

Trayectorias laborales de académicos y académicas universitarias en la etapa previa a la jubilación¹

Work trajectories of university academics in the stage prior to retirement

Fecha recepción: abril 2023 / Fecha aceptación: septiembre 2023

DOI: <https://doi.org/10.51188/rrts.num30.738>

ISSN en línea 0719-7721 / Licencia CC BY 4.0.

RUMBOS TS, año XVIII, N° 30, 2023. pp. 27-59

rumbos TS

Tamara Aguilera-Bórquez

Departamento de Psicología, Universidad de Atacama

 psico.aguilera95@gmail.com  <https://orcid.org/0000-0003-4868-044X>

Catalina Hernández-Fajardo

Departamento de Psicología, Universidad de Atacama

 cata.hernandez.fajardo@gmail.com  <https://orcid.org/0000-0003-4868-044X>

Ricardo Jorquera-Gutiérrez

Departamento de Psicología, Universidad de Atacama

 ricardo.jorquera@uda.cl  <https://orcid.org/0000-0002-7059-8488>

Resumen

En el presente trabajo investigativo se buscó caracterizar las trayectorias laborales de docentes en edad de jubilar de una universidad pública de Chile. Esta investigación fue de carácter cualitativo con un enfoque biográfico, llevada a cabo a través de entrevistas semiestructuradas, y se basó en la teoría fundamentada para el análisis de los resultados. La muestra se compuso por 10 docentes mayores de 55 años de una universidad pública. Se encuentra que las características más relevantes de las trayectorias laborales son: la estabilidad laboral actual, capacitación continua, apoyo de otros docentes, identidad docente, vocación. Como proyección laboral se manifiesta un alto deseo de continuar su trayectoria, siendo la jubilación un futuro asociado a vejez y enfermedad. Las motivaciones para seguir trabajando son: estabilidad laboral, capacitación constante, apoyo de compañeros docentes, relación con alumnos, identidad docente e influencias económicas. En la discusión se analizan las causas y efectos de las trayectorias laborales y se proponen orientaciones que podrían propiciar el desarrollo de mayor elaboración.

Palabras clave

trayectoria laboral; académicos universitarios; jubilación; estabilidad laboral; motivación

¹Esta investigación se basa en los resultados del seminario para obtener el grado académico de licenciado en psicología y el título profesional de psicólogo de las dos primeras autoras, y forma parte del Proyecto DIUDA REGULAR N°22410 del año 2019, denominado “Proyectos biográficos laborales, sentimiento de individuación laboral y bienestar psicológico en académicos de la Universidad de Atacama próximos a jubilar y jubilados laboralmente activos”, financiado por la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad de Atacama y cuyo responsable es el Dr. Ricardo Jorquera Gutiérrez.

Abstract

The aim of the present research was to characterize the work pathways for teachers/lecturers close to retirement from a public university in Chile; as well as their expectations about the future and their motivations to keep working once they have reached the retirement age threshold. This is qualitative research with a biographical focus, it was conducted via semi-structured interviews, and it was based in the fundament theory to analyze the results. The sample scope included 10 male and female teachers/lecturers older than 55 years old, currently working at university.

The results showed that the most relevant characteristics within the work pathways are the current job stability, continuous training and development, support for other colleagues, teacher identity, and vocation. Regarding career expectations, the results showed work continuity and retirement; the former only conditioned by health.

When considering their motivations to keep working, we found stability, continuous development, teaching support, relationship with students, teaching identity and economic influences.

In the discussion, the causes and effects of labor trajectories are analyzed, and guidelines are proposed that could lead to the development of greater elaboration.

Keywords

work trajectories; university academics; retirement; job stability; motivation

Introducción

Las trayectorias laborales pueden ser consideradas como una línea temporal con distintos períodos por los que pasa un sujeto desde que finaliza su formación educacional hasta que ingresa a la actividad laboral (Jiménez-Vásquez, 2009); expresado de otra manera, la trayectoria se define como el recorrido en los distintos puestos de trabajo y actividades profesionales que desarrollan los individuos, derivadas de la formación recibida y de la combinación de factores micro y macrosociales (Vásquez y Sonia, 2009). Para darle una comprensión más apropiada, se podría señalar que se requieren variables que marquen estas etapas para obtener una mejor comprensión. En esta dirección, Verd y López-Andreu (2012) señalan cómo el contexto sociohistórico es un factor que incide en las trayectorias, puesto que la inserción al mercado laboral no depende solo de la formación del trabajador, sino también de la demanda laboral.

Según el estudio de Mauro et al. (2001), estos cursos u orientaciones que toman las vidas en la trayectoria laboral son el resultado de acciones y prácticas desplegadas por las personas en contextos específicos; ya sean del tipo familiar, social, económico, político, cultural y personal.

Las trayectorias laborales se verán afectadas por las representaciones y significaciones que el sujeto atribuye de sí mismo, de la experiencia previa que posea en torno a la situación que está viviendo y del medio en donde se desarrolle. En el estudio de Mauro et al. (2001) se indica que esto produce que las trayectorias laborales sean, al mismo tiempo, cristalizaciones de las representaciones y significaciones subjetivas. Esto lleva a creer que, al analizar las trayectorias laborales, se pueden caracterizar y evaluar aspectos importantes de la sociedad en su conjunto, donde la perspectiva de los sujetos es clave para definir lo que

esta espera de cada uno en diversos momentos y qué herramientas se ofrecen en respuesta.

En el estudio de Muñiz-Terra (2011) se expresa que la corriente americana sostiene la importancia de las transiciones en las carreras, desarrollando el concepto de “*turning points*” o “puntos de inflexión” para analizar aquello inesperado que introduce cambios en las mismas, en otras palabras, es un quiebre que identifica eventos o momentos de inflexión que provocan un viraje en la trayectoria laboral. Ejemplos de este tipo de quiebres pueden ser: una enfermedad, pérdida del empleo o incluso la muerte del cónyuge. León-Gin (2012) refuerza lo señalado sobre esto, pues indica que las trayectorias laborales tienen cuatro tipos de hitos críticos relevantes: hitos laborales, hitos histórico-sociales, hitos familiares e hitos personales. En suma, un conjunto de factores que pueden marcar el sentido de la trayectoria laboral.

El efecto que producirán estos factores se puede visualizar en dos tipos de trayectorias laborales: las trayectorias laborales ascendentes y las trayectorias laborales descendientes o no ascendentes pues según lo señala la Sociedad Análisis de Redes Sociales Chile SPA, ARSChile Spa (2017):

Para dar cuenta de la pertinencia de uno u otro tipo los efectos son evaluados en función de variaciones en ingresos económicos obtenidos por la actividad laboral, las condiciones para el desarrollo laboral y el nivel de estabilidad del empleo. Bajo estos parámetros, se considerará que una trayectoria laboral es ascendente cuando se evidencian mejoras continuadas en el tiempo en todos o algunos de ellos. Por el contrario, una trayectoria laboral descendente se produce cuando no se evidencian mejoras, al menos de forma continuada y, por tanto, acumulativa en el tiempo. (p.9)

Este estudio se enfocó en el final proyectado de las trayectorias laborales. Hoy en día se espera que las personas que hayan cumplido con la edad legal de 65 años para los hombres, y 60 años para las mujeres, se retiren del ámbito laboral y den por terminadas sus trayectorias laborales (Abusleme et al., 2014). Sin embargo, en muchos trabajos no es así. Es debido a esto que este estudio recoge una población de 55 años y más, ya que es una edad en la cual la “carrera” laboral ya adquiere una forma definida y se crea una visión más real de que puede ocurrir o que espera de los siguientes años por delante. De esta manera, la trayectoria laboral que ya han recorrido funge como representativa para su futuro.

Trayectorias Laborales de Personas sobre 55 Años

Actualmente, se define como adulto mayor a toda persona mayor de 60 años, sin diferencia entre hombres o mujeres. Esto es un consenso tanto dentro de Chile como a nivel internacional (Servicio Nacional del Adulto Mayor, SENAMA, 2002).

Los cambios asociados a la vejez son variados y afectan tanto al cuerpo como a la mente. Algunos de los cambios más comunes incluyen aspectos físicos, psicosociales y cognitivos. Según podemos aprender de lo relatado por Stefanacci (2022), una persona alcanza su valor más alto en cuanto a las funciones corporales poco antes de los 30 años. Desde ese momento, comienza un descenso gradual pero constante en la vida útil de nuestras células, lo que afectará diversas partes del cuerpo y provocará así los efectos más conocidos, como enfermedades y disminución en la función. Es el desgaste de las células en el área cerebral lo que causa la debilidad en el aspecto cognitivo, y las enfermedades son las que más afectan el rápido deterioro de esta área.

Según Fernández Branas et al. (2001), los cambios psicológicos en el adulto mayor comienzan a manifestarse cuando comienza el deterioro cognitivo. Según sus resultados, las personas mayores tienen la necesidad de ser escuchados y perciben pérdida de roles sociales seguidos de sentimientos de soledad y de aislamiento social, inadaptación a la jubilación, temor a la enfermedad y preocupación por pérdida de familiares y amigos, siendo los resultados más representativos.

Dado su impacto transversal, generalización e implicancias en la sociedad, el envejecimiento de la población puede considerarse como uno de los más grandes desafíos para el futuro de la sociedad a nivel mundial (Abusleme et al., 2014).

Chile envejece; sin embargo, aún existe un gran estigma en torno a lo que es ser un adulto mayor y cómo deberían actuar y ser este tipo de personas (Thumala et al., 2015).

Según la última encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, MINDES, 2020), el 18,8% de la población chilena en edad de jubilación aún sigue trabajando llegada esta etapa de su vida. Esto muestra una marcada disminución en comparación al levantamiento de información de 2017, donde el 23,5% de los encuestados aún trabajaban. Dadas las restricciones en el año 2020, debido a la pandemia del COVID-19, es posible teorizar que este descenso sea un resultado de esto. También es importante señalar que es la primera vez que este porcentaje disminuye desde, al menos, el año 2009, según la tabla comparativa de la misma encuesta ya mencionada.

Según la encuesta de exclusión e inclusión social de las personas mayores en Chile realizada por SENAMA (Thumala et al., 2015), un hallazgo importante es que existe un aumento en la percepción de que las personas mayores, en su mayoría, no podrían valerse por sí mismas. Esto nos da a entender que existe una visión de la sociedad donde el adulto mayor no tiene autonomía, lo cual es señalado tanto por personas jóvenes como por las mismas personas en edad de ser adultos mayores. La contradicción surge cuando el último grupo mencionado se trata mayoritariamente de adultos mayores que son activos y que permanecen participando de la sociedad de forma autónoma. Lo anterior puede explicarse debido al discurso hegemónico de la vejez, que usualmente asocia a los mayores con enfermedad, dependencia y poca capacidad de valerse por sí mismos, ubicándose como un individuo patologizado, donde la ausencia de actividad es una marca para sí mismo y para los demás. Por tanto, las personas mayores perciben un

cuestionamiento de su estatuto como persona en el entorno social, configurándose una alteridad radical. Son estas personas llenas de energía y vitalidad las que, frente al discurso generalizado de una vejez asociada a la enfermedad y a la dependencia, no se reconocen como adultos mayores y lo externalizan a otras personas que sí presentan las características asociadas culturalmente a la vejez.

Como se señala en el estudio de Mazzucchelli (2019), no lograremos avanzar hacia el respeto y la aceptación de los diversos modos de envejecer y obtener dignidad para cada adulto mayor, a menos que podamos cuestionar e irrumpir en el modelo que se ha representado de cómo debería ser una persona mayor. El mundo actual está viviendo una realidad sin precedentes, ya que por primera vez en la humanidad tenemos este nivel de expectativa de vida con una salud que puede permitir romper el estigma de un anciano solitario y marchito por las enfermedades, sin capacidad de valerse. Hoy en día, se podría llegar a considerar que tener 55 años y estar a puertas de la jubilación, es equivalente a estar solo a la mitad de la vida y con muchas oportunidades por delante si se cuenta con las herramientas para ello (Abusleme et al., 2014).

Investigaciones Internacionales sobre Trayectorias Laborales en la Vejez

A nivel mundial, el porcentaje de población adulto mayor ha ido en aumento a lo largo de las últimas seis décadas, producto de un aumento en la esperanza de vida de las personas, la disminución de la tasa de mortalidad y la disminución de las tasas de natalidad en varios países. Actualmente, Japón, con un 28%, es el país con mayor población anciana, según datos del Banco Mundial de Datos (2020). En América Latina la edad de jubilación varía según el país. Mientras que en Bolivia la edad de jubilación para las mujeres es de 50 años y de 55 para los hombres, en países como Argentina, Brasil y Chile la edad de jubilación es de 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres. El crecimiento demográfico de la población geriátrica, sumado al aumento de la esperanza de vida en Chile, hoy en día estimado en 82,1 años para las mujeres y 77,3 años para los hombres, ha provocado que el período de vida contemplado como vejez se torne cada vez más extenso.

Respecto a los adultos mayores que trabajan aún después de la edad de jubilación, se estima que existen varios factores que intervienen en la decisión de extender la trayectoria laboral. Algunas teorías que explican la continuidad en el trabajo por parte de personas mayores de 65 años son: las Teorías de la actividad de Havighurst y Albrecht (1953), la cual indica que la actividad, en todas sus expresiones, redundará en beneficios y es necesaria para experimentar satisfacción con la vida durante la vejez. Surge de la premisa del envejecimiento normal y plantea la necesidad de la realización permanente de actividades hasta donde sea posible, con el fin de generar sentimientos positivos de felicidad y satisfacción que contrasten con la visión tradicional de declive en la vejez (Robledo y Orejuela, 2020). Siguiendo esta misma línea se encuentra la teoría de la continuidad, propuesta por Atchley (1971), quien plantea que los adultos de mediana edad y mayores intentan preservar y mantener los recursos internos y las estructuras externas existentes,

como forma de evitar la experiencia de la ruptura, en otras palabras, sugiere que los trabajadores mayores quieren mantener patrones similares en la postcarrera (Londoño y Díaz, 2019).

Las teorías anteriormente mencionadas ponen énfasis en el deseo de las personas en mantenerse activas llegadas a la tercera edad, y en continuar con sus trayectorias laborales y sociales.

Alejándose un poco de estas contemplaciones, se encuentran las teorías y perspectivas feministas del envejecimiento (Bengtson et al., 1997), donde hacen un llamado a comprender cómo influyen las normas basadas en la edad y los cambios fisiológicos en la significación social del envejecimiento de hombres y mujeres, con respecto a la identidad, funciones y relaciones asignadas a los géneros (Robledo y Orejuela, 2020). Esta perspectiva ha tomado cada vez más relevancia para la generación de políticas públicas que aboguen por una igualdad de condiciones, tanto para hombres como para mujeres, y explica las diferencias entre los recorridos laborales existentes entre hombres y mujeres, así como de qué manera los estereotipos de género han afectado las trayectorias laborales en desmedro de las mujeres.

Madero-Cabib et al. (2019), plantean una posible explicación para el fenómeno de continuar la trayectoria laboral después de la edad de jubilación en Chile, esto “corresponde a las necesidades financieras que enfrentan muchos trabajadores sin ahorros previsionales adecuados para su vida posterior, lo cual los obliga a trabajar más allá de la edad legal de jubilación” (p.151). Estos autores realizaron una investigación donde se mencionan políticas implementadas por algunos países para promover el empleo en personas de la tercera edad. El estudio destaca dos tipos de *estados de bienestar* predominantes por los cuales se guían las políticas de los países estudiados, estos guardan estrecha relación con el rol del Estado y del mercado al momento de enfrentar las problemáticas sociales; ellos son los *estados de bienestar* socialdemócratas y los *estados de bienestar* liberales. En los primeros, cuyas políticas son conducidas por organismos públicos, como es el caso de Suecia, Dinamarca o Noruega, los incentivos para prolongar las trayectorias laborales son generosos beneficios financieros en la jubilación y acceso a capacitaciones para promover la adaptabilidad de los trabajadores. Mientras que, en los segundos, cuyas políticas están orientadas al mercado, como Reino Unido, Canadá o Chile, se observa que las mayores razones de extender las trayectorias laborales guardan relación con la necesidad de tener un ingreso económico superior a la pensión entregada por esquemas previsionales, basados única o parcialmente en el pilar de capitalización individual.

Investigaciones en Chile sobre Trayectorias Laborales en la Vejez

De acuerdo con el estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2017), para el año 2050 uno de cada cuatro latinoamericanos será una persona adulto mayor. Paralelamente, se incrementarán los índices de envejecimiento y formará parte de las expectativas de las personas llegar a

centenarios. Con aproximadamente 18 millones de habitantes, Chile se encuentra entre los países donde más rápidamente envejece su población, Thumala et al. (2015) señala que:

Estudios recientes estiman que para el año 2050 las personas mayores de 60 años, que hoy representan 15,7% de su población, alcanzarán 32.9%; la edad media del país sobrepasará el promedio mundial -46,9 y 36,1 años respectivamente- y, para el quinquenio 2045-2050, las expectativas de vida de los chilenos serán más de 10 puntos superiores al promedio mundial, posicionándose entre las más altas del planeta (87,8 años). (p.11)

Según la Encuesta Nacional del Empleo (Instituto Nacional de Estadísticas, INE, 2021), en las personas entre 55 y 74 años, al menos el 48% de este grupo etario se encuentra actualmente trabajando. Se observó que a mayor nivel de educación existe una mayor tendencia a la prolongación de la carrera. En relación con las motivaciones para seguir trabajando, se observó que, en el caso de las mujeres, la principal motivación es la necesidad económica, mientras que, en los hombres, tanto la necesidad económica como el agrado por su trabajo son motivaciones igualmente importantes.

En otros estudios, que abordan las trayectorias laborales en Chile, se adopta un enfoque de género. Este es el caso del estudio de Gómez-Rubio et al. (2016), quienes llevaron a cabo una investigación cualitativa para comprender las experiencias y percepciones de mujeres jubiladas que formaron parte del sistema privado de pensiones en Chile. Los resultados indican que cuando se trataba de la jubilación y la pensión se asoció un sentimiento generalizado de insatisfacción y disconformidad. Esto se debe a que, a pesar de trabajar durante toda su vida, tanto de forma remunerada como en el ámbito doméstico y de cuidado, la retribución actual a dicha dedicación es mínima, en un sistema que no es significado como solidario.

El estudio de las trayectorias laborales en personas mayores en Chile es un tema que está generando cada vez mayor interés, siendo diversos los enfoques que se pueden utilizar para estudiarlos.

Trayectorias Laborales en el Mundo Educativo y Universidad

En una era de modernización constante la educación es considerada un factor de avance y progreso, particularmente en Chile. Este ha sido parte de importantes cambios en el sistema educativo en las últimas tres décadas. Esto se evidencia en la universalidad de la educación básica y media, además del aumento de la tasa de ingreso a la educación superior, de un 7% en el año 1980 a un 30% en el año 2009 (Cabrera Jiménez e Infante Rincón, 2016). La mayoría de los docentes que se presentarán en este caso corresponderá a ese 7%, o una cifra similar, de los que ingresaron a la universidad en esos años.

Berrios (2008a) muestra cómo se ha ido dando en Chile una tendencia a homogenizar el “ser académico”, estandarizándose un modelo ideal basado en el desarrollo de investigación y la publicación en revistas indexadas. Esta normalización de la carrera académica no se ha visto acompañada de una universidad que pueda sostenerse únicamente de esta actividad, pues, de hecho, es la actividad docente la que genera los mayores ingresos. En algunas instituciones y/o carreras, esta paradoja se ha resuelto estableciendo la distinción entre una carrera ordinaria (dedicada a la docencia, investigación y extensión) y la docente, entendiéndose que ciertas carreras requieren un mayor énfasis en la experiencia de sus académicos en el ámbito profesional de su disciplina, en los cuales las exigencias, al momento de ser evaluados, no se basan únicamente en el nivel de productividad investigativa, sino en la trayectoria laboral.

Berrios (2008b) encontró que los grados académicos avanzados de doctorado o posdoctorado y las habilidades en investigación, demostradas en proyectos adjudicados y publicaciones indexadas, impactan de mayor manera para lograr éxito y estabilidad en la carrera académica. En este estudio destaca que la variable edad determina importantes diferencias a nivel de las carreras académicas. Los jóvenes y la generación intermedia (40 a 50 años), por lo general, están socializados en el paradigma de la investigación y presentan grados académicos más elevados, asuntos que se observaba menos en las generaciones de mayor edad. Esto marca una gran distancia entre ambas generaciones, favoreciendo una ventaja comparativa en los más jóvenes.

Pese a lo anteriormente señalado, Bernasconi et al. (2021) encontraron que la docencia de pregrado es la labor central de los académicos, indistintamente del tipo de universidad (estatal, privada con aporte estatal y privada sin aporte estatal), que un cuarto de su tiempo lo dedican a la gestión, que la generación de conocimiento se da con un énfasis en la publicación de artículos en revistas indexadas, y que la vinculación con el medio que realizan esta dado en la relación con otras universidades, gobierno y ONGs. En este estudio se aprecia, además, que los académicos en etapas formativas en las universidades estatales declaran tener menores apoyos al desarrollo de sus carreras académicas que los de universidades privadas.

Respecto a las trayectorias laborales de académicos, es necesario sumar lo señalado por Ortiz (2017), quien logra definir, a partir de sus hallazgos investigativos, que estas son

las narraciones (secuencias de eventos, experiencias y significaciones, entre otros) relacionadas con sus vidas familiares, personales y de pareja (cruzados por el género y la nacionalidad); desarrolladas en un espacio llamado la academia (inserto generalmente en la institución universitaria), en que se juegan estrategias de competición y de cooperación. (p.12)

En esto, releva la importancia de la vida familiar, personal y de pareja en las trayectorias de académicos, en tanto producen y coproducen variadas tensiones, sinergias y retroalimentaciones entre estos cuatro ámbitos

En Chile escasean los estudios sobre las causas de retiro mediante jubilación de docentes de la educación superior, por lo que se espera que este estudio pueda brindar no solo la información que se obtendrá de las trayectorias laborales, sino también la percepción y vivencias de los adultos mayores y cómo la percibieron en dicho momento. A pesar de esto, se destaca el trabajo de Sánchez y Mayor (2021), quienes mostraron que los académicos chilenos estarían retrasando el inicio de su etapa de jubilación por factores vocacionales, económicos, de salud y legales.

Según se puede interpretar por los datos señalados por el Ministerio de Educación (Mineduc, 2019), aproximadamente hay 73 docentes mayores de 55 años que se dedican a la enseñanza en la educación superior. Dado que la Universidad de Atacama es la universidad más grande de la zona, es altamente probable que un porcentaje significativo de sus docentes se encuentren en este grupo de edad.

La docencia es una carrera llena de expectativas por parte del alumnado, puesto que esperan a profesores que puedan mantener clases interesantes, tengan un profundo conocimiento del tema que enseñan, estén disponibles para aclarar dudas y desafíos, y les ayuden a alcanzar el éxito (Gutiérrez Vázquez, 2008). Sin embargo, los docentes también enfrentan ciertos mitos, como la creencia de que la enseñanza es una virtud innata o que la calidad de la docencia se reduce a cuestiones técnicas (Bain, 2004).

Las trayectorias académicas pueden ser percibidas como: ingreso, desarrollo, promoción, permanencia y retiro (Berrios, 2008a). Las motivaciones, percepciones y la forma de actuar de cada persona muestran un avance o estancamiento de cada uno de estos puntos.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE (2009) señala que muchos profesores en edad de jubilación que eligen no jubilarse debido a que las pensiones son bajas y a que no hay un programa de jubilación anticipada. Esto se ve reflejado en la creación de diversas leyes, para facilitar un mejor retiro, como es la Ley N° 21.043 (2017), que otorga una bonificación adicional al momento de retirarse.

Este estudio se enfoca en comprender las características y motivaciones de las trayectorias laborales de individuos próximos a la jubilación. Se busca un enfoque individual que revele matices relacionados con estereotipos, juicios, temores y proyecciones.

En base a lo anterior, en este estudio se busca responder al siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son las características de las trayectorias laborales de académicos universitarios en la etapa previa a la jubilación?

Así, el objetivo general de este trabajo es conocer las características de las trayectorias laborales de académicos universitarios en la etapa previa a la jubilación.

Los objetivos específicos son: a) Describir las características de las trayectorias laborales de académicos universitarias en la etapa previa a la jubilación; b) Comparar las motivaciones para seguir impartiendo clases al comparar las trayectorias laborales de académicos universitarias en la etapa previa a la jubilación; c) Generar un modelo comprensivo de las trayectorias laborales de académicos universitarias en la etapa previa a la jubilación.

Método

Tipo y diseño de investigación

Este estudio se posicionó desde una metodología cualitativa, pues buscó acceder a la subjetividad de los individuos de manera holística y desde sus propias biografías (Hernández Sampieri et al., 2014). La investigación se basó en un diseño biográfico, usando el relato de vida como instrumento de investigación, pues como señaló Marinas y Santamarina (1993), su objeto principal fue el análisis y transcripción que realizaron las investigadoras a raíz de los relatos de los docentes.

Participantes

La selección de los participantes se realizó por medio de un muestreo de casos no probabilístico, específicamente de tipo intencional o de conveniencia (Flick, 2019). Los criterios de inclusión para este estudio fueron los siguientes: ser docente activo en una universidad pública, ser mayor de 55 años y estar de acuerdo con los requerimientos redactados en el consentimiento informado. Este estudio se realizó con una muestra de 10 académicos que cumplían los criterios de inclusión.

Procedimiento de Recolección de Información

Para acceder a los participantes se contactó a los docentes a través de visitas realizadas directamente en su lugar de trabajo. Las entrevistas fueron llevadas a cabo de manera presencial; fueron grabadas, lo cual fue previamente acordado en el consentimiento informado. Cabe señalar que el consentimiento informado se sustentó en la independencia, así como también en la libertad de un sujeto que se encuentre mentalmente capacitado para aceptar o rechazar su participación en la investigación (Carreño-Dueñas, 2016).

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La recolección de información se llevó a cabo en sesiones en las cuales se realizaron entrevistas biográficas semiestructuradas, permitiendo así acceder al contenido narrativo-biográfico y semántico.

En la implementación del instrumento se utilizó un guion temático que contempló los siguientes ejes de indagación: (a) Eje Tiempo (Pasado-Presente-Futuro) y (b) Trayectorias individuales y sus instituciones estructurantes. Operativamente, las entrevistas se desarrollaron de manera presencial u *online*, en los contextos de los participantes, manteniendo todos los resguardos necesarios ante la contingencia sanitaria. Fueron registradas en audio y tuvieron una duración promedio de una hora.

Procedimiento de Análisis de Datos

El análisis de datos se sustentó en los pasos planteados para tal efecto por la Teoría Fundada Empíricamente. Comenzó con el proceso de codificación abierta, con la intención inicial de detectar y codificar fragmentos que resultaran informativos en relación con las preguntas, así como con los objetivos de investigación (Strauss y Corbin, 2002). Para esto, se hizo una transcripción de las entrevistas con el objetivo de elaborar códigos a partir de las vivencias mencionadas por los participantes. En esta fase, el análisis de datos se apoyó en el software Atlas.ti 9.0, a través del cual se identificaron las subcategorías generadas, esto permitió que los datos fueran obtenidos sin cambios debido a las percepciones del entrevistador.

Se siguió con la codificación axial, donde los códigos obtenidos fueron sometidos a análisis con el objetivo de agruparlos en categorías que dieran cuenta de los objetivos planteados en el estudio (San Martín, 2014).

Posteriormente, se desarrolló la codificación selectiva a través de la cual se pudo identificar una categoría central y las relaciones existente con las otras categorías, lo que permitió elaborar un modelo que fundamente una teoría comprensiva del fenómeno estudiado (Flick, 2015).

Resultados

La muestra total del estudio estuvo conformada por diez profesores provenientes de una universidad pública que se encontraban cercanos a la edad de jubilación, de los cuales cuatro se ubican por debajo de la edad opcional de jubilación, mientras que los seis restantes sobrepasan esa edad.

La muestra se dividió en siete hombres y tres mujeres.

Tabla 1.
Resumen de muestra.

Caso	Sexo	Edad	Años en esta universidad pública
1	Hombre	76 años	38 años
2	Hombre	74 años	31 años
3	Mujer	63 años	32 años
4	Hombre	56 años	21 años
5	Hombre	62 años	40 años
6	Mujer	58 años	27 años
7	Hombre	70 años	51 años
8	Mujer	65 años	9 años
9	Hombre	58 años	15 años
10	Hombre	80 años	31 años

Fuente: Elaboración propia.

La elaboración de categorías se realizó mediante el método de teorización anclada, por lo tanto, las categorías se levantaron siguiendo los procedimientos que no designaron propiamente tal el incidente, sino lo que este representaba, es decir, la unidad de significado y el discurso de los entrevistados se fue agrupando en torno a esta categoría conceptual. Esto permitió que los datos agrupados pudieran permanecer sensibles a lo analizado, posibilitando así la construcción de teoría a partir de los relatos expuestos por los entrevistados, para así lograr los objetivos que se propuso en este trabajo investigativo.

Respecto a las categorías emergentes, surgieron 67 códigos, los cuales se agruparon en 5 familias, entendidas como: “redes de apoyo”, “trayectorias educacionales”, “trayectoria laboral”, “hitos sociopolíticos” y “motivación para seguir trabajando”. Se agruparon de esta manera en base a las características en común que fueron surgiendo en torno a un tema.

En la familia “redes de apoyo”, se centraron los códigos donde se nombraron ayudas de toda índole, por parte de amigos, familia, compañeros docentes, etc.

La “trayectoria educacional” hizo alusión a los procesos educativos de los docentes de la universidad; la carrera universitaria cursada, estudios de postgrado como magíster o doctorados, capacitaciones dentro de la universidad.

Por otro lado, la “trayectoria laboral” engloba eventos que llevó a los profesores a trabajar en la universidad pública; los trabajos previos, tiempo trabajando en la universidad, puestos administrativos en la universidad, estudios e investigaciones realizados en el establecimiento, y proyecciones de la carrera laboral.

Dentro de los “hitos sociopolíticos”, los profesores destacan la dictadura cívico militar. Este fue un evento que alcanzó a vivir toda la muestra, señalando como evento de importancia en la mayoría de los entrevistados.

Por último, la “motivación para seguir trabajando”, reunió todos aquellos códigos que retratan las motivaciones, entre los profesores en edad de jubilar, para seguir impartiendo clases, aún después de sobrepasar la edad de retiro.

Descripción de las Familias de Códigos

Redes de Apoyo

El código más utilizado en esta categoría fue el apoyo recibido por otros docentes. En cuanto al apoyo de otras fuentes, se señaló que el apoyo de sus padres ha sido la segunda mayor fuente de apoyo percibido. En mucho menor medida, se mencionó a la pareja como una fuente de apoyo en su trayectoria laboral.

El apoyo brindado por otros docentes fue retratado como una fuente de inspiración y formación educativa al inicio de las vidas estudiantiles, dejando una huella su trayectoria laboral con sus ejemplos, dándoles así un rol de mentores.

Parece que el profesor pensó que yo podía dar más. Y entonces habló con mi mamá y le dijo Señora Matilde... El profesor le dijo, me dijo que me había conseguido una beca para mí en la escuela normal para que yo estudiara para profesor primario. (Caso 10)

El apoyo entre colegas también se observó como relaciones que aportan conocimientos, amistad, apoyo, validación y reconocimiento, entre otras cosas, al ser las redes con las que más interactuaron en el diario vivir. Este tipo de apoyo se hizo más frecuente y con una influencia mayor a medida que acercan su relato al presente.

Los profesores somos amigos de profesores. Nuestro entorno normalmente son colegas y vivimos ahí...viven y conviven y aprenden a convivir con nosotros los profesores, fundamentalmente conversando con el diálogo, con el intercambio de ideas, con el comentar la noticia del momento a nivel comunal, regional, nacional o mundial y permanentemente estamos nutriéndonos unos con otros e intercambiando ideas, modos de pensar y manera de ver la vida. Y allí vamos educando y nos vamos educando. (Caso 2)

Por último, pero no menos importante, las redes establecidas entre profesores han sido de gran ayuda al momento de buscar empleo, siendo estas mismas redes y relaciones las que facilitaron la llegada de varios de los docentes de esta muestra a la universidad pública.

Porque cuando llegué aquí (a Chile) no tenía mucha idea de lo que es la actividad minera y ellos me han ayudado, bastante, mis colegas me han ayudado en aprender esto. Ha adaptarme. (Caso 6)

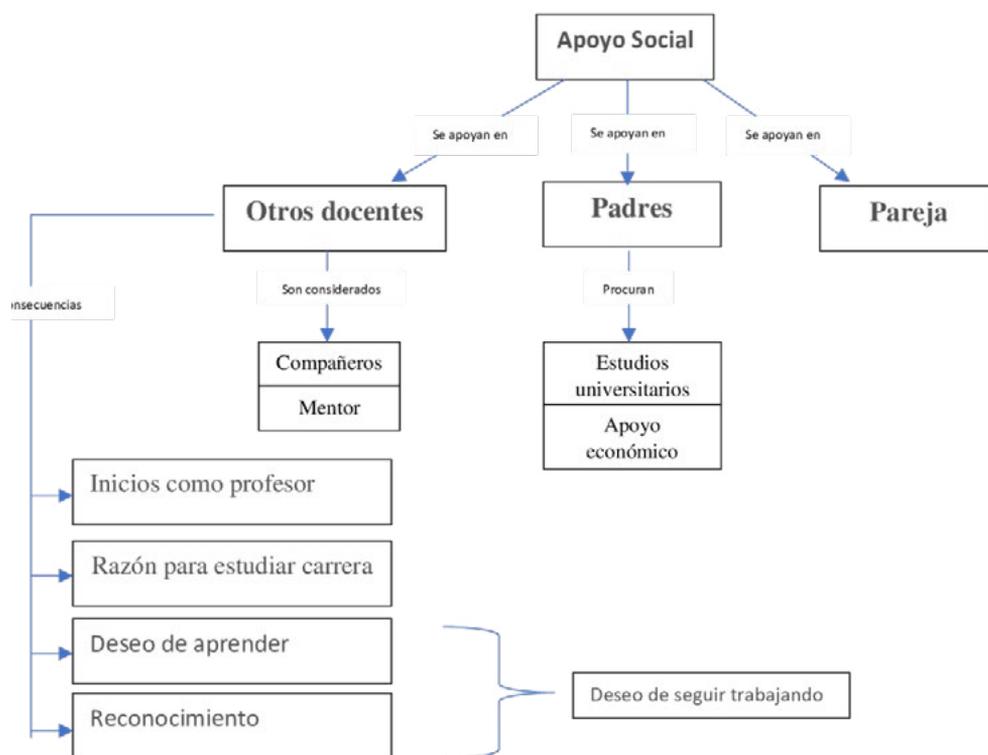
El apoyo de la familia apareció en los inicios de la vida de los docentes. Varios profesores hablaron de su crianza, del apoyo percibido para estudiar sus carreras universitarias, el apoyo económico, el apoyo con el cuidado de los hijos, etc.

En esa parte también que tuve apoyo a dé, de...de trabajar y a la vez saber que mi hija estaba con mi mamá bien cuidada. (Caso 3)

La pareja apareció en algunas entrevistas, como una constante en sus vidas, pero no le atribuyen mayor relevancia.

Figura 1

Codificación axial de la característica “Apoyo Social” de las trayectorias laborales de académicos mayores de 55 años que trabajan en una universidad pública.



Fuente: Elaboración propia

Trayectoria Educacional

La familia de “trayectoria educacional” engloba aquellos códigos que guardan relación con la formación académica de los docentes; ya sea formación escolar, universitaria, postgrado, capacitaciones, entre otros. En este apartado mencionaremos los códigos que aparecen con mayor frecuencia, los cuales son: razón para estudiar la carrera, estudios universitarios y la capacitación continua.

El código “razón para estudiar carrera” aplica a todas las motivaciones y/o eventos que hayan propiciado el deseo de estudiar la carrera universitaria que cursaron y que los llevó a ser profesores. En algunos casos la motivación de estudiar la carrera electa se relaciona con la influencia de los hijos.

Algo cortito decía yo, algo fácil. La cosa es que yo tenga por lo menos un título. Entonces la hija fue influyente en el sentido de que prácticamente el embarazo de ella determinó mi ingreso aquí, digo yo, porque tuve que optar por esto para estar cerca de ella y para criarla, y todo lo otro que también yo creo, todo esto, el hecho de tener una hija, de criarla y de saber que es mi responsabilidad, porque yo soy soltera. (Caso 3)

Otra de las razones importantes por las cuales optaron por tal carrera universitaria tenía que ver con el factor económico y el deseo de retribuir a la familia de origen el esfuerzo y dedicación entregadas en la crianza.

Lo que siempre pensé es tener una carrera que me diera buenos beneficios económicos. No me interesaba el... el cómo, o la especialización, sino que me... lo que yo quería siempre era ganar dinero, al mes. Seguramente porque la familia de uno es de pocos recursos... muchos hermanos, siete hermanos y cada uno quiere tener lo mejor y poder retribuir a su madre o padre. Entonces, y la única forma de hacerlo, es con dinero. (Caso 7)

El segundo código que aparece con mayor frecuencia en esta familia fue el código de estudios universitarios, este código fue asignado a la mención de los estudios de pregrado realizados por los docentes en distintas universidades. Cabe destacar que de los 10 docentes entrevistados, 6 estudiaron pedagogía, mientras que los 4 restantes estudiaron otras profesiones, y con el tiempo dedicaron su carrera a la docencia. Cabe señalar, además, que de la muestra total analizada, al menos 4 de ellos fueron estudiantes de pregrado de la universidad de Atacama, 5 docentes provienen de diferentes universidades de Chile y una docente realizó sus estudios de pregrado en el extranjero.

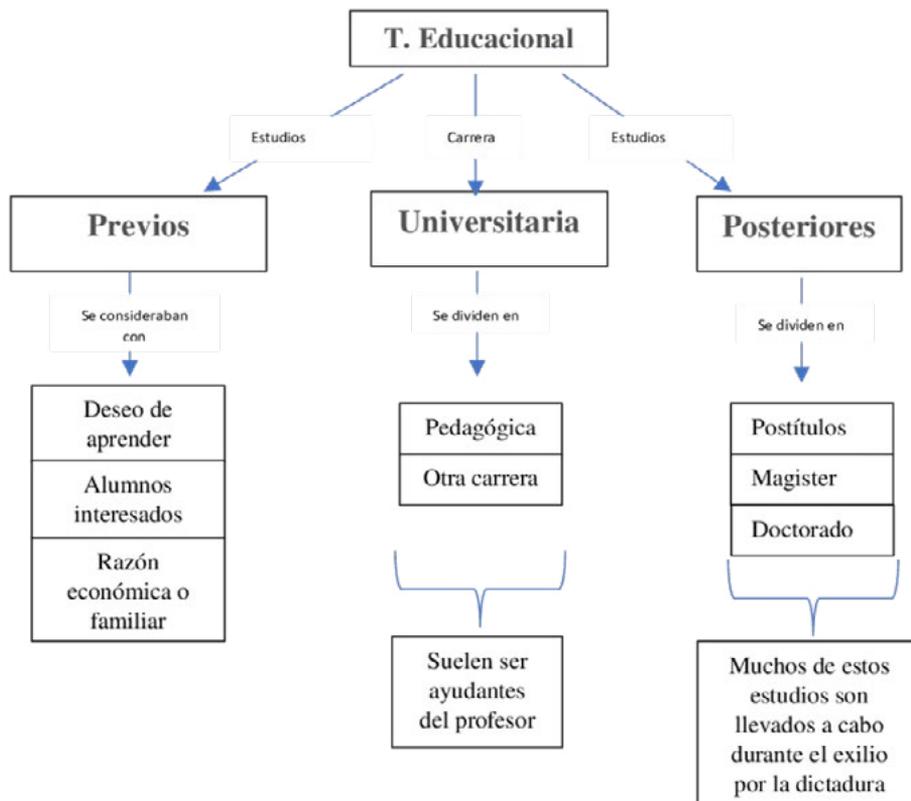
Estudié en la Universidad Católica del Norte. Allá, allá me inicio, por ahí por el año... empecé a hacer clases en el 74, 74 en el liceo. Soy profesora de Estado en castellano, ese es mi título ya, profesora de Estado en castellano, que ahora se llama lenguaje. (Caso 8)

Bueno, yo estudié matemáticas en La Serena. Es decir, licenciatura en Matemática. Después hice Magíster en Matemática, Universidad de Campinas, en Brasil. Y después cursé el doctorado en la Universidad de Sao Paulo, también en Brasil. (Caso 9)

La capacitación continua fue una de las razones por la cual los académicos manifestaron una inclinación a seguir especializándose, obtener una nueva carrera o realizar estudios que involucran temas de interés personal. La mayoría de los docentes señalaron que parte del quehacer como profesores involucra estar en constante aprendizaje. Esto, ya que su medio de trabajo en la universidad se está actualizando regularmente; así, aquellos encargados de formar a los profesionales del futuro no pueden quedarse atrás en conocimientos.

Y empecé a leer filosofía, historia, matemática, física, religión, política y a entender el mundo, el mundo de ese tiempo. Y así que mi biblioteca, prácticamente todos los años, empezó a crecer. (Caso 10)

Figura 2
Codificación axial de la característica “Trayectoria Educativa” de las trayectorias laborales de académicos mayores de 55 años que trabajan en una universidad pública.



Fuente: Elaboración propia.

Acontecimientos históricos/políticos

En relación con los acontecimientos histórico/políticos, los relatos sobre la dictadura cívico militar aparecieron como aquello que más afectó las trayectorias laborales de los profesores. Entre estas emergieron lo que codificamos como consecuencias de la dictadura, las cuales fueron diversas, afectando distintos ámbitos, como el laboral, el personal, familiar, etc. Para algunos, el mayor problema que conllevó la dictadura tuvo relación con los cambios en el sistema de pensiones y cómo a muchas personas se les obliga a cambiar del antiguo sistema a las actuales AFP:

Toda la situación política de la dictadura de Pinochet nos afectó a todos, particularmente en la universidad. Yo recuerdo que en el año 81 se les obligó a todo el personal, y no solamente la universidad, sino que a nivel país, a que se cambiaran a las famosas AFP. (Caso 5)

En otros casos, las consecuencias asociadas a la dictadura estuvieron relacionadas con la pérdida del empleo, lo que conllevó la interrupción de la trayectoria laboral, buscar apoyo en la familia y en amigos, cambiar de ciudad en búsqueda de un nuevo empleo, o por seguridad.

El Gobierno militar decidió recortar el presupuesto para financiar el desarrollo de las universidades privadas, y la Universidad Austral es una universidad privada. Entonces, el gobierno, digamos militar, le quitó 1/3 del aporte basal directo que le entrega el Estado a esa universidad. (Caso 1)

Las consecuencias de la postura política en los tiempos de la dictadura cívico militar fue un factor determinante en el destino de los profesores entrevistados, aquellos que no mencionan una postura clara en su relato, tampoco mencionan acontecimientos relevantes a consecuencia de la dictadura. En cambio, aquellos profesores que nos mencionaron haber sido opositores del régimen, comentan cómo su trayectoria laboral se vio interrumpida con el comienzo de la dictadura, y los cambios que esta interrupción provocó para ellos y su círculo cercano.

Yo siempre fui opositor al régimen militar. Entonces, a muchas personas como yo, que no éramos partidarios del régimen, nos eligieron para echar. Y ahí terminé mi carrera como profesor de la universidad Austral. Me quedé sin trabajo. (Caso 1).

Allí trabajé como profesor durante tres años, hasta el 11 de septiembre del 73, que caigo preso, y la dictadura militar corta un poco mi carrera. Así que... 23 o 24 años debo de haber tenido, y dejo de trabajar como profesor durante un tiempo, fue un momento muy complicado. Tengo por ahí un dictamen donde me prohíben ingresar a cualquier liceo o hacer clase por ser considerado una persona peligrosa, digo, por llamar lo menos. (Caso 2).

Las consecuencias de mayor impacto observadas en los relatos de los profesores guardan relación con la persecución, arrestos, torturas, hostigamiento, desaparición, tanto de colegas como de estudiantes y, por último, con el exilio.

Y vino el golpe... y me metieron preso. Estuve en el Estadio Chile [Estadio Víctor Jara]. Donde pasaron todas las cosas que la historia cuenta. Estuve un tiempo...unos días con el hijo del dolor, Víctor Jara. Y con otros que murieron, ya profesores, colegas míos, estudiantes, que no aparecieron nunca más. Y todo lo que el mundo sabe. Y otras cosas que todavía no se develan, pero están. (Caso 10).

El código “exilio” agrupó los testimonios de aquellos profesores que se vieron forzados a salir del país en el período comprendido entre 1973 y 1990, debido al hostigamiento vivido en Chile, al ser opositores del régimen cívico militar.

En diciembre del 77 salgo al exilio, salgo con mi señora y una hija de dos años y medio, nos vamos y vivimos ocho años en Gran Bretaña y Escocia. (Caso 2)

Yo estuve en el exilio, cuando yo salí en el 73, yo salí chiquitito, tenía ocho años, entonces, estuvimos 20 años. (Caso 4)

Un dato que se repitió en este código, es que en cada uno de los relatos de exilio se mencionó la salida del grupo familiar completo, entendiéndose por

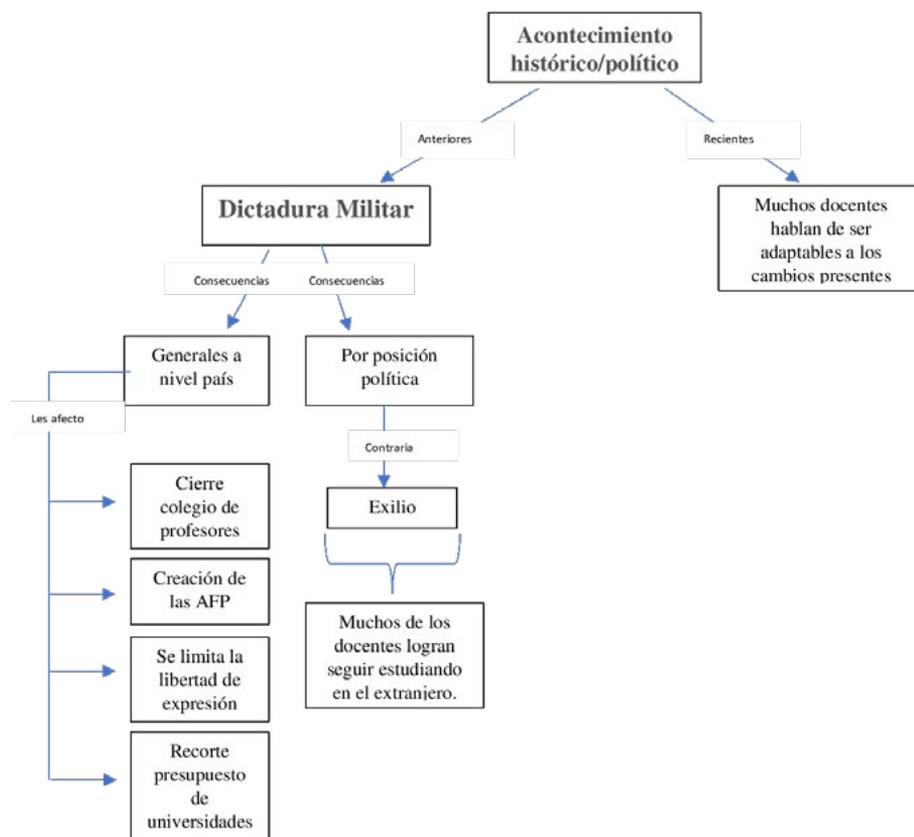
pareja e hijos, independiente del destino y las experiencias vividas en el extranjero. También se destacó de este período la continuidad de estudios de posgrados en los destinos a los cuales llegaron.

Yo estudié ahí un doctorado en educación, lo que llaman PhD que le llaman los gringos, en educación... fui profesor ayudante en Escocia, hice educación comparada. (Caso 2)

Y llegamos, al final nos fuimos a Rumania. Y Rumania fue toda una aventura, bonita e interesante. Aprendí mucho, me doctoré en Matemática. (Caso 10).

Figura 3

Codificación axial de la característica “Acontecimiento Cronológicos” de las trayectorias laborales de académicos mayores de 55 años que trabajan en una universidad pública.



Fuente: Elaboración propia.

Trayectoria laboral

En esta categoría se agruparon los códigos referidos a la trayectoria laboral previa, presente y a su proyección.

Trabajos en otras universidades, ayudantías, interrupción de la trayectoria laboral, fueron algunos de los conceptos encontrados en los datos entregados por los profesores y que catalogamos como “trayectoria laboral previa al trabajo docente en la universidad pública”.

En cuanto a la experiencia laboral previa, es importante mencionar que en los resultados obtenidos se observó cómo un porcentaje considerable de los académicos entrevistados fueron ayudantes de profesores durante su propia etapa universitaria, identificando este aspecto como el primer trabajo.

Fui ayudante de tercer año de cátedra y cuando yo me titulé la universidad me contrató, me contrató como profesor de abajo, el último grado...pero profesor. (Caso 1)

De la muestra analizada, 9 de los docentes solo han ejercido como profesores/as en sus trayectorias, registrándose un único caso de un/a docente que señaló no haberse sentido a gusto trabajando en un ambiente minero, por lo que eligió la docencia. Algunos, también señalaron como este empleo, el trabajar en la universidad, ha sido su único trabajo.

Yo siempre tiro una talla, una broma. Yo cuando me jubile voy a egresar, porque nunca jamás me fui de esta universidad. O sea, yo entré a la universidad como alumna el año 88...Luego hice ayudantía... Y después de ahí, como te digo yo que no paré, pues no paré y me quedé eternamente acá. (Caso 3)

Las “trayectorias de trabajo dentro de la Universidad Pública” son variadas en diferentes sentidos, pero guardaban algunas características en común, asociadas a la estadía en la institución, como la estabilidad laboral, apoyo entre docentes y otras cualidades propias de los docentes, ya sea la adaptabilidad al cambio, o la vocación, entre otras.

Una característica que destacó en la mayoría fue la estabilidad laboral percibida por los docentes.

...la característica de este trabajo es que es estable. Si se dan cuenta, pase lo que pase, aquí en la universidad, o mejor, afuera, digamos. Nosotros estamos acá, nos siguen pagando, nosotros seguimos trabajando. Entonces, uno se da cuenta que es un privilegio. (Caso 4)

Una característica que destacan es la adaptabilidad al cambio, esto refiere a la capacidad de poder amoldarse a las variaciones que ocurren a lo largo del tiempo, como cambios en las mallas curriculares, cambios en las directivas de la universidad, cambios en los alumnos y lo que conlleva cada nueva generación, etc. Algo que llama la atención es que solo dos de los entrevistados mencionan la pandemia y la modalidad remota de asistencia a clases (*online*); podríamos decir que esta nueva modalidad solo significó una variación en la forma de enseñar a la que los profesores tuvieron que adaptarse, pero que no resultó ser mayormente significativa para sus trayectorias.

Así que yo, como te digo yo, yo estoy consciente de que tengo una buena capacidad de adaptación, me adapto rápidamente a los recursos que tenemos con eso que hay que trabajar. Yo trabajo en eso y no me pongo a llorar por eso. (Caso 1)

Adaptarse, no hay otra... hay un cambio que se está produciendo. (Caso 7)

El inicio de las trayectorias laborales de los profesores en la universidad tuvo para ellos un impacto significativo puesto que, hasta la fecha, sigue siendo su lugar de trabajo y donde siguen proyectando su trayectoria. Hablaron sobre sus inicios, cómo se adaptaron a esta situación y cómo fueron recibidos en esta universidad, incluso cómo a pesar de las dificultades que puede haber en la universidad, ante todo, el quedarse es más significativo e importante para ellos.

El trabajar en universidades es un privilegio porque es un trabajo agradable. Uno hace lo que quiere, lo que le gusta e imagino que la situación laboral es estable, me siento cómodo acá. (Caso 4).

“La proyección de la trayectoria laboral”. Este código está relacionado con la continuidad de la trayectoria laboral, tal como ha sido hasta el presente y la futura jubilación. Respecto de esta última, da la impresión de querer ser postergada lo máximo posible por los docentes, ya que se relaciona estrechamente con sentimientos de tristeza y pérdida de la identidad.

Estaba dándole vueltas a la idea de jubilarme. O sea, estimo que ya es hora de que pueda cambiar de giro, pero en realidad me siento súper a gusto acá. Así que si me voy a ir es con mucha pena, pero sé que tengo que irme también porque, aunque no tengo compromisos pendientes por la parte familiar ya consolidada, tengo cuatro hijos. Yo pienso que podría quedarme probablemente un año más. Estoy pensando que podría trabajar el próximo año. (Caso 1)

Dentro de la proyección laboral, también vino muy ligado el tema de las condicionantes para seguir trabajando a futuro. Siendo la principal y más relevante el contar con la salud suficiente para poder seguir trabajando.

Por lo tanto, yo para poder mantenerme prefiero seguir trabajando ¿hasta qué edad? La salud lo dirá. (Caso 5)

Otro factor para tomar en cuenta, fue el reconocimiento brindado por otros docentes y alumnos, dado que esto les permitía revalidar que está bien que se queden más tiempo, que aún pueden aportar y que son importantes para la comunidad.

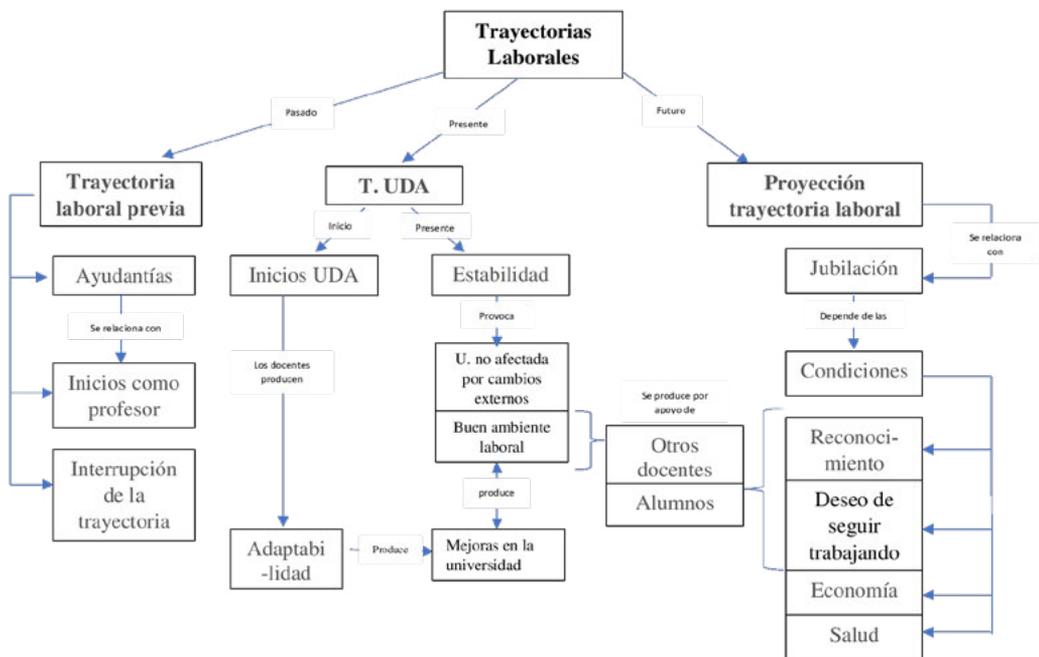
Tengo mucha vitalidad sí, considero que, para mis años, aún mucho. Y me gusta, ¡Amo lo que hago! Yo soy profesora por vocación. Pero si yo amo lo que hago, entonces las proyecciones son hasta que pueda. O que me digan que me vaya. Pero hasta ahora no he tenido problemas. Creo que tengo una vasta experiencia y estoy entregando lo que

más puedo a mis estudiantes de pedagogía en diferentes carreras de pedagogía. (Caso 8)

Finalmente, aparece el deseo de seguir trabajando, continuar la trayectoria laboral y así seguir siendo profesor.

Bueno, la idea es seguir aportando a la universidad. Ojalá seguir perfeccionándome, porque uno nunca termina de aprender; siempre, siempre siente que hay un techo...Pues mientras uno pueda, yo seguiré en esto. (Caso 4)

Figura 4
Codificación axial de la característica “Trayectorias laborales” de académicos mayores de 55 años que trabajan en una universidad pública.



Fuente: Elaboración propia.

Motivaciones para Trabajar

En esta familia de códigos se encontraron todos aquellos que podrían dar cuenta de cuáles fueron las motivaciones más mencionadas para seguir impartiendo clases, aún después de superar la edad de jubilación: identidad docente, relación con los alumnos, estabilidad laboral e influencias económicas.

El código “identidad docente” aplicó a la representación que el académico desarrolló de sí mismo, se centró en los conocimientos, creencias, valores, actitudes, conductas, habilidades, objetivos y aspiraciones que se asigna como propios. El tema de la vocación surgió de manera constante como parte de la

identidad del docente; otro tema señalado en esta categoría fue cómo ser profesor es un modo de vivir.

Nosotros vamos más allá de la sala de clase. Nosotros somos profesores permanentes en el colegio, en la calle, en el estadio, en cualquier actividad pública...siempre estamos ejerciendo nuestra función, de algún modo u otro. Y en ese sentido el ser profesor te marca. Realmente yo creo que uno tiene como un modo de vida, una manera de ser que es característica, que es propia de aquel que gusta enseñar. (Caso 2)

Mis clases son muy importantes. Esta cosa no se puede entender como trabajo, porque es para lo que uno fue formado. (Caso 9)

La “relación con los alumnos” fue un código determinante en la motivación para seguir enseñando. Algunos profesores lo relacionaron con dejar una huella en el otro, no solo a través de los conocimientos que puedan transmitir, sino también a través de su forma de ser y de relacionarse con él. Se definió también esta relación con matices adversos, muchas veces con orgullo por los profesionales formados, otras veces con disconformidad frente a la baja atención y motivación de los alumnos, pero en su mayoría definen esta relación como una entrega y retroalimentación enriquecedora. Este contacto fue percibido como un incentivo para seguir perfeccionando las metodologías de enseñanza, considerando a las nuevas generaciones de alumnos como fuente de actualización y desafío para docentes de larga trayectoria.

Para mí el estudiante... siempre tengo expectativa en ellos. Tengo un entusiasmo, siempre creo en ellos y quiero y trato de sacar lo mejor de ellos. (Caso 8)

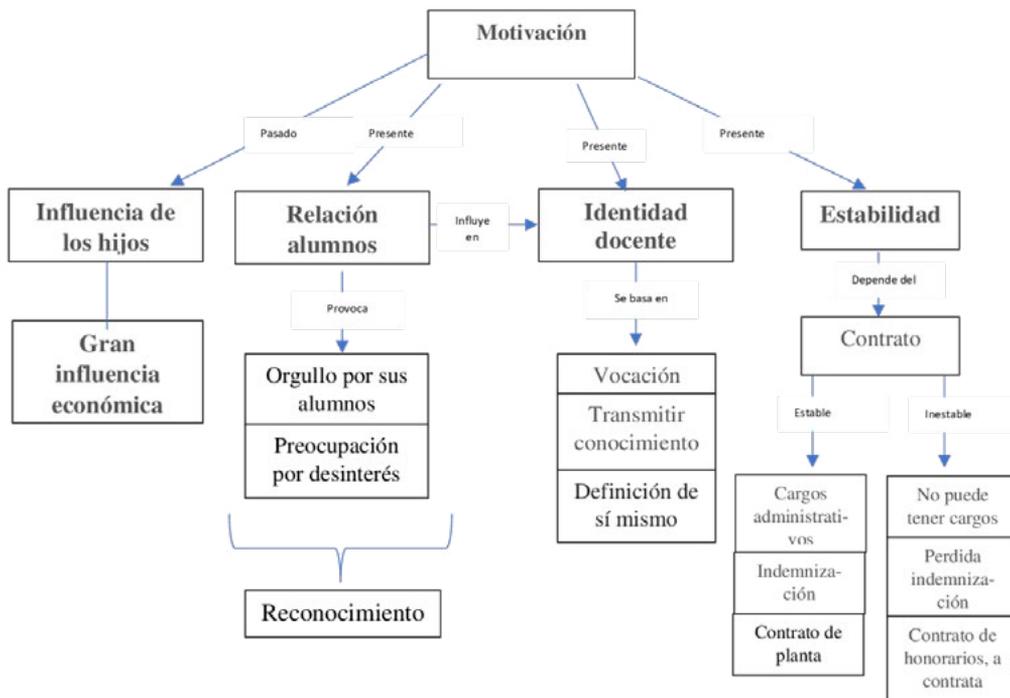
Aunque con un poco menos de consistencia, las “influencias económicas” siguieron siendo un código de relevancia dentro de las motivaciones para seguir trabajando una vez superada la edad de jubilación. Estas influencias fueron situadas desde el deseo de mantener un determinado estilo de vida, relatando, en su mayoría, no tener la necesidad económica de trabajar, ya que se tenía una pensión asegurada.

Es que, bueno, en primer lugar, si uno se jubila ...yo siempre le he recomendado a personas que están en condición, que no se jubilen, porque si se jubila, el valor de plata que van a recibir a final del período, cuando todo vaya de su sueldo, se vuelve una porquería. Es un sueldo que no... que está mal pagado en Chile, está muy mal pagado esa situación. (Caso 7)

Otra motivación, “la estabilidad” que se desarrolló trabajando en la universidad. Como se señaló anteriormente, muchos profesores consideraron que el ser estable significa que ellos seguirán trabajando en la universidad, sin importar qué depare el mundo fuera de esta.

Figura 5

Codificación axial de la característica “Motivación” de las trayectorias laborales de académicos mayores de 55 años que trabajan en una universidad pública.



Fuente: Elaboración propia.

Modelo Comprensivo

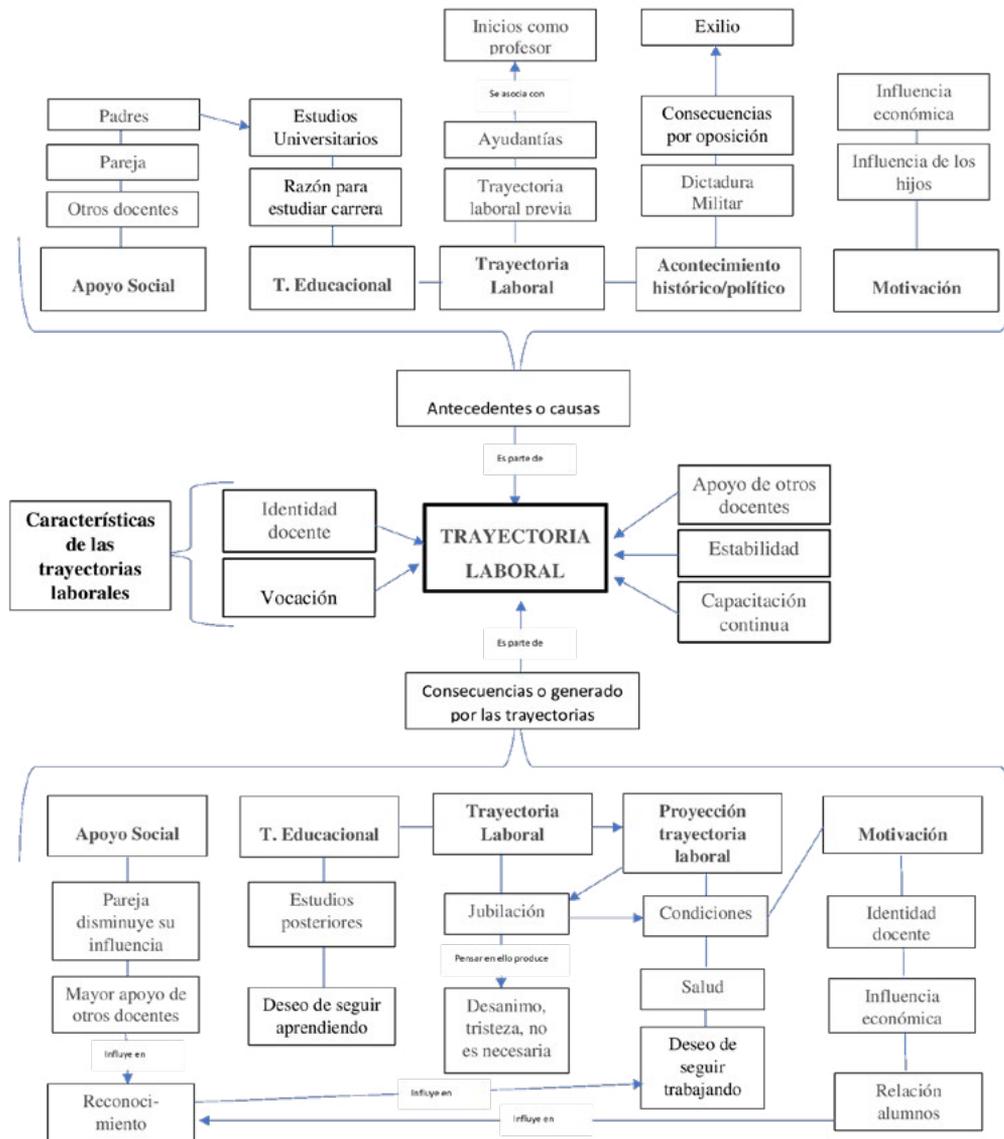
Con las “trayectorias laborales” se hizo referencia a los puntos de inflexión que, a lo largo de la vida de los profesores, han marcado un cambio en su trayectoria; para esto se han creado “familias”, donde se indican los puntos de inflexión más repetidos entre los docentes. Así, se presentan tres niveles con respecto a la trayectoria laboral. El primer nivel implica los antecedentes o causas de las trayectorias laborales. En un origen era necesario tener el apoyo necesario, ya sea de manera económica o de otra índole, el cual influyó en la trayectoria educativa de los/as profesores. Con esto muchos desarrollaron su primer trabajo como ayudante de profesor, o empezaron a trabajar como profesor en otros establecimientos.

El segundo nivel, está representado por las características de las trayectorias laborales de académicos mayores de 55 años que trabajan en una universidad pública.

El tercer nivel, hace referencia a las consecuencias o lo que han generado las trayectorias. En ello se puede vislumbrar cómo el apoyo social cambia, marcando una importancia para el apoyo de otros docentes, los cuales llegarán a brindar herramientas que servirán en los demás hitos de la vida, mientras que en la trayectoria educativa se ve un mayor nivel de capacitación, mostrando un deseo

constante de capacitarse. Por su parte la jubilación es percibida como negativa. (Figura 6).

Figura 6
Codificación selectiva: Modelo comprensivo de las trayectorias laborales de académicos mayores de 55 años que trabajan en una universidad pública.



Fuente: Elaboración propia.

Discusión y Conclusión

El objetivo general de este trabajo fue conocer las características de las trayectorias laborales de académicos mayores a 55 años que trabajan en una universidad pública de Chile. Para lograr este propósito, se investigaron las descripciones de estas características, se identificaron las más relevantes y se exploraron las motivaciones comunes para continuar impartiendo clases. Finalmente, se desarrolló un modelo integral basado en lo encontrado.

En general, los hallazgos encontrados constituyen una evidencia de las características de las trayectorias laborales de los docentes, lo que estaría en correspondencia con lo propuesto por algunos autores respecto a esta temática. Específicamente, se evidencian características cuyo contenido se basa en aspectos derivados de la percepción del sujeto y de las vivencias propias de la vida. Estas cualidades pudieron ser tanto de naturaleza interna como externa al sujeto, al mismo tiempo que mediaron para que este alcanzara la satisfacción con su vida al momento presente.

Al hacer una comparación entre las trayectorias laborales de los entrevistados, se ha podido vislumbrar que las trayectorias de los profesores que trabajan en una universidad pública pueden ser percibidas, según lo señalado por Berrios (2008a) en una alineación de manera cronológica. Añadido a esto, existen casos donde la trayectoria laboral se ve interrumpida por eventos que alteran varias esferas de la vida de los docentes, tal como es expuesto por Verd y López-Andreu (2012), quienes mencionan que existen variables que marcan las etapas vivenciadas por los individuos. Muñiz-Terra (2011), añade a lo anteriormente señalado, su concepto de “*turning points*”, asignando este concepto a las variables que quiebran la trayectoria de individuo.

Dentro de las causas de las trayectorias, se observó que el apoyo de las redes familiares (Mauro et al., 2001) cumple un rol fundamental (León-Gin, 2012) en la elección de una carrera universitaria. Se menciona en especial el apoyo de las madres de los docentes, así como la presencia de hijos como motivación para terminar sus estudios exitosamente. A lo largo de la carrera universitaria comienza a tomar fuerza el apoyo percibido por parte de otros docentes, muchos de estos como fuentes de inspiración, otros como sembradores de interés para adentrarse en el mundo de la enseñanza. Es en esta etapa que varios de los docentes comienzan su trayectoria laboral como ayudantes de profesores.

El hito histórico social más importante, mencionado por todos los participantes, resulta ser el golpe de Estado, si bien es cierto que no afectó del mismo modo a todos, significó un punto inflexible para aquellos que se opusieron a la dictadura. Desde el punto de vista de la trayectoria laboral, significó un quiebre en el proyecto de vida y la interrupción de la trayectoria. En los casos más extremos la dictadura llevó al exilio. Algo que llama la atención es que aquellos que vivieron el exilio interrumpen la trayectoria laboral, pero continúan la trayectoria educativa, esta vez en el extranjero, reforzando la idea de que una de las características de las trayectorias laborales de los docentes de la universidad es la constante capacitación, relacionada íntimamente con el deseo de aprender. Aquellos que se

quedaron en Chile señalaron consecuencias que los afectaron, como el recorte de presupuesto de las universidades, lo que causó despidos masivos, la privatización de la educación superior o la implementación de las administradoras de fondos de pensiones, AFP's.

En aquellos casos que no vivieron tales experiencias de interrupción laboral, la trayectoria educacional evolucionó en paralelo con la trayectoria laboral: cursos, capacitaciones, postítulos, magíster y doctorados, algunos realizados en el extranjero, otros patrocinados por la misma universidad. Se percibe cómo se encuentra presente a lo largo de toda la trayectoria el deseo de seguir aprendiendo y especializándose, para así mantenerse actualizado con los conocimientos vigentes. Este deseo de aprender puede tener diversos orígenes, pero lo que tienen en común es que una mayor capacitación puede significar el acceso a mejor estatus dentro de la misma universidad.

Dentro de las consecuencias, o lo generado por las trayectorias, se denota que el apoyo de los padres pierde relevancia, esto debido a la independencia propia del individuo, se percibe asimismo una disminución de la influencia del apoyo de la pareja y un aumento de la influencia del apoyo de otros docentes, esto tiene una repercusión directa en el reconocimiento y validación en la vejez.

En relación con la proyección de su trayectoria laboral, se señala que la jubilación parece ser un proceso triste, que produce desánimo, en contraposición a esto, la mayoría de los docentes proyecta su trayectoria en continuidad, tener una buena salud que les permita trabajar, continuar enseñando a los alumnos y seguir recibiendo el apoyo de sus compañeros docentes. Esto concuerda con la teoría de la continuidad de Atchley (1971), en cuanto a procurar mantener los hábitos posteriores a la carrera laboral que se poseía (Londoño y Diaz, 2019). La proyección de la continuación laboral genera satisfacción con la vida de la persona mayor (Havighurst y Albrecht, 1953), evitando así el discurso hegemónico de la vejez como un proceso de declive generalizado (Robledo y Orejuela, 2020).

Ligado a las proyecciones de la carrera se pudo vislumbrar las motivaciones para continuar la trayectoria académica, tanto de aquellos que están ad portas de jubilar como de aquellos que ya han pasado la edad de jubilación. Observamos entonces que ambos grupos tienen el mismo tipo de motivación para continuar, sin haber una diferencia significativa debido a la edad o género.

Encontramos que la construcción de la identidad docente parte en la formación inicial del profesor, consolidándose a lo largo del ejercicio profesional. En esta identidad se encuentran los conocimientos, creencias, valores, actitudes, conductas, habilidades, objetivos y aspiraciones que él o la profesora integrará como propios. Como señala Mauro et al. (2001), este concepto de sí mismo será de gran influencia para continuar su trayectoria. La formación e inserción profesional planteada por Pérez et al. (2013), se cataloga dentro de la identidad docente, puesto que consideran que ser profesor es una responsabilidad, un deseo y un privilegio, lo cual es incentivado por la universidad al ofrecer cursos especializados en docencia y becas de crecimiento.

Otro punto importante es la motivación para seguir trabajando después de superar la edad de jubilar. La valoración otorgada por la comunidad educativa ha sido señalada en numerosas ocasiones como algo más importante que los títulos o incluso el dinero obtenido. Mauro et al. (2001) nos añade cómo esto es una motivación del tipo social. Así como en el estudio de Cuadra et al. (2015) donde la comunidad educativa es quien alerta al docente en caso de observar una disminución en su salud, la opinión de sus pares en el ámbito universitario tiene gran peso para la continuidad de los docentes, manifestando algunos que mientras sus colegas no mencionan que están en condiciones deficientes de salud o de facultad para hacer clases, ellos seguirán enseñando.

Contrario a lo observado en el estudio de Díaz et al. (2005), donde se refleja cómo en el mercado laboral actual el temor al desempleo y el sentimiento de desprotección operan como un mecanismo disuasivo para la articulación colectiva, en la universidad se da un fenómeno de seguridad laboral que propicia las redes de apoyo en el mundo académico. Esta percepción de estabilidad que brinda tranquilidad es mencionada en la mayoría de los relatos de los docentes, y las redes generadas entre los docentes resultan ser un eje fundamental para el bienestar laboral, así como la autoestima de los docentes.

En cuanto a estabilidad laboral, encontramos que esta cualidad se repite constantemente en el relato de los profesores, concretamente en la trayectoria desarrollada dentro de la universidad y asociándose con condicionantes como el tipo de contrato, destacando el contrato de planta como lo más estable. Después de la dictadura, se menciona que no ha habido eventos sociopolíticos que afecten al establecimiento, o donde el docente se sienta amenazado de perder su trabajo. Esta percepción es comentada por la Sociedad Análisis de Redes Sociales Chile SPA, ARSChile Spa (2017), asociándola como parte de una trayectoria laboral ascendente, cuyas características son una mejora continua en ingresos económicos obtenidos por la actividad laboral, las condiciones para el desarrollo laboral y el nivel de estabilidad del empleo. El hecho de tener un empleo estable permite a los trabajadores de una institución pensar en una proyección laboral, a diferencia de los empleos que son inestables en el tiempo. Esta proyección, sumada a la estabilidad laboral, dan pie a procesos de identificación y pertenencia (Díaz et al., 2005). Podemos inferir que este ambiente de trabajo genera sentimientos de tranquilidad en los docentes de mayor edad.

Otro hallazgo señala una motivación relacionada al ámbito económico. Si bien la Encuesta Nacional del Empleo (INE, 2021) y la OCDE (2009), mencionan que las pensiones son en general pobres y de baja calidad (FIAP, 2014); contrariamente a lo expuesto, se ha encontrado que esto no corresponde a los profesores universitarios, puesto que, si bien hay una cierta influencia económica para mantener un estilo de vida, este motivo no es el principal por el cual siguen trabajando. A raíz de lo mencionado por Verd y López-Andreu (2012), la precariedad vivenciada, ya sea como causa o consecuencia, no tiene una representatividad significativa.

Tal como lo menciona Díaz et al. (2005), en el ámbito laboral no se observan diferencias sustanciales entre los géneros, las mujeres de la muestra se han incorporado al mercado laboral de la misma forma que los hombres, la única diferencia observable es la doble identidad que desarrollan las mujeres; mientras que se observa en los varones la identidad docente, las mujeres desarrollan esta misma sin dejar de lado su identidad como cuidadora de hijos. Esto se refleja en los relatos en los que las profesoras cuentan cómo se les cuestiona su quehacer profesional por dedicar más su tiempo a ello que al cuidado de los hijos y el hogar.

En forma interpretativa, se puede señalar que: a) la continuidad de las trayectorias laborales producen satisfacción en el docente adulto mayor; b) se requiere de una red de apoyo que reconozca la valía del adulto mayor para dar un sentido de rol; c) el permanecer activo mentalmente es más fácil y gratificante para los docentes que son personas mayores, por ello buscan enseñar así como aprender de forma continua; d) destaca en los docentes de mayor edad la capacidad de adaptarse a los cambios sociales, educacionales, culturales a lo largo de los años. Factores como la estabilidad laboral y el apoyo percibido vienen a fortalecer esta capacidad, la identidad docente y el sentido de pertenencia.

En cuanto a las potenciales limitaciones del estudio, se encuentran el tamaño de la muestra de estudio y falta de estudios de investigación previos sobre las trayectorias laborales de docentes en edad de jubilar.

A partir del análisis propuesto surgen interrogantes que creemos podrían abrir nuevas líneas de investigación como, por ejemplo, ¿existe una diferencia entre la proyección de la trayectoria laboral entre un profesor en edad cercana a la jubilación y un profesor que lleva poco tiempo ejerciendo?, o ¿existe una diferencia en cuanto a los resultados si es aplicado este estudio a una universidad privada?

Este estudio deja ver cómo las condiciones de trabajo para los docentes de mayor edad de la universidad generan un estado de bienestar asociado a la estabilidad, así como al deseo de seguir trabajando por vocación, por sobre un tema económico. Estudiar aquellas variables que generan esta estabilidad laboral puede servir como cimiento para extrapolar a otros ámbitos de trabajo docente, generándose más espacios donde los profesores puedan disfrutar de su trabajo, aun después de superar la edad de jubilación.

En conclusión, podemos llegar a entender que la actividad, en todas sus expresiones, redundará en beneficios y es necesaria para experimentar satisfacción con la vida durante la vejez. Lo anterior, es comprobable mediante la satisfacción mostrada por los docentes durante la postcarrera. También se comprueba que los adultos mayores intentan preservar, además de mantener los recursos internos y las estructuras externas existentes, como forma de evitar la experiencia de la ruptura.

Como comentario final, consideramos que hoy en día se puede llegar a considerar que tener 60 años y estar a puertas de jubilar no es sinónimo de vejez, y que el proyectar una trayectoria activa puede llegar a ser parte de la satisfacción y reconocimiento que este necesite para poder disfrutar de los años más avanzados.

Desde un punto de vista práctico, los resultados y conclusiones recién expuestos, tienen relevancia para el desarrollo de políticas de recursos humanos en académicos que han atravesado la edad legal de jubilación. En general, nos encontramos con personas activas, con capacidades cognoscitivas en adecuadas condiciones, con experiencia y conocimientos avanzados en el terreno disciplinario, que perfectamente pueden seguir desarrollando sus funciones. Se suma a ello, una motivación por seguir cumpliendo tareas gracias a sentirse valorados por estudiantes y compañeros de trabajo. Lo anterior, debe ser considerado como antecedente relevante para la gestión de personas que de dichos académicos. Se sugiere, sin embargo, estar atentos a un posible ajuste de cargas laborales (docencia, investigación, vinculación con el medio y/o gestión) en académicos que pudiesen requerirlo, entendiendo que estos ajustes, por lo que se aprecia en los resultados, no siempre serían necesarios. Se debe comprender que estas medidas, junto con un discurso de valoración de la experiencia que poseen, favorece positivamente su satisfacción intrínseca con el trabajo y sus vidas. Lo anterior, obliga a otorgar un valor estratégico al capital humano avanzado que poseen estos académicos, generar, cuando se requiera, ajustes estructurales que permitan su adecuada inserción laboral, y, finalmente, potenciar una cultura de valoración de sus competencias, basadas en una experiencia tallada a través de historias laborales únicas.

Referencias bibliográficas

- Abusleme, M. T., Arnold, M., González, F., Guajardo, G., Lagos, R., Massad, C., Sir, H., Thumala, D. y Urquiza, A. (2014). *Inclusión y exclusión social de las personas mayores en Chile*. Ediciones Servicio Nacional del Adulto Mayor. http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Inclusion-y-exclusion-social-de-personas-mayores-en-Chile_Opiniones-percepciones-expectativas-y-evaluaciones-2013.pdf
- Sociedad Análisis de Redes Sociales Chile SPA. (2017). *Informe Trayectorias Laborales*. SENCE. https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-8643_archivo_03.pdf
- Atchley, R. C. (1971). Retirement and Leisure Participation: Continuity or Crisis? *The Gerontologist*, 11, 13-17. https://doi.org/10.1093/geront/11.1_part_1.13
- Bain, K. (2004). *What the Best College Teachers Do* (1ª ed.). Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvjnrvvb>
- Banco Mundial de Datos. (2020). *World Bank Open Data | Data*. <https://datos.bancomundial.org/>
- Bengtson, V. L., Burgess, E. O. y Parrott, T. M. (1997). Theory, Explanation, and a Third Generation of Theoretical Development in Social Gerontology. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 52B(2), S72-S88. <https://doi.org/10.1093/geronb/52b.2.s72>
- Bernasconi, A., Berríos Cortés, P., Guzmán, P., Véliz, D. y Celis, S. (2021). La profesión académica en Chile: perspectivas desde una encuesta internacional. *Calidad en la Educación*, 54, 46-72. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n54.923>
- Berrios, P. (2008a). Carrera académica: análisis empírico de su estructura y organización en Chile. *Calidad en la Educación*, 29, 36-62. <https://doi.org/10.31619/caledu.n29.187>
- Berrios, P. (2008b). Normas y percepciones sobre carrera académica en Chile. *Calidad en la Educación*, 28(1), 40-51. <https://doi.org/10.31619/caledu.n28.201>
- Cabrera Jiménez, M. F. e Infante Rincón, C. L. (2016). Capital social estructural y educación, un estudio desde la perspectiva de Pierre Bourdieu: Estudio de caso Universidad ECCI. *Academia y Virtualidad*, 9(1), 105-122. <https://doi.org/10.18359/ravi.1704>
- Carreño-Dueñas, J. A. (2016). Consentimiento informado en investigación clínica: Un proceso dinámico. *Persona y Bioética*, 20(2), 232-243. <https://doi.org/10.5294/pebi.2016.20.2.8>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). *Estudio económico de América Latina y el Caribe 2017*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42001-estudio-economico-america-latina-caribe-2017-la-dinamica-ciclo-economico-actual>

- Cuadra Martínez, D. J., Jorquera Gutiérrez, R. L. y Pérez Cea, M. A. (2015). Las teorías subjetivas del profesor acerca de su salud laboral: Implicancias en la promoción de la salud preventiva en el trabajo docente. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 1-6. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000100002>
- Díaz, X., Godoy, L. y Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía: La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible* (Vol. 3). Ediciones CEM. <https://cem.cl/wp-content/uploads/2021/06/Cuaderno-de-Investigacion-N%C2%B03.-Significados-del-trabajo.-Identidad-y-ciudadania.-Stecher-Godoy-Diaz.pdf>
- Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones. (2014). *Fortaleciendo los cimientos del sistema de capitalización individual para asegurar su sostenibilidad*. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP). http://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2016/01/peru_2014_esp_completo_-1.pdf
- Fernández Brañas, S., Almuiña Güemes, M., Alonso Chil, O. y Blanco Mesa, B. (2001). Factores psicosociales presentes en la tercera edad. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 39(2), 77-81. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032001000200001&lng=es&tlng=es.
- Flick, U. (2015). *El diseño de investigación cualitativa*. Ediciones Morata. <https://dpp2017blog.files.wordpress.com/2017/08/disec3b1o-de-la-investigacion3b3n-cualitativa.pdf>
- Flick, U. (2019). *An Introduction to Qualitative Research* (6ª ed.). SAGE Publications.
- Gómez-Rubio, C., Zavala-Villalón, G., Ganga-León, C., Rojas Paillalef, W., Álvarez Astorga, R. y Salas Allende, S. (2016). Jubilación en Chile: Vivencias y percepciones de mujeres jubiladas por el sistema privado de pensiones. *Psico perspectivas. Individuo y Sociedad*, 15(3), 112-122. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol15-issue3-fulltext-825>
- Gutiérrez Vázquez, J. M. (2008). ¿Cómo reconocemos a un buen maestro? *Revista mexicana de investigación educativa*, 13(39), 1299-1303. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000400014
- Havighurst, R. J. y Albrecht, R. (1953). *Older people*. Longmans, Green. <https://doi.org/10.1177/000271625429400183>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, P., Méndez, S. y Mendoza, C. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Education. observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo*. <https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/economia/encuesta-nacional-del-empleo>

- Jiménez-Vásquez, M. S. (2009). Trayectorias laborales y movilidad de los biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. *Perfiles Educativos*, 31(126), 56–79. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2009.126.18867>
- León-Gin, C. (2012). Los hitos críticos de la trayectoria laboral ascendente de peruanas y peruanos en Chile. *Si Somos americanos*, 12(1), 127-154. <https://doi.org/10.4067/s0719-09482012000100006>
- LEY 21.043 (2017). *Otorga una bonificación adicional por retiro al personal académico, directivo y profesional no académico de las universidades del estado y faculta a las mismas a conceder otros beneficios transitorios*. Ministerio de Educación. <https://bcn.cl/34h8y>
- Londoño, A. y Díaz, F. (2019). Postcarrera: Una experiencia de los jubilados en trabajos puente. *Psico perspectivas. Individuo y Sociedad*, 18(2), 1-13. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue2-fulltext-1508>
- Madero-Cabib, I., Palomo Vélez, R. y Jofré Bustos, M. (2019). ¿Incrementar la edad legal de jubilación y extender la trayectoria laboral? Apuntes para la discusión sobre empleo en personas mayores en Chile. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(29), 145-175. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2019.29.13903>
- Marinas, J. y Santamarina, C. (1993). *La historia oral: Métodos y experiencias*. Debate.
- Mauro, A., Araujo, K. y Godoy, L. (2001). Trayectorias laborales masculinas y cambios en el trabajo. *Hombres: Identidad/es y violencia*, 55-71. https://cem.cl/wp-content/uploads/2021/07/Trayectorias-laborales-masculinas-y-cambios-en-mercado-de-trabajo-enLIBRO_HOMBRES_IDENTIDADES_2_encuentro_p6-1-1-1.pdf
- Mazzucchelli, N. (2019). Envejecimiento Positivo para Chile: ¿Una vejez sin Estado? *Revista Kairós: Gerontología*, 22(3), 25-42. <https://doi.org/10.23925/2176-901x.2019v22i3p25-42>
- Ministerio de Educación. (2019). *Estadísticas de la educación 2018. Publicación 2019*. Gobierno de Chile. <https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2019/11/ANUARIO-2018-PDF-WEB-FINALr.pdf>
- Ministerio de desarrollo social. (2020). *Encuesta CASEN*. Observatorio Social. <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-en-pandemia-2020>
- Muñiz-Terra, L. (2011). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2(1), 36-65. <https://www.relmeccs.fahce.unlp.edu.ar/article/view/v02n01a04>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2009). *Panorama de la Educación 2009*. <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/panoramadelaeducacion2009.htm>

- Ortiz, F. (2017). Vida familiar y trayectorias académicas: una aproximación biográfica en una universidad chilena. *Polis*, 47, 1-18. <http://journals.openedition.org/polis/12551>
- Pérez, P., Deleo, C. y Fernández Massi, M. (2013). Desigualdades sociales en trayectorias laborales de jóvenes en la Argentina. *Revista Latinoamericana de Población*, 7(13), 61-89. <https://doi.org/10.31406/relap2013.v7.i2.n13.3>
- Robledo Marín, C. y Orejuela Gómez, J. (2020). Teorías de la sociología del envejecimiento y la vejez. *Revista Guillermo de Ockham*, 18(1), 95-102. <https://doi.org/10.21500/22563202.4660>
- Sánchez, D. y Mayor, C. (2021). Retraso en la jubilación de académicos chilenos: Una visión de sus percepciones ante el futuro. *Práxis educativa*, 25(1), 289-310. <https://dx.doi.org/10.19137/praxiseducativa-2021-250119>
- San Martín, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16(1), 104-122. <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/727>
- Servicio Nacional del Adulto Mayor. (2002). ¿Quiénes somos? Servicio Nacional del Adulto Mayor. <http://www.senama.gob.cl/servicio-nacional-del-adulto-mayor>
- Stefanacci, R. G. (2022). *Cambios corporales relacionados con el envejecimiento*. Manual MSD Versión Para Público General. <https://www.msmanuals.com/es-mx/hogar/salud-de-las-personas-de-edad-avanzada/envejecimiento-del-organismo/cambios-corporales-relacionados-con-el-envejecimiento>
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la Teoría Fundamentada*. Universidad de Antioquia. <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/bases-investigacion-cualitativa.pdf>
- Thumala, D., Arnold, M., Massad, C. y Herrera, F. (2015). *Inclusión y Exclusión social de las personas mayores en Chile*. SENAMA - FACSO U. de Chile. <http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Cuarta-Encuesta-Nacional-Inclusion-Exclusion-Social-de-las-Personas-Mayores-en-Chile-2015.pdf>
- Vásquez, J. y Sonia, M. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(1), 1-21. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3051743.pdf>
- Verd, J. y López-Andreu, M. (2012). La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 138(1), 135-148. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.138.135>