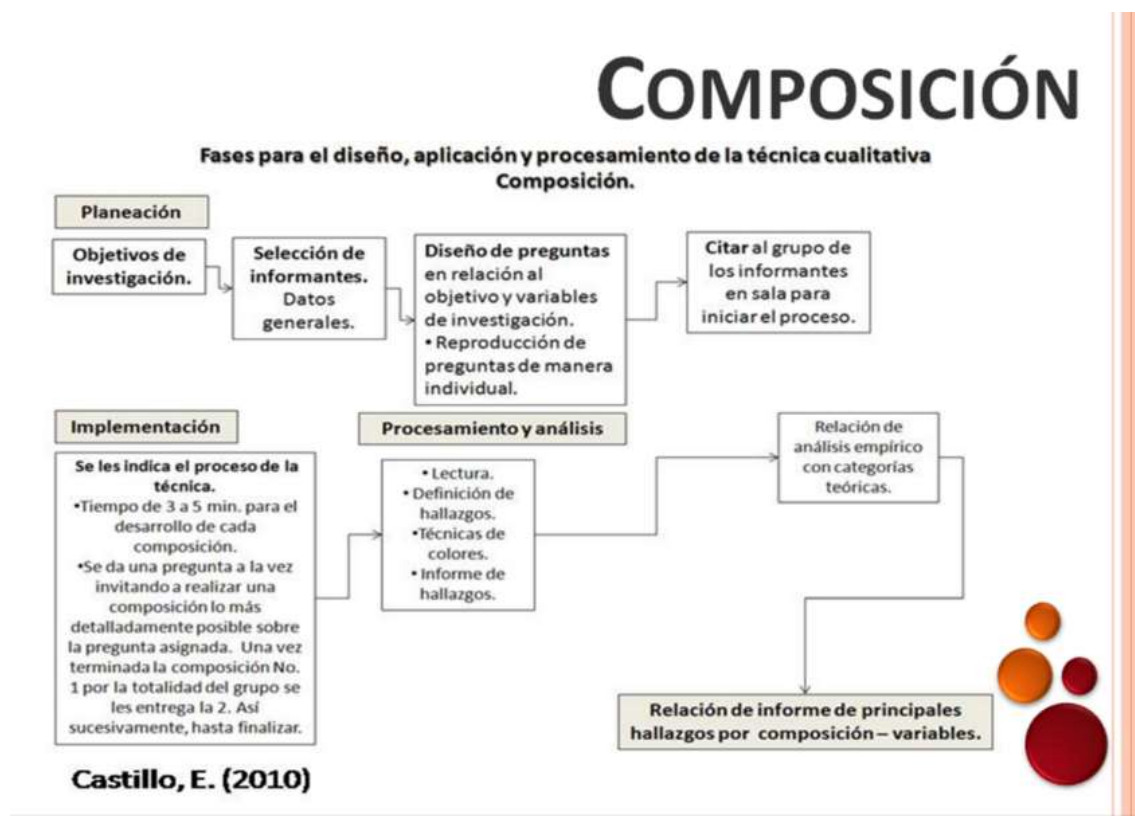
Esta metodología consiste en que a partir de una pregunta que se le entrega por escrito al informante, este realiza una composición escrita sobre el objeto de investigación donde posteriormente realiza análisis del discurso estructurado desde sus experiencias y percepciones realizando un análisis de discurso para su interpretación. (Castillo, 2010)

El estudiar el objeto de estudio desde la técnica de la Composición nos permitirá conocer ideas, opiniones o actitudes sobre el mismo que nos llevará a una aproximación de la realidad de la problemática social.

Este se llevará a cabo con analistas e investigadores de políticas públicas de pensión y jubilación en educación superior. Esto con apoyo de una guía de preguntas para su realización dentro de la técnica de grupo focal anexada a este documento.

A continuación se presenta un esquema con las fases diseño, aplicación y procesamiento de la técnica cualitativa de Composición:

Figura 6. Fases para el diseño, aplicación y procesamiento de la técnica cualitativa Composición.



Fuente: Castillo, (2010)

### 3.5 Dimensión, variables e indicadores

A continuación se presenta la dimensión, variable e indicadores del objeto de estudio, brindando en la Tabla un guion metodológico que orienta el proceso de acercamiento al mismo.

Tabla 6. Variables e indicadores del estudio.

Dimensión	Variable	Indicadores
Políticas Públicas de Pensión y Jubilación	Perfil socio académico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Género</li> <li>• Edad</li> <li>• Experiencia como profesor</li> <li>• Área de trabajo</li> <li>• Beneficiario de programa institucional</li> <li>• Tipo de contratación</li> <li>• Forma de contratación</li> <li>• Antigüedad en institución</li> <li>• Antigüedad en el puesto</li> <li>• Grados académicos</li> <li>• Instituciones donde estudio</li> </ul>
	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jubilación económica</li> <li>• Políticas de jubilación</li> </ul>
	Percepción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Significado de la jubilación</li> </ul>
	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación</li> <li>• Percepción de los actores</li> </ul>
	Identidad profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesor de prejubilación</li> </ul>
	Plan de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entorno familiar</li> <li>• Entorno organizativo</li> <li>• Ciclo de la carrera (Burke. 1987)</li> </ul>
	Innovación para la política	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de la innovación</li> <li>• Interés en la innovación</li> <li>• Evaluación de la innovación</li> <li>• Implementación de la innovación</li> <li>• Adopción de la innovación (Rogers, 2003)</li> </ul>
	Difusión de innovación de la propuesta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento</li> <li>• Percepción</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Aplicación</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>• Confirmación (Rogers, 2003)</li><li>• Sugerencias para mejorar</li></ul>
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medios</li><li>• Estrategias de comunicación</li><li>• Estrategia de difusión</li></ul>



## **Capitulo IV. Análisis de Resultados**

## **Capítulo IV. Análisis de Resultados**

Este capítulo tiene como objetivo el describir los resultados de esta investigación generados a partir del análisis de información y resultados desde ambos enfoques. Desde la fase cuantitativa se recurre al paradigma eficientista racional para el análisis descriptivo con investigación documental sobre número de académicos, número de jubilables, montos económicos y prospectivos.

Así como el análisis de resultados de la aplicación de las técnicas cualitativas entrevista, a profesores en edad de júbilo de la Universidad de Sonora, y composición implementada a personal experto, que permiten dar respuesta a los preguntas de investigación planteadas en el estudio “Modelo interdisciplinar para el análisis de significados y plan de vida de personal académico en edad de júbilo de educación superior. Caso: Universidad de Sonora”.

Lo anterior con la finalidad de describir las políticas de seguridad social de pensión y jubilación de personal docente de Educación Superior, y las variables asociadas a políticas de financiamiento, identidad profesional y jubilación económica del personal en fase de prejubilación: Caso Universidad de Sonora.

### **4.1 Condiciones socio académicas de los profesores y expertos**

La información a continuación descrita ha sido generada a partir de la variable de perfil socio académico sobre los informantes de esta investigación, contando con un total de 27 participaciones de académicos en edad de júbilo, así como siete expertos en políticas de pensión y jubilación. Todos ellos adscritos en la Universidad de Sonora unidad centro, en los distintos departamentos y cargos administrativos de la institución.

Como resultados de características generales se encontró que el 68 % de los participantes son del género masculino y el 52% restante del género femenino. Respecto a la antigüedad docente el 48% de los hombres entrevistados cuentan con 30 años o más en su actividad docente, mientras que el 32.5% tiene 29 años o menos en esta labor educativa. Por otro lado las mujeres entrevistadas en su totalidad cumplen con el requisito de jubilación por 28 años en actividad docente y siguen prestando sus servicios en la institución.

*Me queda un año para decidir eso, el año que viene cumpla 30 años que es la edad en que los hombres en la unison nos jubilamos sin embargo me siento fuerte para seguir... informante 8*

*Pues no porque ya paso ese tiempo, fueron a los 28 años es el derecho para efectos de jubilación, voy a cumplir 30 pero creo que, yo todavía no sé si a corto o mediano plazo, pero no creo pues tengo algunos pendientes en este ámbito de la academia que quiero concluir... informante 18*

Los y las docentes expresan su deseo de continuar con la actividad docente, ya que consideran que su edad no es una limitante para continuar prestando sus servicios en la institución, por lo que postergan su decisión de jubilación a mediano plazo replanteando sus proyectos académicos.

#### **4.2 Políticas Institucionales y de Organización Sindical asociadas al financiamiento de pensión y jubilación.**

La Universidad de Sonora y STAUS han desarrollado e implementado políticas para el fortalecimiento del financiamiento de pensión y jubilación. Berman (1993) propone cuatro transiciones para describir la implementación de las mismas y permitir realizar un análisis sobre la evolución de la política.

**Tabla 7. Fases de implementación de una política pública.**

Nivel de la implementación	Transición		Caso Universidad de Sonora
Macro implementación	Administración	Es la toma de decisión y formulación del programa.	<p><b>Plan de Desarrollo 2009-2013</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de desarrollo de la Planta académica</li> <li>-Atender las necesidades de retiro del personal académico a través del mejoramiento de las condiciones en que se Llevan a cabo.</li> <li>-Proponer un plan de incentivo a la jubilación que incluya el costo de la propuesta.</li> <li>-Presentar, con base en un diagnóstico, un plan de incentivación a la</li> </ul>

		<p>jubilación que sirva para disponer de plazas vacantes de académicos y se utilicen en la renovación de la planta docente.</p> <p><b>Plan de Desarrollo 2013-2017</b></p> <p>Objetivo prioritario 4 Fortalecer y renovar la planta académica: Promover la renovación de la planta académica mediante procesos de incentivación del retiro voluntario y contratación de nuevos miembros con criterios de mérito académico.</p> <p>-Continuar promoviendo mecanismos que incentiven la jubilación.</p>
--	--	---

			-Se dispone de mecanismos de estímulo a la jubilación y de un marco normativo para la habilitación, selección, estímulo y evaluación del personal académico, que contribuye a la renovación de la planta docente con criterios de méritos académicos.(...)
	Adopción	El programa gubernamental da origen a un proyecto local.	<p><b>Programa de pensiones y jubilaciones por el STAUS- Universidad</b></p> <p><b>- Programa complementario de Pensiones y Jubilaciones</b></p> <p>-La Universidad de Sonora y el STAUS han creado el programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones</p>

			(PCPJ), con el objetivo de complementar el beneficio económico que brinda el ISSSTESON a los trabajadores académicos que se jubilan o pensionan a través de dicho Instituto de Seguridad Social.
Micro implementación	Implementación del proyecto local	Se implementa a través de acciones.	<p><b>Programa de Pensiones y Jubilaciones</b></p> <p><b>Universidad PERIODO 2009- 2015</b> CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2015 SEXTA.- El STAUS y la Universidad de Sonora aceptan reconvertir el Programa de Estímulo a la Jubilación que ya se tiene en operación, que ahora se denominará Programa de Incentivo a la Jubilación y</p>

			será de carácter permanente.
	Validez técnica	Las acciones de la implementación producen resultados	<b>Solicitudes de pensión y jubilación por parte de los académicos.</b>  -78 jubilaciones en enero 2014 a octubre 2015  -30 docentes en proceso de jubilación para en el mes de octubre.

Fuente: Berman (1993)

Podemos ver en el cuadro anterior, que la implementación de la Política pública de pensión y jubilación lleva a cabo las cuatro transiciones señaladas por Berman (1993) donde se han diseñado políticas que favorecen a la seguridad social de los académicos de la universidad, así como el diseño e implementación de programas que incentiven la jubilación docente. Es evidente que en la transición de validez técnica esta presenta por un lado el aumento de solicitudes procesadas de jubilación debido a las políticas y programas implementados, sin embargo existe una traba en el proceso de 30 docentes que han solicitado su jubilación y se encuentran en proceso.

*“son 30 en proceso incluyendo los del programa del incentivo atorados desde enero de 2015...”*



*Fuerte oleada en el 2014, desde este año son los académicos los que han solicitado más y venido por información... antes era al revés... ¿qué pasa porque puros académicos? y uno de los detonantes es la salud más apremiante que el sueldo, porque cuando la UNISON y el STAUS saco el primer programa de estímulo se hizo un detonante... pero sacan la primer convocatoria pero con un candado... pueden solo los que no estén aptos para el desarrollo de sus funciones...” Informante 3*

Estos testimonios reflejan, lo que Berman (1993) llama acciones de la implementación que produciendo en la implementación del Programa de Incentivo a la Jubilación resultados inmediatos de acuerdo con las solicitudes realizadas, sin embargo se ha generado un “cuello de botella” en el retraso del proceso de jubilación para estos docentes.

#### **4.2.1 Prospectiva de la jubilación: análisis de financiamiento**

De acuerdo con Montes (2010) en el estudio realizado de la prospectiva de la jubilación señala que se debe observar el caso de los trabajadores académicos, tomando en cuenta la necesidad financiera partiendo del 2010 donde 257 maestros estaban cumplían con el requisito para su jubilación y para el 2014 serían un total 589 en edad de jubilación y el monto \$409,000, 000, para cubrir el finiquito de 589 académicos en fase de retiro.

En la siguiente tabla se muestra la cantidad de trabajadores académicos que cumplirán con los requisitos de jubilación por año y una estimación del costo económico que significa el finiquito de cada uno de los grupos de académicos, tomando como punto de partida el año 2010 y hasta el 2020:

Tabla 8. Cantidad de académicos que cumplirán con los requisitos de jubilación por año y el costo del finiquito.

Año	Cantidad de académicos	Finiquito estimado para cada grupo
2010	257 <sup>1</sup>	\$186,000,000 <sup>2</sup>
2011	66	\$44,000,000
2012	51	\$34,000,000
2013	98	\$66,000,000
2014	117	\$79,000,000
2015	103	\$69,000,000
2016	91	\$61,000,000
2017	91	\$61,000,000
2018	70	\$47,000,000
2019	66	\$44,000,000
2020	50	\$33,000,000
Total	1060	\$724,000,000

<sup>1</sup>Son los acumulados de años previos y hasta el 2010.

Elaborado por: Montes, F. 2014. Estudio en prospectiva sobre jubilación en la Universidad de Sonora.

Respecto a esto, cabe preguntarse cuál es o será la dinámica que tendrá el retiro laboral en la Universidad en los próximos años, de tal forma que su conocimiento permita planificar a tiempo los recursos necesarios para hacerle frente a tal compromiso.

La relación financiamiento y políticas de pensión y jubilación están vinculadas directamente a partir de la universidad por los presupuestos otorgados por la federación los cuales cada vez se reducen más y afecta en prospectiva la posibilidad de jubilarse con el 100% de percepciones, como se indica en Montes (2010) que el monto que se requeriría como institución para obtener la posibilidad financiera de que no existan cuellos de botella en la medida de la cantidad de académicos que cumplen su edad de júbilo, puesto con el

monto total del costo por la jubilación y finiquito de los mismos detallados en el cuadro anterior.

*“Desde hace 20 años, analistas serios y profesionales, advirtieron la quiebra del sistema de pensiones en el siglo XXI; poco o nada se hizo al respecto y la UniSon, está inmersa en esa quiebra y su personal, sufriendo las consecuencias, evitando retirarse de su centro de trabajo por el temor a la pérdida de ingresos y por lo tanto, con una población cada vez más vieja y la UniSon con pocas posibilidades de renovar su capital humano.” Informante 1*

*“Evaluó mal las políticas de financiamiento que son políticas que solo intentan resolver los problemas del momento, sin una planificación clara. Considero que estas políticas son solo un reflejo de lo que sucede en el resto de los temas importantes en México: La corrupción, la improvisación y la supeditación de las necesidades en cuestión a los fines electorales y políticos de grupo en el poder, son la forma de “planificación” que se realiza en México” informante 2*

*“Yo siempre he dicho, nosotros tenemos un problema en la jubilación que es ocasionado por nosotros mismos, porque yo recuerdo con el 87 cuando tú le planteabas a los profesores vamos a hacer un fondo de pensiones, vamos a incrementar nuestra aportación al Isssteson hace 30 años los profesores te decían no no, lo que me interesa es que me paguen ahorita, en 30 no nos interesa. Entonces 30 años ya nos alcanzó ahorita ¿no?” Informante 7*

Sin embargo es mediante el Programa de incentivo a la jubilación que se ha logrado mejorar las condiciones de pensión y jubilación por el Contrato Colectivo y Programas de Incentivos para la Jubilación la planta docente de la institución. Se va con la pensión de ISSSTESON que lo conforma el suelo de la Institución, despensa, fondo de pensión

ISSSTESON, y con el nuevo programa aprobado en el 2015 por convocatoria de 50 personas donde por año se conforma un fondo con una vigencia de 10 años.

*“...durante bastantes años les interesó poco el tema a las autoridades universitarias. Solo recientemente, cuando consideran que es necesario cambiar la planta académica, acordaron con el STAUS en el año 2015 promover la jubilación de los académicos a través del programa llamado: Incentivo a la Jubilación.*

*“Simplemente analícense los siguientes datos para entender porque ahora la Universidad de Sonora tiene interés en el tema: Actualmente existen poco más de 400 académicos que cumplen con los requisitos de jubilación. Es decir son “jubilables”; del año 2016 al 2020 se incorporarán al universo de “jubilables” 90 académicos por año; del año 2021 al año 2030 se incorporarán a dicho universo alrededor de 50 académicos por año.” Informante 2*

*“tiene que ver con la esperanza de vida, eso de los 30 años está pensado con una esperanza de vida de 60, se esperaba que en promedio la persona durara unos cuantos años, y ahora tú te jubilas con 30 años y te quedan otros 20 o 30 años más y no hay sistema de pensiones que alcance para eso, entonces si se necesita una revisión o un balance entre años de servicio y edad o plantearse esa dos cosas, porque antes la persona de 60 años ya no era productiva pero ahora sí., con los avances de la ciencia” Informante 7*

Los participantes indican que existe un descuido por parte del sistema de pensiones y jubilaciones de la Universidad de Sonora así como políticas públicas, por lo que sugieren una revisión y análisis de la política. De esta forma demandan replantear las condiciones en las que se da el proceso de jubilación evitando los “cuellos de botella” y acuerdos en las percepciones otorgadas se consideran ajenas con las exigencias de la sociedad actual.

#### **4.3 Procesos de pensión y jubilación, y su relación con identidad profesional y jubilación económica.**

El proceso de jubilación inicia en la preparación a este paso, viene a ser una de las etapas de la formación que constituye un proceso de aprendizaje con conocimientos útiles para una nueva etapa vital y la generación de hábitos nuevos e intereses para una fase tan importante de la vida como cualquier otra.

Para el docente de la Universidad de Sonora este proceso se dificulta debido a la percepción acerca de este proceso de la cual en ocasiones la enfrentan ante una negativa y postergación de la misma debido al desacuerdo con las percepciones de ingreso en etapa de jubilación, así como el temor y la nostalgia de abandonar sus labores académicas en la institución debido a su identidad profesional.

El acontecimiento de la jubilación es muy significativo para las personas y suele estar influenciado por numerosos factores que están presentes en las diferentes fases del proceso de la jubilación. Según Atchley (1989), la jubilación es un proceso continuo que pasa por una serie de seis etapas que nos pueden dar una idea sobre cómo se desarrollarán las relaciones sociales. Las etapas identificadas por el autor son:

Prejubilación que se caracteriza porque el individuo se orienta hacia sí mismo, hacia la idea de jubilarse; Jubilación donde puede conducir a tres tipos de vivencias alternativas: luna de miel, continuidad con las actividades de ocio planificadas o rutina y la de descanso; Después de la fase jubilación, algunas personas pasan por una tercera fase de desencanto y depresión, que tiene lugar cuando el sujeto percibe que sus fantasías (agradables) sobre la jubilación no se producen; Como continuación del desencanto o de las vivencias anteriores, se puede pasar por una etapa de reorientación en la cual se reevalúa la situación y se construyen percepciones realistas de la jubilación (ni todo es

positivo, ni todo negativo); En la quinta etapa, las personas desarrollan un estilo de vida rutinario que en muchos casos conduce a la satisfacción en tanto que indica que se ha logrado una estabilidad y por último, en la fase final, el rol de jubilado pierde relevancia en tanto que ya está plenamente asumido o es sustituido por otros roles (por ejemplo el de enfermo, o el de abuelo que colabora en casa, etc.). (Citado en Meléndez, 1999, p. 29)

El proceso de jubilación supone una transición en la vida del docente con el retiro profesional de la institución universitaria considerándose como un término de sus labores y el cierre de una etapa de su vida.

*“Culminación de algo que gusta, la jubilación no es tanto el dejar de funcionar como profesionalista si no es una etapa en la vida en donde uno lo que tal vez pretende ya no es, tener un horario fijo, responsabilidades, y también poder tener menos estrés porque llega uno a una etapa donde ya no puede controlar el estrés...” informante 19*

*“Pues es cerrar un ciclo de mi actividad de docente y obviamente en mi caso que seré un candidato en una buena edad, .... es cerrar un ciclo con posibilidades de continuar o de cambiar de rumbo” informante 27*

Estos testimonios reflejan lo establecido por Burke, P. J. (1987) en su modelo a cerca de las condicionantes del desarrollo docente donde define en la “salida de carrera” en la dimensión de ciclo carrera como elemento influyente en este período de la profesión académica y culminante.

#### **4.3.1 Percepción de jubilación**

El proceso de jubilación es considerado como un proceso continuo iniciando en una fase prejubilatoria, que de acuerdo con Atchley (1989) es en esta etapa donde “el individuo se

orienta hacia sí mismo, hacia la idea de jubilarse. Durante esta etapa se hipotetiza sobre cómo podrá ser la jubilación, fantaseando sobre el tema en algunas ocasiones”. (Citado en Meléndez, 1999, p.29)

Esta orientación puede identificarse como las actitudes o percepciones que tiene el docente en edad de júbilo acerca de esta etapa su ciclo de carrera. Dentro de los hallazgos encontrados tenemos que su percepción a cerca de la jubilación es la conceptualización de cierre de una etapa productiva en búsqueda de la calidad de vida, es decir una jubilación digna que permita el retiro voluntario para realizar actividades de ocio como lectura, viajes, convivencia con familia, amigos, establecer nuevas redes sociales, etc., que por la práctica profesional, los horarios y tareas académicas no habían podido realizar o bien dedicarles más tiempo a las mismas.

*“La jubilación es una garantía en función de un trabajo, para garantizar vejez, un retiro decoroso, es una etapa del trabajador realmente importante. La jubilación para mi representa un proyecto de trabajo pero ya no tanto remunerado si no creativo, productivo debe de ser como una garantía que tiene un trabajador que después de un tiempo determinado de aplicarse, a través de la jubilación poder trascender esa etapa laboral y poder caer en un terreno más personal pero igualmente productivo” informante 11*

*“Debe representar el retiro digno para el maestro necesario. Digno y necesario. Digno para que te alcance para lo que te resta de vida y en tus servicios de salud, y necesario porque tenemos que permitir que la cadena genealógica avance...”.*  
*Informante 22*

*“Es el término de una vida laboral muy intensa y agradable que tengo en la UNISON pero que si es importante para tomar en el ciclo de vida, ya se acaba el tiempo laboral y tiene uno que buscar un plan alternativo de vida al terminar esa relación laboral,*

*con la familia, amigos u otro empleo que le permita llegar a la vejez con mayor tranquilidad”. Informante 8*

*“Ahí es donde yo veo la gran desventaja porque pasas a una etapa distinta diferente en tu vida donde puedes poner más atención a aspecto que antes no ponías, por ejemplo dedicarte a cosas más personales, tu salud, a leer y escribir cosas que no son propias de tu disciplina, desarrollar otras habilidades que tampoco has podido desarrollar, creo que ese aspecto es el aspecto positivo que yo valoro mucho y creo que supera las posibles debilidades que pudiera tener el atraso lo económico y esa parte compensa mucho la parte económica, esa parte es la que yo veo con buenos ojos tener la posibilidad de practicar algún deporte, salir a la calle, caminar, sentarte, pensar, a ver crecer a tus nietos esas son cosas que no se pueden valorar materialmente” Informante 23*

Los docentes encuentran a la jubilación como el cierre de una etapa productiva en la búsqueda de una jubilación digna que traiga consigo satisfacciones en esta nueva fase de retiro, sin embargo algunos participantes consideran esta etapa como un cierre académico, y un parteaguas para proyectos propios para generar ingresos extras ya sea ejerciendo la docencia en otros espacios educativos, prestando sus servicios profesionales o bien como empresarios.

*“yo pienso profesionalmente no jubilarme, si no que puedes trabajar en muchos grupos voluntarios ejerciendo tu profesión,... Yo creo que es el momento de ser profesional, ... profesionalmente no quiero jubilar, de la docencia sí” informante 12*

*“Yo me visualizo trabajando siempre, pienso que sería cerrar un ciclo creo que lo cerraría pero en lo particular soy una persona muy inquisitiva no me quedaría quieto al menos que estuviera enfermo” informante 24*



Por otro lado existe una actitud de temor hacia esta etapa ya que consideran que el retiro profesional tiende a afectar el estado anímico de la persona, debido a las relaciones sociales con las que pierde contacto y con la institución misma. Es con esta última que los participantes están interesados en seguir vinculados con la Universidad de Sonora, ya sea con actividades recreativas, o actualización académica recibiendo cursos o impartiendo los.

*“Es la claudicación al trabajo que más le ha emocionado a un profesionalista. La muerte, por eso no me quiero jubilar yo tengo una discapacidad” (15)*

*“Yo creo que no son las mejores condiciones para la jubilación, ... sé que hay gente que se jubila y se viene abajo y no es tanto lo económico pero en primer lugar ya pierdes contacto con la gente que te estas relacionando diariamente. Entonces la universidad no ha pensado en un mecanismo de jubilación donde poco a poco el maestro se va retirando pero que sienta que no me voy pues, porque yo creo que eso si afecta a la persona” informante 19*

*“no se le ha dado el respeto que merece el profesor jubilado. Yo siempre he pensado que independientemente que te jubiles todavía podemos aportar a la universidad... cumplieran con un papel importantísimo que pudieran ser tutores académicos, pudieran ser unos buenos guías para los alumnos, aunque no estén trabajando tiempo completo en la universidad, ellos estarían aportando y creo que los haría sentir mucho mejor, si existiera ese tipo de condiciones creo que mucho se jubilarían, para seguir vinculado con la universidad y seguir aportando” informante 14*

Como hallazgo ha surgido que los participantes están interesados a no romper el vínculo con la institución para que han trabajado durante 28 años o más, y es en el proceso pre jubilatorio donde reflexionan ante esta situación y desvinculación con la universidad. Los docentes en edad de júbilo exponen que interesados en seguir vinculados con la Universidad de Sonora, ya sea con actividades recreativas, o actualización académica recibiendo cursos o impartiendo los.

De acuerdo con la Teoría de la Actividad de Tartler, R. (1961) parte de la hipótesis de que sólo la persona activa puede sentirse feliz y satisfecha. “El individuo ha de ser productivo útil en un sentido material para los demás en el contexto donde se encuentra. Lo contrario supone ser desgraciado y encontrarse descontento”. (p.117) La desvinculación laboral una vez en la etapa de jubilación supondrá en el individuo una pérdida de función, siendo este el temor de docentes ante este cierre de ciclo de carrera.

#### **4.3.2 Postergación de la jubilación**

La decisión a cerca de la jubilación docente se considera difícil pues en ella influyen elementos para esta medida como las percepciones económicas que se obtendrán en esta etapa de jubilado y las adaptaciones a este mismo, así como la situación familiar, económica y personal en el retiro.

*“Es la claudicación al trabajo que más le ha emocionado a un profesionalista. La muerte, por eso no me quiero jubilar yo tengo una discapacidad” Informante 15*

*“Creo que si nos estuvieras jubilando al termino de los 30 años el recambio generacional vendría de manera más automática, y estarían ingresando nuevos profesores que ya vienen con todas su credenciales, pero lo que pasa es que no está sucediendo eso, hay envejecimiento de la planta” Informante 7*

Existe un contraste entre la jubilación económica y la identidad profesional del docente acerca de la decisión del retiro laboral y sus tareas académicas. Esta postergación de la decisión a la jubilación tiene como consecuencia en envejecimiento de la planta docente de la Universidad de Sonora y en el no recambio generacional en la misma.

#### **4.3.2.1 Jubilación económica y expectativa del 100%.**

Existe en la percepción del profesorado el interés por la jubilación económica y en la medida que su percepción mensual no es la que tiene en su expectativa y tiende a postergar su decisión de iniciar este ciclo de vida y que en ocasiones están en desventaja si se tendrían que retirar por invalidez ocasionando deterioro emocional por su insatisfacción con las percepciones y tal vez por considerar que la salud deteriorada no le permitirá disfrutar momentos de ocio en calidad de pensionado.

*“Creo que muchos de los maestros no se han jubilado no tanto porque no se quieran jubilar sino más porque en las condiciones en las que te jubilan no son adecuada económicamente hablando, pero yo conozco maestros que tienen muchísimos problemas de salud que siguen haciendo sus actividades pero de una manera muy limitada con mucho esfuerzo, y que pienso que deberían de jubilarse que seguir activos acá entre comillas” informante 17*

*“Eso es muy importante porque como te digo la primera pregunta es ¿con cuánto me quedo? Muchas veces la intención queda ahí y solo vienen por información y ya nunca regresan porque les gana el tiempo y esa es la triste realidad y muchas veces vienen por una invalidez y cuando escuchan el monto pues causa una mayor depresión... la gente viene y solo queda con esa inquietud y ya no regresa y si regresa es 3, 4 años después y en otras condiciones” informante 3*

Se puede observar que debido a la ausencia de un plan financiero para la jubilación una de las preocupaciones principales de los jubilados es el monto económico con el cuál se retiraran, ya que sus perspectivas están en que las percepciones sean similares una vez que den este paso de jubilación a las que recibían cuando estaba activos. De acuerdo con Burke, P. J. (1987) en su modelo de Dimensiones del Ciclo de Vida del profesor, la cuestión económica representa sólo una parte de lo que conforma al profesor en su totalidad y es

importante para la toma de decisión de la jubilación. Y si viene cierto se ha avanzado en convenios entre la Universidad de Sonora y Sindicato (STAUS) en mejorar percepciones de retiro se alcanzó el 95% dejando de lado una vez que se retiran la percepciones a becas de desempeño y de pertenecer a SNI. Por lo que es importante tener un proyecto de plan de vida y económico. Este último relacionado con el ajuste de nuevas percepciones y capacidad del gasto.

#### **4.3.2.2 Perspectiva de jubilación de docentes investigadores de SNI y becas al desempeño.**

La jubilación de docentes investigadores de Educación Superior es uno de los temas más sensibles que se presentan en torno a la actividad académica en México, debido a que estas percepciones complementan su ingreso, sin embargo este no forma parte del salario de base y, por tanto, no se consideran para las pensiones de retiro por ley. “El tema del envejecimiento de la plantilla académica se ha debatido en diferentes escenarios... sin que a la fecha se tengan planteamientos formales de cómo incentivar, y lograr, un retiro digno de los investigadores” (Bensusán, G., Ahumada, I. y Inclán, D., 2013, p. 7). Es evidente que existe una necesidad de realizar un análisis sobre condiciones que coadyuvarían a la jubilación del cuerpo de docentes e investigadores.

*“tengo un plan, soy miembro del SNI y quiero seguir renovando esa parte de mantenerme así al menos hasta los 65 años y ya en su momento volver a valorar...”  
informante 6*

*“Un retroceso, porque aquí tienes becas a desempeño académico, es un círculo perverso la universidad nunca pago el 100%, no lo he averiguado porque no estoy en plan dé”  
informante 21*

Es en el Estudio sociológico sobre las perspectivas de jubilación de los miembros de SNI se exponen como resultados la valoración del docente investigar la decisión de jubilarse o bien postergar la jubilación. Se realizó una encuesta electrónica a los 3,113 miembros del SNI mayores de 60 años de edad, con el fin de conocer su percepción sobre sus perspectivas de jubilación. Se tuvo una tasa de respuesta de 40%, por lo que se recibieron 1,238 encuestas. Esta investigación arroja datos sorprendentes donde para el 23% de los miembros del SNI encuestados su salario y prestaciones, excluyendo todo tipo de estímulos, representan más del 75% de su ingreso anual total; para casi la mitad no representan más del 50%.

Existe una clara correlación entre la importancia de los salarios dentro del ingreso y la expectativa de retiro ya que el 90% de los encuestados asigna una gran importancia a la posible pérdida de ingresos al momento del retiro debido a la diferencia entre el monto de la jubilación esperada y su último ingreso, incluyendo remuneraciones, estímulos por investigación y docencia, y otras prestaciones pecuniarias. Casi cuatro de cada cinco encuestados señalaron que su probabilidad de jubilarse aumentaría mucho si después del retiro se conservara la pertenencia al SNI de por vida, incluyendo el estímulo económico y el seguro médico. Cabe destacar que esta percepción es similar en todos los grupos de edad. Únicamente 5% indicó que su probabilidad de jubilarse cambiaría poco o nada. (Bensusán, G., et al, 2013, p. 21-29).

*“un plan para el recambio generacional también por ejemplo tienes un trabajador muy productivo pero ese investigador ya tiene 75 años y se va... Aquí ya hay grupos de investigación pero también está de las cátedras vino por eso porque hay muchos jóvenes que están con doctorados y no hay oferta entonces eso retarda la jubilación. Si un profesor que es productivo que ya quiere dedicarse a otras cosas puede hacerse de uno de estos investigadores de cátedra y eso te lleva a que la línea de investigación*

*va a seguir y se va diversificar pero no se va a perder encones aquí el investigador se puede jubilar” informante 7*

Uno de los participantes expertos en políticas de pensión y jubilación expone esta situación de la planta envejecida debido la postergación de investigadores pertenecientes al SNI por la pérdida de ingresos que percibirán ya en una etapa de jubilado. Siendo una vez más la jubilación económica una causa de la postergación de la jubilación.

#### **4.3.2.3 Teoría del nido lleno**

Por otro lado participantes exponen que dentro de su preparación pre jubilatoria no han resuelto respecto a dependientes económicos para el docente en edad de júbilo, es decir, se encuentran con la teoría del nido lleno en esta etapa de retiro.

*“Tengo tres hijos pero el menor tiene 19 años y las dos mayores ya tiene carrera todavía no se llagan a casar, una está en trámite, la otra de intercambio el menor en la universidad, creo que si formamos una familia estable entonces eso es importante para lo que venga” informante 9*

*“Si tengo, sin embargo hay apoyo por parte de la familia cuando los hijos te dicen ya má ya” informante 19*

Los dependientes económicos para padres en edad de júbilo, son una causa por la cual postergar su jubilación debido a la percepción de ingreso recibido en esta etapa, y el temor por no cubrir las demandas del dependiente.

Pascual del Rio, M. (2015) expone que desde finales de los años 90, del siglo pasado, se indica la inestabilidad laboral y el difícil acceso a la vivienda como aspectos críticos principales para realizar los proyectos de independencia, por lo que hacen que la emancipación de los jóvenes sea más complicada y tardía. “Las etapas de estudio, trabajo y cambio residencial se suceden de forma cada vez más incompatible con la estabilización

laboral, con un piso en propiedad y con la formación de un hogar propio. Por lo tanto, las transiciones de los jóvenes adultos se fragmentan y se vuelven más reversibles respecto del pasado (Singly, 2005). Así, se extiende la permanencia en la casa familiar de los jóvenes y se agudizan sus condiciones de semidependencia”. (p. 64)

#### **4.3.2.4 Identidad profesional docente**

Se encuentra que la identidad profesional en académicos debido que cuenta con mejores condiciones para la pensión por su percepción académica, además considera que la pensión y jubilación del académico es favorable a diferencia de personal de confianza y personal manual.

*“En el caso de los académicos resulta interesante porque siempre se ha visto la actitud porque yo tengo la experiencia, es una actitud reacia de los académicos quizá porque es cierto les gusta la docencia pero hay cirulos que se tienen que cerrar”. Informante 3*

*“Mi opinión es que el trabajo académico es muy particular porque: Es muy interesante y fácil de entusiasmarse con las actividades docentes y de investigación; En particular en la Universidad de Sonora existe una gran libertad para desarrollar las ideas que uno tiene; No es mal pagado comparado con lo que se paga por realizar otras actividades.; Físicamente no es demandante, entre otras características” informante 2*

*“Pero de entrada mi impulso, tengo 53 años es quedarme 12 años más en la universidad, independientemente de del dinero eso no mi interesa mucho si cambia o que, a mí me gusta dar clases. Son ideas más que un plan de jubilación” (6)*

Los participantes toman como referente estos puntos en cuanto a la docencia y la decisión del retiro laboral, por lo que se considera, de acuerdo a estas características, que

exista una tendencia a jubilarse en promedio una cierta cantidad de años después de cumplir con los requisitos. Además de la pasión con la que realizan sus labores académicas en la enseñanza y difusión del conocimiento a los jóvenes de educación superior.

#### **4.3.3 Jubilación económica en contraste con identidad profesional docente**

Como se ha señalado en índices anteriores una de las causas de la postergación de la jubilación en docentes de educación superior son la jubilación económica, entendiéndola como aquella perspectiva de las percepciones económicas siendo fundamentales para la decisión de la persona en pre jubilación para su retiro. Y por otra parte la identidad profesional docente, esta se transforma de manera continua, tiene que ver con la definición que un docente elabora de sí mismo e implica vínculos constantes con otros actores sociales, sin los cuales no puede definirse, ni reconocerse. (Sayago Quintana, Z B; Chacón Corzo, M A; Rojas de Rojas, M E; 2008).

*“Me gusta mucho el trabajo académico que realizo y me es difícil planificar algo diferente a lo que hago actualmente. Sin embargo entiendo que a nuestra edad las cosas cambian de un momento a otro, lo que puede llevar a tomar una decisión que quizás no se quería o no se tenía planeada” informante 2*

En la Universidad de Sonora los académicos se jubilan con el 75% o el 85% de su salario, sin embargo es el STAUS quien ha luchado por alcanzar una jubilación del 100% que le garantice al docente jubilado un retiro digno. Es mediante esta expectativa y perspectiva del 100% que en ocasiones la decisión de no retirarse recae en la jubilación económica donde los docentes no cuentan con un plan de retiro y tienen a retrasar su salida de las labores académicas.



En cuanto a la identidad profesional se encontró que los docentes en edad de júbilo identifican como elementos que influyen en la postergación de la jubilación los siguientes:

- Ambiente laboral: lo consideran como un a ambiente agradable profesionalmente, muy nutritivo.
- Trabajo no demandante: opinan que es una profesión muy noble que no presenta exceso de trabajo y presión.
- La enseñanza y la investigación.
- Entusiasmo por la labor docente
- Es formativa

*“Si como no, la actividad docente no es una actividad que te agote físicamente como un trabajador de limpieza o cualquier otra tipo de actividad. Es una actividad demandante, pero si se siente bien el profesor se puede quedar más tiempo del establecido. Le gusta lo que hace, lo reactiva dar las clases a los maestros”  
informante 7*

Sin embargo los participantes exponen que existe otro grupo de académicos que no tiene esta identidad profesional docente y probablemente su juicio sobre la jubilación se basa en que ña pensión no es suficiente.

*“Entonces hay muchas explicaciones de porque solo llegaron 45 a solicitar a pesar de que ya cumplen todos eso requisitos. Si influye mucho en la decisión en el ambiente académico esa gusto, esa tranquilidad y falta del estrés que representa en otros trabajo y hace que te quedes y te digo por encima de las cuestiones económicas... y esas personas que ya tienen la manera de jubilarse, pues no está a gusto aquí en la universidad, yo me voy a quedar hasta que pueda subir las escaleras”  
informante 6*

En la Universidad de Sonora mediante el Programa de incentivo a la jubilación las solicitudes para la jubilación incrementaron pues es que este programa que el docente se jubila con percepciones divididas lo que permite tomar la decisión de una jubilación económica o bien, la no jubilación por identidad profesional docente.

- Jubilación con el 93% de su salario integrado neto, más los deducibles que no se pagan una vez jubilado, aunado al descuento por ISSSTESON el jubilado se va con el 100% neto, sumando todos sus ingresos.

*“quedarme es igual que irme, entonces si no me interesa lo demás lo académico el gusto por estar acá, mejor me voy me dan 40 por estar acá y 40 por irme” informante 6*

- Docentes investigadores: SNI y becas al desempeño. Existe otro grupo de personas que son productivos en la gestión de conocimiento y son aquellos docentes quienes perderían estos incentivos en su retiro.

*“Entonces esta gente sin interesarle lo económico y ni lo otro también se va a quedar a pesar de que ya sea el 100% de su salario porque va a dejar de ganar esta parte” informante 6*

- ¿Quién se debería de ir? Aquel grupo de personas que no genera altos niveles de productividad y no comparta el gusto por la labor docente en esta etapa de pre jubilación.

*“va a recibir la misma cantidad que si estuviera jubilado ¿Por qué va a estar forzado si ya tiene sus 30 años aquí? Pero para una decisión de corto plazo de igual irte o quedarte si no tienes ni la motivación por quedarte ni ese ingreso, entonces en general es bueno el monto económico porque el que terminas jubilando” informante 6*

Es entonces esta discusión en contraste con la toma de decisión hacia la jubilación determinada por un lado por la jubilación económica y por otro lado por la identidad profesional docente, pero es mediante los puntos anteriores es posible apreciar que las percepciones económicas no necesariamente deben de considerarse en oposición con el gusto por la labor docente pues el monto en el retiro será el mismo al de quedarse en la institución.

#### **4. 4 Proyecto de vida: ocio y nuevas opciones laborales.**

Se considera al plan de vida como un conjunto de ideas u objetivos que se plantea el docente en su edad de retiro. Limón (1933) nos habla de que la mayoría de los jubilados sólo vean ante sí un panorama vacío, un tiempo interminable, más propicio al aburrimiento que a otra cosa. Trabajo y ocio son dos caras de una misma moneda: la vida. Por eso nuestra sociedad ensalza y busca el tiempo dedicado al trabajo productivo y a la vez, ella misma genera cada día más tiempo libre. Sin embargo, hoy escasean los dos aspectos; falta trabajo y no sabemos qué hacer con el tiempo libre”. (p. 4)

*“La jubilación para mi representa un proyecto de trabajo pero ya no tanto remunerado si no creativo, productivo debe de ser como una garantía que tiene un trabajador que después de un tiempo determinado de aplicarse, a través de la jubilación poder trascender esa etapa laboral y poder caer en un terreno más personal pero igualmente productivo” Informante 6*

*“¿Qué vas a ser? ¿A qué me voy a dedicar? Tienes que tener un proyecto alternativo para ¿ver que vas a hacer, porque no puedes pasar de la productividad a la improductividad te mueres en vida. La jubilación es un momento que va a determinar mucho de lo que viene después porque es el fin de ese largo proceso productivo que has tenido en la sociedad” informante*

14

*“La gran mayoría siempre que se sientan en esta silla que se llama la “silla caliente” porque vienen con la inquietud de un proceso jubilatorio, y ya que me preguntan ¿cuánto me queda? yo les pregunto ¿por qué se quieren jubilar? a mi yo que los trato siempre me interesa saber qué es lo que lo llevo además de la antigüedad, pero otros viene por invalidez y otros me dicen es que traigo un proyecto y a mí me llamo la atención de una maestra que me dice que no tiene ni propósito y “voy a cuidar a mis nietos por que no los atiendo” y yo le digo tome eso como proyecto de vida, de atención, de viajar y me dice “si no lo había pensado así viajar con ellos y darle atención personalizada”. Informante 3*

Desde la subjetividad del maestro y maestra que forman la iniciación de su proceso de pensión y jubilación no consideran tener un proyecto de vida, pero en la medida que describen el por qué se quieren jubilar, exponen en su Plan de vida actividades relacionadas con ocio, compartidas con su contexto familiar, generación de actividades para generar ingresos con prácticas no relacionadas con la profesión, sino una relación de actividad nueva y aquellos que estarían en tercer lugar que ya poseen un trabajo externo para vender sus prácticas profesionales en un mercado diferente al académico.

#### **4.5 Procesos de comunicación para el conocimiento de las políticas de pensiones y jubilaciones.**

Se menciona que existe un desconocimiento sobre el proceso de jubilación debido a que la información sobre la misma se da generalmente en los pasillos de la institución es decir, “de boca en boca” por lo no es fiable, sugiriéndose distintas estrategias de comunicación para facilitar esta interacción de manera efectiva.

*“Me ha tocado participar en dar pláticas a los académicos por división en las que se tuvo una escasa asistencia; elaborar escritos sobre jubilación para su publicación que fueron poco leídos. Es por eso que pienso que se deben combinar diversas formas y, sobre todo, ser constantes en la labor de difusión”. Informante 2*

*“Regularmente vienen con una mala información, traen información pero a veces malas, y me doy cuenta que aunque estén los medios informativos de las paginas no hace uso el personal incluso que si hay una modificación de la ley se modifica inmediatamente pero vienen con la información de boca en boca del que se fue del que quiere pero que también no vino aquí pero que se fue a isssteson con información de allá y luego viene aquí con la institución”  
informante 3.*

Se sugiere entonces una *“comunicación más novedosa porque a veces la información que trae ya caduco”* (informante 3) por lo que se propone una vinculación entre las secretarías sindicales y personal encargado de brindar información sobre pensiones y jubilación al Área de Prestaciones de bienestar social donde se realiza el trámite, remitiéndose así todos los interesados y tener una información clara, pertinente y actualizada sobre el proceso de pensión y jubilación.

De igual forma se consideras otros medios y estrategias para la solución de la falta de comunicación sobre este proceso.

*“Considero que la Universidad de Sonora debe contar con un equipo especializado que: - Elabore manuales sobre el proceso de jubilación y los derechos de los trabajadores en el este rubro; - Asesore a los trabajadores sobre la cuantía de la pensión que le otorgaría el Isssteson y lo que le otorgaría la Universidad de Sonora y el STAUS; - Brinde pláticas por departamento sobre el tema; - Identifique cada año al universo de jubilables para que sus campañas se dirijan con mayor énfasis a ese grupo; - Que le de*

*acompañamiento al proceso de jubilación de cada trabajador, desde que interpone la solicitud hasta que termina con el dictamen y el pago del finiquito.” Informante 2*

Los canales de comunicación son indispensables en un proceso de transmisión de información, como lo son las innovaciones en el sistema de jubilaciones de la Universidad de Sonora, así como aquellas charlas informativas acerca de este proceso retomando el concepto de Rogers (1983) define a la difusión como el proceso mediante el cual una innovación es comunicada en el tiempo y difundida por determinados canales, entre los miembros de un sistema social; recordando que la finalidad de la información es ser transmitida de manera efectiva a los actores sociales buscando en hacer cambios en sus prácticas, difundir ideas y objetivos.

## **Capitulo V. Conclusiones finales**

## **Capítulo V. Conclusiones finales**

El tema de la jubilación de académicos universitarios se ha convertido en un reto para el país, debido a que la percepción de los mismos hacia esta fase de vida se concentra en la negativa hacia esta transición del cierre de su etapa laboral. Este problema de investigación se ha retomado desde la perspectiva interdisciplinar en respuesta a la necesidad de ser atendido por diversas disciplinas.

### **5.1 Análisis de la política pública de pensión y jubilación**

Se considera que existe un descuido al sistema de pensiones y jubilaciones en el país, lo que ha traído consigo plantas académicas envejecidas en instituciones de educación superior debido a la postergación de la jubilación por parte de los académicos como consecuencia de una percepción económica en el retiro alejada a la realidad, en la expectativa del 100% ante la interrogante ¿con cuánto me quedo?

Debido a las cifras de docentes en edad de júbilo en la Universidad de Sonora, es posible percibir la necesidad de un análisis en prospectiva de las políticas públicas de pensión y jubilación por parte de la institución, y es que para el año 2012 existían poco más de 400 académicos que cumplían con la edad como requerimiento de jubilación, para lo que en del año 2016 al 2020 se incorporarán al universo de “jubilables” 90 académicos por año; del año 2021 al año 2030 se incorporarán a dicho universo alrededor de 50 académicos por año. (Montes, 2010). Estas cifras son para los académicos alarmantes y buscan el replantearlas con la finalidad de que no existan cuellos de botella en el proceso de jubilación.

De acuerdo con Berman, P. (1993) estas cuestiones pasaron por las fases de implementación de una política pública, encontrando a la política de pensión y jubilación de



la Universidad de Sonora en la fase de micro implementación en la transición validez técnica, sin embargo académicos mencionan que los resultados producidos por esta política no define las necesidades de los mismos y consideran necesario re diseñarlas alcanzando la jubilación con un 100% de percepciones económicas.

Por otro lado, académicos se encuentran en la posición de una jubilación económica, donde buscan lograr el 100% de percepciones al momento de su retiro laboral por lo que han estado luchando a la par con el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora y la administración de la Universidad de Sonora. Esto trae consigo la postergación de la jubilación por parte de los docentes.

## **5.2 Aportaciones desde la disciplina del Derecho**

La Universidad de Sonora se encuentra en el programa de seguridad social regido por la Ley ISSSTESON donde se establece la jubilación como una de las prestaciones sociales a las que tiene derecho el ciudadano. Es por medio de esta disciplina y sus aportaciones teóricas que se pudo esbozar una guía sobre leyes de seguridad social y jubilación, que permitieron la comprensión del objeto de investigación y dando dirección hacia otras disciplinas.

## **5.3 Una mirada desde la sociología de la educación**

La profesión docente consta de un desarrollo integral, que basado en el modelo de Burke (1987) el punto culminante es la “salida de carrera”, es decir, la jubilación. Durante este proceso se ven inmersas en la toma de decisión del retiro laboral las dimensiones personales y organizacionales (políticas) que influyen directamente en el desarrollo profesional del académico.

Docentes de la Universidad de Sonora dentro de la dimensión organizacional, tienen a STAUS y las políticas institucionales de pensión y jubilación que dentro del análisis de la misma por parte de los académicos en edad de júbilo las perciben como deficientes y con “un sistema de pensiones descuidado” debido a que las percepciones económicas recibidas en edad de retiro son consideradas por los mismos como insuficientes para una jubilación digna que les permita en su etapa de envejecimiento calidad de vida.

Por otra parte dentro de la dimensión personal el docente menciona que en la toma de decisión hacia la jubilación es necesario esclarecer el nido vacío o lleno en sus hogares para determinar el plazo de este retiro. Los docentes expresan que esta jubilación económica se debe a las percepciones recibidas en su retiro son consideradas insuficientes, ya sea por tener dependientes económicos, no contar con un plan financiero para esta etapa, no tener un proyecto de vida o bien el dejar de percibir los estímulos a su desempeño o del Sistema Nacional de Investigadores. De modo que si un profesor se jubila, sus ingresos se ven reducidos a mucho menos de la mitad. Esto hace que nadie se jubile y no haya actualmente rotación de profesores, con el consecuente efecto de envejecimiento de la planta docente.

Sin embargo, aquellos docentes que tienen una identidad con la profesión docente se les dificulta de igual manera tomar la decisión de jubilarse por el temor de la desvinculación con la Universidad de Sonora. Los participantes piden considerar programas que permitan una vinculación con la institución con pequeñas participaciones académicas o bien en actividades de ocio y formación que presente la universidad. Este último punto hace referencia al modelo de Burke (1987) en la dimensión de ciclo de carrera donde académicos aseguran tener una identidad profesional con la docencia en respuesta a su desarrollo integral.

#### **5.4 Perspectiva del plan de vida de académicos**

La jubilación se presenta ante los académicos de la Universidad de Sonora como una mirada hacia un panorama vacío, siendo considerado en algunos casos como un tiempo interminable, más propicio al aburrimiento que a otra cosa. La preparación para la jubilación debe iniciarse con 10 años de anticipación con la finalidad de considerar hábitos positivos de salud, planes financieros y potencializar intereses personales (Limón, 1993), sin embargo algunos de los participantes han expresado no contar con un plan de vida y debido a esto se encuentran “temerosos” ante este cierre de carrera.

Por otro lado, aquellos con contar con proyecto de vida cuentan con negocios como empresarios, o bien prestan sus servicios profesionales fuera de las instituciones educativas permitiendo realizar proyectos que el tiempo en la docencia no les permitía, así como actividades de ocio y de socialización.

### **5.5 Prácticas de la comunicación**

La percepción de los docentes de educación superior acerca de la jubilación es el cierre de una etapa productiva en busca de un retiro digno, donde permita pasar la fase de envejecimiento permitiéndole gozar de salud, economía y recreación. Consideran el proceso de jubilación como algo “tortuoso” debido al desconocimiento de información acerca de la misma, así como de sus percepciones en edad de retiro y prestaciones a conservar.

De acuerdo con Rogers (1983) define a la difusión como el proceso mediante el cual una innovación es comunicada en el tiempo y difundida por determinados canales, entre los miembros de un sistema social. Las innovaciones pueden ser percibidas por parte de los sujetos como una novedad, tal como lo es en la etapa de envejecimiento la jubilación y las políticas institucionales que rigen a la misma, por lo que los programas implementados para

incentivar la jubilación en académicos jubilables causan una percepción de provocar resistencia a tal adopción.

Sin embargo esta adopción se asocia a la etapa de persuasión del proceso de innovación-decisión, por lo que los medios, canales y estrategias de comunicación son un punto de inflexión hacia la adaptación de estos programas por parte del personal académico de Educación Superior.

Los participantes mencionan que no existe una comunicación exitosa dentro del proceso de jubilación académica, o bien que los medios y canales utilizados por parte de la institución y responsables de la información no son efectivos, considerando que la información con la que cuentan personal interesado en este proceso es “de boca en boca” lo que da paso a los mitos sobre la jubilación debido a la desinformación teniendo como consecuencia la postergación del retiro laboral.

Consideran como estrategia comunicativa continuar con el manual del sindicato sobre las condiciones y percepciones de la jubilación, sin embargo solicitan una mayor difusión de este contenido y actualización; así como el portal institucional ya que se desconoce que existe una sección de pensiones y jubilaciones con información certera, además de la solicitud de vinculación con diferentes oficinas administrativas con la finalidad de facilitar el proceso del personal académico jubilable y brindar información actualizada.

Por otro lado, exponen como propuesta la realización de un equipo especializado en políticas de pensiones y jubilaciones que diseñe manuales sobre el proceso y derechos, donde de igual manera asesoren sobre las percepciones económicas en el retiro por parte de cada una de las instituciones contribuyentes a esta suma, así ofrecer pláticas con finalidad

informativa sobre este tema, y que este mismo equipo especializado que le de acompañamiento al proceso de jubilación de cada uno de los académicos en edad de júbilo.

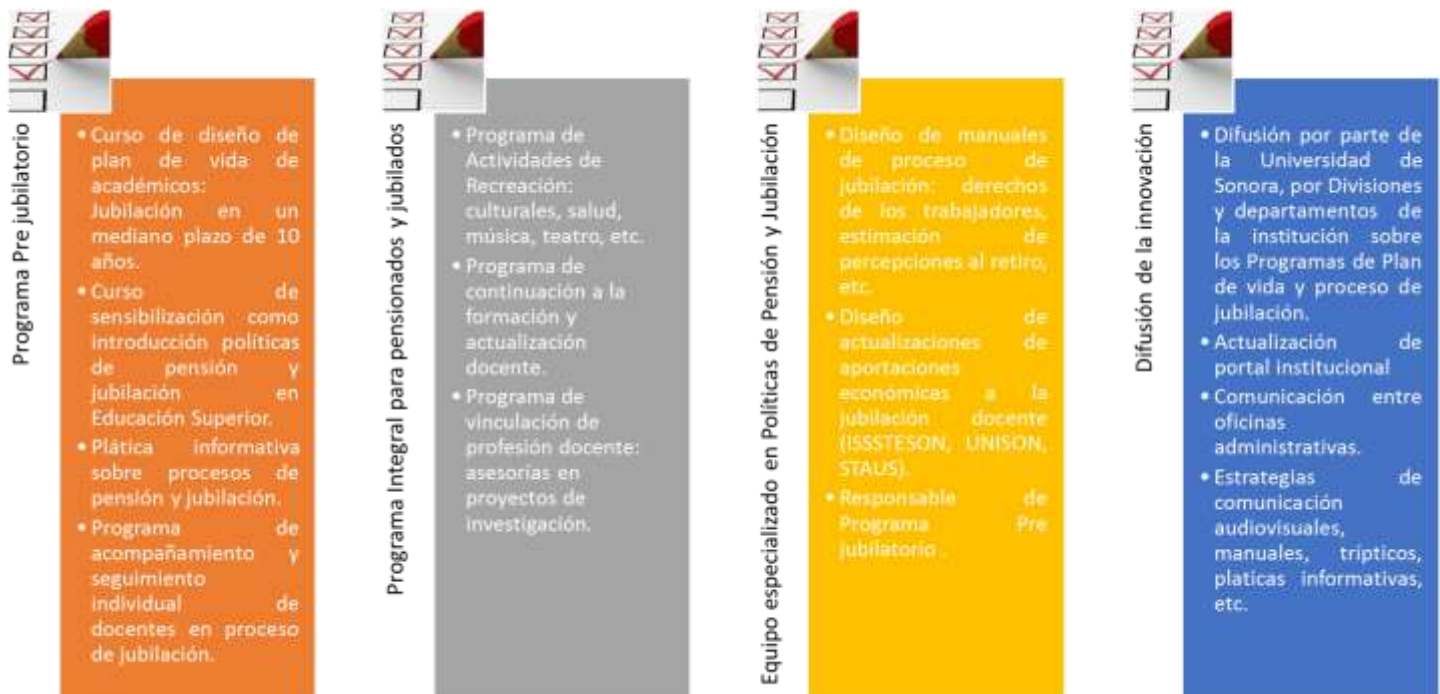
### **5.6 Propuesta interdisciplinar: Plan de vida y proceso de jubilación para personal docente de Educación Superior**

El propósito de este apartado es presentar la propuesta Plan de vida y proceso de jubilación docente de Educación Superior a académicos en edad de júbilo de la Universidad de Sonora, contribuyendo así al plan de vida y proceso de jubilación de docentes de educación superior. La propuesta fue diseñada a partir de los resultados de la evaluación diagnóstica de académicos en proceso de pre jubilación, así como a expertos en políticas de pensión y jubilación.

Dichas aportaciones y testimonios, en conjunto con un análisis reflexivo partiendo de los conceptos teóricos incluidos en nuestro modelo teórico interdisciplinar definen la propuesta que a continuación se presenta planteados por medio de un objetivo general y los programas de igual forma con su objetivo general y sus acciones particulares.

Figura 7. Propuesta de Plan de vida y proceso de jubilación para personal docente de

Educación Superior



Fuente: elaboración propia

## **Objetivo**

Difundir modelo de propuesta de Plan de vida y proceso de jubilación para personal docente de Educación Superior en la Universidad de Sonora y a los académicos en edad de júbilo, así como a docentes en etapa de pre jubilación para el diseño de un plan de vida a mediano plazo del retiro laboral.

La propuesta está estructurada por tres programas y una propuesta de difusión de innovación diseñadas a partir de las variables de la investigación.

Según Tejeda (2000), refiere que algunos de los problemas en propuesta de innovación giran en torno a la imposición de éstas por parte de las instituciones, por lo que se considera que el Programa Pre Jubilatorio tenga como objetivo el sensibilizar a los docentes en edad de júbilo acerca de la temática, brindando asesoría permitiendo al académico aclarar sus dudas sobre las políticas de pensión y jubilación y su proceso.

Así mismo el Programa Integral para pensionados y jubilados tiene como objetivo el brindar opciones que vinculen al docente jubilado como lo son actividades de ocio y recreación con sus pares, actividades de formación y actualización docente y continuar realizando labores profesionales docentes en la institución. Esto de acuerdo con la Teoría de la Actividad de Tartler, R. (1961) que parte de la hipótesis de que sólo la persona activa puede sentirse feliz y satisfecha.

Por otra parte se tiene la propuesta de un Equipo especializado en políticas de pensión y jubilación que tendrá como tarea el diseño de materiales para los programas anteriores, así como análisis de aportaciones económicas de las instituciones correspondientes, además de la difusión de innovación estos programas y conocimientos.

Parte importante de esta propuesta es la difusión de la innovación pues su objetivo es el de disminuir la incertidumbre que genera la decisión a la jubilación. Para Rogers (2003), estas innovaciones tienen el propósito de mejorar la productividad o rendimiento de un sistema social; que para finalidades de este estudio nos referimos al sistema de jubilación y su proceso.

Para su difusión se necesita el apoyo por parte de la Universidad de Sonora, así como de las Divisiones y/o Departamentos de la institución educativa con la finalidad de difundir la propuesta interdisciplinaria y a la par de esta difusión de innovación en una perspectiva de implementación correspondiendo a la adaptación de la misma por parte de académicos en etapa de pre jubilación.

Esto mediante materiales audiovisuales para los cursos desarrollados en cada Programa de la propuesta expuestos en la Figura 7, así como materiales impresos que aborden la temática. Aunado a esto, la actualización de la página web institucional con información actualizada y con los pasos del proceso de pensión y jubilación.

Por otra parte, es preciso adaptar canales de comunicación entre las distintas oficinas administrativas correspondientes a trámites y procesos de pensión y jubilación que le facilite al solicitante llevar a cabo el mismo y no desistir, postergando la jubilación.

Este modelo de propuesta interdisciplinaria puede utilizarse como modelo de transferencia a través del contexto de Educación Superior, así como instituciones y sistemas de pensión y jubilación, considerando que la problemática y objetivos a alcanzar sean similares al presente estudio.



## **Bibliografía**

- Aceituno, J (2002). La mejora de la Formación Inicial del Profesorado Novel: una propuesta de actuación, *Psicología on-line*. Recuperado desde [http://www.psicologia-online.com/articulos/2006/mentoring\\_profesorado.shtml](http://www.psicologia-online.com/articulos/2006/mentoring_profesorado.shtml)
- Aguilar, L. (2009). Marco para el análisis de las políticas públicas. Política pública y democracia en América Latina. Del Análisis a la implementación, 11-31.
- Alonso, L. E., & Benito, L. E. A. (1998). La mirada cualitativa en sociología: una aproximación interpretativa, en Marradi, A., Archenti, N. & Piovani, J. (2010). Metodología de las Ciencias Sociales. Buenos Aires, Argentina: CENGAGE Learning.
- Atchley, R.C. (1989). A continuity theory of normal aging, en Meléndez Moral, J. C. (1999). Percepción de relaciones sociales en la tercera edad. *Geriátrika: Revista Iberoamericana de Geriátría y Gerontología*, 15(1), 28-32..
- Aymerich, M., Planes, M. y Gras, M.E. (2010). La adaptación a la jubilación y sus fases: Afectación de los niveles de satisfacción y duración del proceso adaptativo. *Anales de Psicología*, 26(1), 80-88. Recuperado el 10 de mayo de 2016, de [http://www.um.es/analesps/v26/v26\\_1/10-26\\_1.pdf](http://www.um.es/analesps/v26/v26_1/10-26_1.pdf)
- Bailis, S. (2001). Contending with complexity: A response to William H. Newell's "A theory of interdisciplinary studies.". *Issues in Integrative Studies*, 19, 27-42.
- Bensunsán, Graciela y Ahumada Lobo, Ívivo. (2006). Sistemas de jubilación en las instituciones públicas de educación superior y composición por edad del personal

- académico Revista de la Educación Superior, vol. XXXV (2), núm. 138, pp. 7-35.  
Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.  
Distrito Federal, México.
- Bensusán, G., Ahumada, I. y Inclán, D. (2013). Estudio sociológico sobre las perspectivas de jubilación de los miembros de SNI. FCCyT. México. 1- 94
- Berelson, B. & Lazarsfeld, P. (1948). Content analysis in communication research, en Rebeil, M. (2014). Para una comprensión de la teoría práctica de la Comunicación. No. 87. Recuperado desde <http://www.razonypalabra.org.mx/N/N87/acercade87.html>.
- Berman, P. (1993). El estudio de la macro y micro implementación. En L. Aguilar, (1993). La implementación de las políticas públicas. México: Miguel Ángel Porrúa, 281-321.
- Burke, P. J. (1987). Teacher development: Induction, renewal and redirection. Cherry Hill, PA: Falmer Press.
- Casas, J., Repullo, J. y Camposb, R. (2012). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Aten Primaria. 31 (8) 143-162
- Castillo, E. (Mayo, 2010). Diseño teórico metodológico del uso del grupo focal y el grupo de trabajo colaborativo y la composición para producción de conocimiento en comunicación desde la perspectiva cualitativa, Simposio llevado a cabo en el 82 Simposio de Investigación y Producción BINACOM en la Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora, México.
- Castillo, E. (2016). Mejoramiento del trabajo académico en la universidad pública: Políticas, estrategias y acciones (1993- 2002). México: Qartuppi.

- Castillo, E. y Valenzuela, A. (2014). Evaluación de las políticas institucionales y públicas de seguridad social sobre pensiones y jubilaciones, desde la percepción de los académicos experimentados de la Universidad de Sonora. (Tesis de maestría, no publicada) Universidad de Sonora, Sonora, México.
- Cerych, L. y Sabatier, P. (1986). *Great Expectations and Mixed Performance. The Implementation of Higher Education Reforms in Europe*. Stoke-on-Trent: Trentham Books.
- Contrato Colectivo de Trabajo 2011-2013. STAUS –UNISON (2011). Recuperado el 20 de noviembre de 2014 de [http://www.staus.uson.mx/staus-admin-2012/docs/normatividad/norm\\_1\\_25\\_09\\_2014\\_12\\_32.pdf](http://www.staus.uson.mx/staus-admin-2012/docs/normatividad/norm_1_25_09_2014_12_32.pdf)
- Covey, S. R. (1992). En Gento Palacios S. (2004) “Guía práctica para la investigación en educación ” Editorial Sanz y Torres S.L. Madrid
- Craig, R. T. (1999). *Communication theory as a field* en Rebeil, M. (2014). Para una comprensión de la teoría práctica de la Comunicación. No. 87. Recuperado desde <http://www.razonypalabra.org.mx/N/N87/acercade87.html>.
- Critto, A. (1982). *El método científico en las ciencias sociales*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Cohen, L y Manion, L. (1990) *Métodos de investigación educativa*, en Ricoy, C. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación* Revista: Educação. 31(1) Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Dankhe, G. (1986). *Metodología de la investigación*, en Hernández, R. Fernández, C & Baptista, P. (2006) *Metodología de Investigación*. México, D.F.: McGraw Hill.
- Dror, Y. (2000). *Prolegómenos para las ciencias de políticas*. In *El estudio de las políticas públicas* (pp. 119-148). Porrúa.

- Dolan S. y Martín, I. (2002). Los 10 Mandamientos para la dirección de personas. España: Gestión 2000.
- Escalante, F. (18 de febrero de 2014). Más zombis. Recuperado desde <http://razon.com.mx/>
- Feixas Condom, M. (2004). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios. *Educación*, (33), 031-59.
- Gento Palacios S. (2004) "Guía práctica para la investigación en educación " Editorial Sanz y Torres S.L. Madrid
- Gifreu, J. (1991). Estructura general de la comunicación pública, en Rodrigo, M. (2001). *Teorías de la comunicación: ámbitos, métodos y perspectivas*. Valencia: Universitat Autònoma De Barcelona.
- González, E. y Castillo, E. (2013). Análisis y propuestas de innovación para la adopción tecnológica del profesorado de la Universidad de Sonora, en México: un estudio con perspectiva interdisciplinar. (Tesis de doctorado, no publicada) Universidad de Sonora, Sonora, México.
- Guerrero, O. (1999) *Del Estado Gerencial al Estado Cívico*. México, Universidad Autónoma del Estado de México y Editorial Miguel Ángel Porrúa. 1999
- Hernández, R. Fernández, C & Baptista, P. (2006) *Metodología de Investigación*. México, D.F.: McGraw Hill.
- Hernández, R. Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: McGraw Hill.
- Hovland, C. I., & Weiss, W. (1953). Transmission of information concerning concepts through positive and negative instances, en Igartua, Zlobina, Páez, y Mayordomo

- (2004). *Psicología social, cultura y educación. Persuasión y cambio de actitudes*. ISBN 84-205-3724-1, págs. 364-36.
- Hovland, C.; Lester, I. & Kelley, H. (1982). *Communication and persuasion: psychological studies of opinion change*, en Rebeil, M. (2014). *Para una comprensión de la teoría práctica de la Comunicación*. No. 87. Recuperado desde <http://www.razonypalabra.org.mx/N/N87/acercade87.html>.
- Igartua, Zlobina, Páez, y Mayordomo (2004). *Psicología social, cultura y educación. Persuasión y cambio de actitudes*. ISBN 84-205-3724-1, págs. 364-36.
- Janesick, V. J. (1998). "Stretching" exercises for qualitative researchers. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jones, M. (1997). It all depends what you mean by discipline. ... In Mingers, J., and Stowell, F. A. (eds.), *Information Systems: An Emerging Discipline?* McGraw-Hill, London.
- Klein, J. T. (1990). *Interdisciplinarity: History, theory, and practice*. Wayne State University Press.
- King, N. Y Horrocks, C. (2009). *Interviews In Quali Tat Ive Research*. Citado Por Hernández, Sampieri Roberto, Fernández, Collado Carlos, Baptista, Lucio Pilar. *Metodología De La Investigación*. México Df. Mc Graw Hill 2010, P 418.
- Lasswell, H. (2000). La concepción emergente de las ciencias políticas. In *El estudio de las políticas públicas* (pp. 105-118). Porrúa.
- Limón, M. (1993). La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. *Revista Complutense de Educación*, 4(1), 53-68.

- López, G., Cadenas, C. & Martín, R. (2012). Programa de mentorización de profesorado novel de la facultad de ciencias del deporte de la Universidad de Granada. *Revista del currículum y formación de profesorado*. 12 (2), 1-11.
- Luna, C. (1991). La comunicación como interacción social, en Hourçouripé, S; (2008). Una aproximación teórica a la comunicación turística en el municipio: Caso testigo ciudad de La Plata (Buenos Aires, Argentina). *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 17(1) 250-268. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180713895003>
- Mackey, J. L. (2001). Another approach to interdisciplinary studies. *Issues in Integrative Studies*, 19, 59-70.
- Marcelo, C. (2009). *El profesorado principiante; inserción a la docencia*. Barcelona, España: OCTAEDRO.
- Marradi, A., Archenti, N. & Piovani, J. (2010). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Buenos Aires, Argentina: CENGAGE Learning
- Meek, J. (2001). The practice of interdisciplinarity: Complex conditions and the potential of interdisciplinary theory. *Issues in Integrative Studies*, 19, 123-132.
- Meléndez, J.C. (1999). Percepción de relaciones sociales en la tercera edad. *Geriátrika: Revista Iberoamericana de Geriátría y Gerontología*, 15(1), 18-22. Recuperado el 10 de mayo de 2016, de <http://www.uv.es/melendez/envejecimiento/relacsociales.pdf>
- Montes, F. (2014). Estudio en prospectiva sobre jubilación en la Universidad de Sonora.
- Namakforoosh, M. N. (2000). *Metodología de la investigación*. Editorial Limus

Newell, W. H. (2001). *A theory of interdisciplinary studies*. Issues in integrative studies, 19(1), 1-25.

Pascual del Rio, M. (2015). Mujeres en situación de nido vacío, nido demasiado lleno, madres con hijos menores y no madres: un estudio acerca de las teorías implícitas sobre la maternidad, el bienestar psicológico, la iniciativa de crecimiento personal y la satisfacción con la vida.

Payne, S. L. (1999). Interdisciplinarity: potentials and challenges. *Systemic Practice and Action Research*, 12(2), 173-182.

Rebeil, M. (2014). Para una comprensión de la teoría práctica de la Comunicación. No. 87. Recuperado desde <http://www.razonypalabra.org.mx/N/N87/acercade87.html>.

Repko, A. (2008). *Interdisciplinary research: Theory and methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación Revista: Educação. 31(1) Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>

Rizo, M. (2012). *Imaginaris sobre la comunicación. Algunas certezas y muchas incertidumbres en torno a los estudios de comunicación, hoy*. Bellaterra : Institut de la Comunicació, Universitat Autònoma de Barcelona. ISBN 978-84-939674-6-8

Robert, S. (1994). Investigación con estudio de casos. cap, 1, 15-21. Recuperado desde [http://www.uces.edu.ar/institutos/iaepcis/8\\_jornada\\_desvalimiento/kazez.pdf](http://www.uces.edu.ar/institutos/iaepcis/8_jornada_desvalimiento/kazez.pdf)

Rodrigo, M. (1995). *Los modelos de la comunicación. Aula abierta. Lecciones básicas*. Madrid: Tecnos. Recuperado desde <http://portalcomunicacao.com/download/20.pdf>

Rodrigo, M. (2001). Teorías de la comunicación: ámbitos, métodos y perspectivas.

Valencia: Universitat Autònoma De Barcelona.

Rodríguez Jiménez, José Raúl, Urquidi Treviño, Laura Elena, & Mendoza Grijalva, Guadalupe. (2009). Edad, producción académica y jubilación en la Universidad de Sonora: una primera exploración. *Revista mexicana de investigación educativa*, 14 (41), 593-617. Recuperado en 29 de octubre de 2015, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662009000200011&lng=es&tlng=e](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662009000200011&lng=es&tlng=e)

Rogers, E. (1983). Diffusion of innovations. Diffusion of innovations. New York.

Rogers, E. (2003). Diffusion of Innovations. New York: The Free Press. 5ta Edición.

Romm, N. (1998). Interdisciplinary practice as reflexivity. *Syst. Pract. Act. Res.* 11(1), 63-77.

Sayago Quintana, Z B; Chacón Corzo, M A; Rojas de Rojas, M E; (2008). Construcción de la identidad profesional docente en estudiantes universitarios. *Educere*, 12() 551-561. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35614569016>

Shannon, C. E., Montes, S., Weaver, W., Machado, T. B., & Pérez-Amat, R. (1981). Teoría matemática de la comunicación, en Rodrigo, M. (2001). Teorías de la comunicación: ámbitos, métodos y perspectivas. Valencia: Universitat Autònoma de Barcelona.

Schramm, W. (1954). How communication works. The process and effects of mass communication, 3-26.



- Singly, de, F. (2005). Las formas de terminar y de no terminar la juventud, en Pascual del Rio, M. (2015). Mujeres en situación de nido vacío, nido demasiado lleno, madres con hijos menores y no madres: un estudio acerca de las teorías implícitas sobre la maternidad, el bienestar psicológico, la iniciativa de crecimiento personal y la satisfacción con la vida.
- Szostak, R. (2002). *How to do interdisciplinarity: Integrating the Debate*. Journal of Integrative Studies, 3(20), Article-M17.
- Szostak, R. (2003). “Comprehensive” curricular reform: Providing students with an overview of the scholarly enterprise. Journal of General Education, 52(1), 27-49.
- Szostak, R. (2007). How and why to teach interdisciplinary research practice. Journal of Research Practice, 3(2), Article-M17.
- Szostak, R. (2007). *Modernism, Postmodernism and Interdisciplinarity*. Journal of Integrative Studies, 7(25), pp. 32- 87.
- Szostak, R. (2012). *The interdisciplinary research process*. Case studies in interdisciplinary research, 3-19.
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa.
- Tartler, R. (1961). Das Alter in der modernen Gesellschaft, en Sáez, N., & Meléndez, J. C. (1990). Jubilación y fin laboral. I Congreso Nacional del Colegio Oficial de Psicólogos, Valencia, 15-20
- Tejeda, J. (2000). El docente innovador. Estrategias didácticas e innovadoras. OCTAEDRO S. L., p. 47-62

Unidos por los Derechos Humanos (s.f). *Documento oficial de la declaración de los Derechos Humanos*. Recuperado el 20 de noviembre de 2014 de [http://www.humanrights.com/es\\_ES/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-21-30.html](http://www.humanrights.com/es_ES/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-21-30.html)

Weber, L. F. (1986). Reflexiones sobre sociología de la educación. *Revista de Sociología*, (1). 9-19

Wolf, M. (2002). La investigación de la comunicación de masas. Recuperado desde <https://casamdp.files.wordpress.com/2013/08/wolf-investigacion-de-la-comunicacion-de-masas.pdf>

Zayas, M., (2011). Comunicación interpersonal. Editorial Académica Española, 2011 - 132 páginas. Recuperado el 24 de noviembre de 2015 desde [http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros\\_internet/55772.pdf](http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55772.pdf)

Zeballos, M. (2009). Programa de acompañamiento a profesores principiantes en la Provincia de Buenos Aires, República Argentina. En C. Marcelo (OCTAEDRO). *El profesorado principiante: inserción a la docencia*. Barcelona: OCTAEDRO.

¿Qué es la seguridad social? (s.f). Recuperado el 20 de noviembre de 2014 de <http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/1>

**Anexo 1.** Guía de preguntas para Entrevista

I. Perfil Socio académico:

1. Soy \_\_\_\_\_ Hombre \_\_\_\_\_ Mujer.
2. Tengo \_\_\_\_\_ años de edad.
3. Tengo \_\_\_\_\_ años de experiencia como profesor en la UNISON.
4. Pertenecesco al Departamento de \_\_\_\_\_.
5. Estoy adscrito y/o soy actualmente beneficiario de programas como:  
 PROMEP \_\_\_\_\_ SNI \_\_\_\_\_
6. Soy un (seleccione solo lo correspondiente):

Profesor de tiempo completo	
Profesor de medio tiempo	
Profesor de asignatura	
Técnico académico	

Determinado	
Indeterminado	

7. Mis grados académicos (titulado) son: (describa solo los correspondientes)

Grado Institución Doctorado en Maestría en Licenciatura/Ingeniería en

	Grado	Institución
Doctorado en		

Maestría en		
Licenciatura/ Ingeniería en		

## II. Guía de preguntas

1. ¿Qué es para usted la jubilación?
2. ¿Cuál es su opinión con respecto al proceso de jubilación de la Universidad de Sonora?
3. ¿Cuál ha sido la asesoría recibida por parte de la Universidad de Sonora para llevar a cabo dicho proceso?
4. En su caso ¿cuál es su preparación para dar el paso de la jubilación?

¿En aspectos Personales? Cómo se siente respecto a la jubilación, aspectos positivos y negativos hacia esta nueva etapa.

¿En aspectos Familiares? Describa como está conformada su familia, si tiene dependientes, estado civil.

¿En aspectos Económicos? Ha estado preparando una planificación financiera acorde a los cambios que representa la etapa.

En caso de tener una negativa hacia la jubilación, describa sus razones.

5. ¿Que representará la jubilación en su vida profesional?
6. De tenerlas, ¿Cuáles son sus fuentes de ingreso alternas al sueldo de la docencia?
7. ¿Qué actividades profesionales considera tener después de jubilarse? (seguir impartiendo clases en otras instituciones, continuar con la investigación, desarrollo de una empresa).

8. En su caso, ¿Cuál es su pensar sobre jubilarse en tiempo y forma como lo establece la política?
9. Mencione propuestas que en su opinión podrían mejorar las políticas públicas e institucionales de pensiones y jubilación, para la parte económica y la parte cualitativa, y a cuál de éstas le da mayor importancia para tomar la decisión de la jubilación.

**Anexo 2.** Guía de preguntas de Composición a personal *Experto* Administrativo



**UNIVERSIDAD DE SONORA**



**POSGRADO INTEGRAL DE CIENCIAS SOCIALES**

La investigación denominada “Evaluación de la política de pensión y jubilación de los actores de educación superior: Caso Universidad de Sonora. Una mirada interdisciplinar desde el personal docente y expertos”, tiene como objetivo describir Políticas públicas de pensión y jubilación a nivel nacional y local, Proceso de jubilación docente de la Universidad de Sonora y Plan de vida del personal en pre jubilación.

Por lo anterior solicitamos su colaboración para que vierta su punto de vista sobre nuestras variables a partir de las siguientes preguntas.

Datos Socioeducativos

Edad: \_\_\_\_

Genero: \_\_\_\_

Antigüedad en la institución: \_\_\_\_

Antigüedad en el puesto: \_\_\_\_

Guía de preguntas

1. ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual de las políticas públicas de pensión y jubilación en México?
2. ¿Qué percepción tiene sobre las políticas públicas de pensión y jubilación de la Universidad de Sonora?
3. ¿Cómo considera que la identidad profesional tiene relación con la decisión de jubilarse?
4. ¿Considera que tiene plan de vida para su proceso de jubilación? Describa porque sí o porque no.
5. ¿Cómo evalúa las políticas de financiamiento para pensión y jubilación?
6. ¿Cuál es su opinión con respecto a la jubilación económica?
7. Mencione propuestas de políticas públicas institucionales para la mejora del proceso de jubilación docente en la Universidad de Sonora.
8. En su opinión, ¿Cuál sería la estrategia de difusión más viable sobre el proceso de jubilación docente?
9. ¿Cuántos jubilados hay hasta el momento?
10. ¿Cuántos se han jubilado en el periodo 2014 al 2016?
11. ¿Cuántos se encuentran en proceso?
12. Menciona problemas que observes en el proceso.

### Anexo 3. Guía de preguntas de Composición a personal Experto Docente



**UNIVERSIDAD DE SONORA**



**POSGRADO INTEGRAL DE CIENCIAS SOCIALES**

La investigación denominada “Evaluación de la política de pensión y jubilación de los actores de educación superior: Caso Universidad de Sonora. Una mirada interdisciplinar desde el personal docente y expertos”, tiene como objetivo describir Políticas públicas de pensión y jubilación a nivel nacional y local, Proceso de jubilación docente de la Universidad de Sonora y Plan de vida del personal en pre jubilación.

Por lo anterior solicitamos su colaboración para que vierta su punto de vista sobre nuestras variables a partir de las siguientes preguntas.

Datos Socioeducativos

Edad: \_\_\_\_\_

Genero: \_\_\_\_\_

Antigüedad en la institución: \_\_\_\_\_

Antigüedad en la docencia: \_\_\_\_\_

División de adscripción: \_\_\_\_\_

**Guía de preguntas**



1. ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual de las políticas públicas de pensión y jubilación en México?
2. ¿Qué percepción tiene sobre las políticas públicas de pensión y jubilación de la Universidad de Sonora?
3. ¿Cómo considera que la identidad profesional tiene relación con la decisión de jubilarse?
4. ¿Considera que tiene plan de vida para su proceso de jubilación? Describa porque sí o porque no.
5. ¿Cómo evalúa las políticas de financiamiento para pensión y jubilación?
6. ¿Cuál es su opinión con respecto a la jubilación económica?
7. Mencione propuestas de políticas públicas institucionales para la mejora del proceso de jubilación docente en la Universidad de Sonora.
8. En su opinión, ¿Cuál sería la estrategia de difusión más viable sobre el proceso de jubilación docente?