

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO



**MODELO DE CONTRATACIÓN PARA PROFESORES NO BASIFICADOS DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA.**

POR:

ARMENDÁRIZ VEGA JORGE

**DISERTACIÓN COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTOR EN ADMINISTRACION**

CHIHUAHUA, CHIH., MÉXICO

FEBRERO DE 2020



Universidad Autónoma de Chihuahua
Facultad de Contaduría y Administración
Secretaría de Investigación y Posgrado



La disertación "**Modelo de contratación para profesores no basificados de la Universidad Autónoma de Chihuahua**" que presenta Armendáriz Vega Jorge, como requisito parcial para obtener el grado de: **Doctor en Administración**, ha sido revisada y aprobada por la **Facultad de Contaduría y Administración** por los miembros del

Comité de Grado:

Dr. José Conrado Terrazas Cano

Director de Tesis

Dr. Federico José Ortega Estrada

Asesor Área Mayor

Dr. Manuel Nevárez Chávez

Asesor de Área Menor

Dr. Jorge Alfonso Jiménez Castro

Asesor de Estadística

Dra. Gloria Lizeth Ochoa Adame

Asesor de Metodología

Por las autoridades de la Facultad:

Dr. Héctor Martínez Lara

Secretario de Investigación y Posgrado

M.F. Luis Raúl Sánchez Acosta

Director de la
Facultad de Contaduría y Administración

© Derechos Reservados

Armendáriz Vega Jorge
Circuito universitario # 1,
Nuevo campus universitario

Febrero, 2020

DEDICATORIA

A mi familia que me apoyo a seguir mis estudios en especial a mis Padres.

AGRADECIMIENTOS

A mis profesores y asesores sobre todo a mi director de tesis Dr. José Conrado Terrazas Cano.

A las Secretarías Académica y Administrativa de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua que me apoyaron con información.

A la Unidad de Transparencia de la Universidad Autónoma de Chihuahua que a cualquier pedido me contestaban a la brevedad.

RESUMEN

La siguiente disertación habla del diseño de un modelo de contratación para profesores por contrato, que no cuentan con base, de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, la cual surgió del problema de la forma de contratación que se está usando, y que como se podrá ver en el desarrollo de esta investigación, no cumple con los requisitos mínimos de ley; lo cual es un problema, que podría generar posibles demandas contra la Universidad, así como una inseguridad e incertidumbre entre los profesores que no cuentan con una seguridad social mínima de ley, ni la seguridad en su trabajo, ni un buen clima propiciado; por lo anterior se genera también una insatisfacción al no tener ningún tipo de derecho y solo recibir descuentos que no les dan una garantía para el futuro y un sentimiento de discriminación, al ser tratados sin cumplir con los requisitos mínimos de ley; por lo tanto la presente propuesta busca no solo el pedir sino también el dar por parte del maestro y así garantizar un mejor contrato y prestaciones de ambas partes.

Palabras clave: (modelo, profesores, universidad, contrato, ley).

ABSTRACT

The following dissertation talks the design of a hiring model for non-basified professors of the Accounting and Administration Faculty of the Autonomous University of Chihuahua, which arose from the problem of the hiring form that is being used and that as you can see in the development of this research does not meet the minimum requirements of law which is a problem that could generate possible lawsuits against the University, as well as insecurity and uncertainty among teachers who do not have a minimum social security or security in his work, nor a good climate caused by the above, also a dissatisfaction to have no rights whatsoever and only receive discounts that do not give them a guarantee for the future and the feeling of discrimination to be treated without meeting the minimum requirements of law therefore the proposal seeks not only to ask but also to give by the teacher and thus ensure a better contract and benefits of both parties.

Key words: (model, professors, university, contract, law)



ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	v
ABSTRACT	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICAS.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
Antecedentes	13
Problema de investigación	16
Objetivo general	18
Objetivos específicos	18
Justificación	19
Delimitación	25
Formulación de la hipótesis	25
II. REVISIÓN DE LITERATURA	26
Marco conceptual.....	33
Estado del arte	38
III. CRITERIOS METODOLÓGICOS.....	48
IV. Comparativo prestaciones ofrecidas por Pensiones civiles del Estado de Chihuahua, Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Chihuahua (profesores con base) y Académicos (profesores) con tipo de contratación por tiempo determinado (contrato por semestre)	51
V. Casos de éxito	56
VI. Pensiones civiles del estado de Chihuahua en déficit financiero	60
VII. La situación de las Universidades Públicas Estatales de México y la Universidad Nacional Autónoma de México	62
VIII. Análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas	65
IX. Propuesta de modelo de seguridad social y pensiones para los profesores de contratación por tiempo determinado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua	66
Modelo grafico	66
Diagrama de Flujo.....	67



Modelo escrito.....	70
X. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	77
XI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	100
BIBLIOGRAFÍA O REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
ANEXOS:.....	108



ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica		Página
1	Presupuesto aprobado contra gasto ejercido 2004 - 2017	40
2	Presupuesto de salud y pensiones como proporción del PIB	41
3	Características demográficas México 2010- 2030	43
4	Gasto en pensiones como porcentaje del PIB 2000-2017	43
5	Respuesta pregunta 1 instrumento de medición	77
6	Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 1	77
7	Respuesta pregunta 2 instrumento de medición	78
8	Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 2	78
9	Respuesta pregunta 3 instrumento de medición	79
10	Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 3	79
11	Respuesta pregunta 4 instrumento de medición	80
12	Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 4	80
13	Respuesta pregunta 5 instrumento de medición	82
14	Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 5	82
15	Respuesta pregunta 6 instrumento de medición	83
16	Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 6	83
17	Respuesta pregunta 7 instrumento de medición	84
18	Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 7	84
19	Respuesta pregunta 8 instrumento de medición	85
20	Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 8	85
21	Respuesta pregunta 9 instrumento de medición	86
22	Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 9	86
23	Porcentaje hombres y mujeres encuestados	86
24	Respuestas pregunta 10 acuerdo con un nuevo modelo	87



ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro		Página
1	Plantilla de profesores de la Universidad Autónoma de Chihuahua	12
2	Plantilla de profesores de la Facultad de Contaduría y Administración	13
3	Ingreso a la institución por aportaciones y cuotas en el año 2012	22
4	Pensiones en México: instituciones y pilares	39
5	Pensiones en el mundo, tasas de contribuciones:	42
6	Comparativo prestaciones ofrecidas por Pensiones civiles del Estado de Chihuahua, Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Chihuahua(profesores con base) y Académicos(profesores) con tipo de contratación por tiempo determinado (contrato por semestre)	52
7	Perdidas de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua por año	61
8	Porcentaje del total de recursos recibidos por las universidades de México asignados al pago de servicios personales (salarios trabajadores, docentes y pensiones) y tipo de sistema.	63
9	Alfa de Cronbach	92
10	Resumen de procesamiento de casos	92
11	Estadísticas de fiabilidad	92
12	Varianzas, correlaciones y fiabilidad	93
13	Cuadro 13: Análisis porcentaje de asistencia, antigüedad, edad, carga académica y otro empleo	95



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura		Página
1	Taxonomía del sistema de pensiones en México según el esquema con múltiple pilares del Banco Mundial	37
2	Análisis FODA	65
3	Modelo grafico de seguridad social propuesto	66
4	Diagrama de flujo del modelo	67



I. INTRODUCCIÓN

En la Universidad Autónoma de Chihuahua, se cuenta con diversos tipos de contratación para su personal académico; existiendo profesores de base, de los cuales se pueden encontrar sus derechos plasmados en el contrato colectivo de trabajo del sindicato del personal académico; dicho contrato cumple con todos los derechos requeridos por la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En lo que respecta a los académicos por contratación asimilable a sueldo y extra eventual, únicamente cuentan las prestaciones de servicio médico del Instituto Chihuahuense de la Salud, aportación al fondo de pensiones y finiquito al termino de semestre, lo que termina con la relación laboral, continuidad y la antigüedad; únicamente quedando el fondo de ahorro, el cual no garantiza ninguna pensión sino un pago global al llegar a una edad de retiro; igualmente se da la perdida inmediata del servicio médico, sin existir la permanencia de 2 meses, a la que se tiene derecho en cualquier otro sistema. Académicos con tipo de contratación interino que cuentan con sueldo tabular durante todo el año, prima vacacional, aguinaldo, aportación al fondo de pensiones y servicio médico del Instituto Chihuahuense de la Salud. En lo relativo a los académicos con tipo de contratación de prestación de servicios profesionales por Honorarios, éstos no cuentan con ningún derecho adicional, salvo su pago contractual de acuerdo a la vigencia del contrato. De lo anterior en el caso de los profesores que no cuentan con base, se analizara en este trabajo de tesis que su forma de contratación no cumple con los requisitos mínimos establecidos por ley, por lo que se desarrollara un modelo de contratación para los mismos.

A continuación se muestra una tabla de datos que contiene información estadística relativa a la plantilla de docentes de la Universidad Autónoma de Chihuahua que ostentan un estatus activo para el ciclo escolar Enero-Junio 2019, así como a los tipos de contratación que se maneja con los académicos de esta casa de estudios:



Cuadro 1

Plazas Docentes por Tipo de Contratación de la Universidad Autónoma de Chihuahua

Descripción	ATC	TTC	AMT	TMT	HC	Total
Honorarios	0	0	0	0	3	3
Interino	0	1	0	0	16	16
Asimilable a sueldo	0	0	0	0	1643	1643
Extra eventual	0	0	0	0	173	173
Base académico	752	46	81	11	342	1232
Total	752	47	81	11	2176	3367

Fuente: Información proporcionada por la Universidad Autónoma de Chihuahua con corte al 17 de septiembre del 2019.

Nomenclatura (cuadro 1):

ATC Académico de tiempo completo

TTC Técnico de tiempo completo

AMT Académico de medio tiempo

TMT Técnico de medio tiempo

HC Académico de hora clase

El objetivo de este estudio es analizar el diseño de un modelo seguridad social y pensiones para los profesores de contratación por tiempo determinado de la Autónoma de Chihuahua.

Debido a la gran diversidad de materias impartidas en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, tanto en Licenciaturas y Posgrados, y de los profesores de la misma, así como por ser la Facultad con más cantidad de alumnos, se decidió hacer el estudio y propuesta en dicha facultad.

En la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, según información oficial del departamento de recursos humanos de la misma, con corte para el 17 de Septiembre del 2019, existía una plantilla de 504 profesores impartiendo cursos de distintas y variadas materias tanto en el nivel de licenciatura y de posgrado, que se divide en la siguiente manera:



Cuadro 2 *Plantilla de profesores de la Facultad de Contaduría y Administración*

<i>Plantilla de profesores de la Facultad de Contaduría y Administración</i>	
Tiempo completo	83
Medio tiempo	17
Base	115
Contrato	171
Total	386

Fuente: Información proporcionada por la Universidad Autónoma de Chihuahua con corte para el 17 de Septiembre del 2019

De la misma plantilla el 55.70 % cuenta con alta en Pensiones Civiles de Estado de Chihuahua. El otro 44.30 % solo está trabajando bajo un régimen de contratación temporal que se renueva cada semestre y solo ofrece el servicio médico asistencial del Instituto Chihuahuense de la Salud, aportación al fondo de pensiones y finiquito al termino de semestre sin ninguna otra prestación social, ni continuidad en la relación de trabajo.

Por lo anterior, se propone el diseño de un modelo de seguridad social y pensiones para los profesores de contratación por tiempo determinado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, cumpliendo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y todas las leyes, reglamentos, derechos y obligaciones que dé esta se desprenden: Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Ley Federal de Educación, la Ley para la Coordinación de la Educación Superior, Ley Federal del Trabajo y el Marco Jurídico de la Autonomía Universitaria, mismas que exigen, obligan y ofrecen tanto a patrones como trabajadores.

ANTECEDENTES

En cuestión de seguridad social, sus antecedentes se encuentran en la Alemania a fines del siglo diecinueve el Canciller Bismark impulsó el primer sistema de este tipo, que incluía: seguro de enfermedades, de 1883; enfermedades profesionales y



seguro de accidentes de trabajo, de 1884; seguro de invalidez, de 1889 (Cazares, 2007).

Seguido por otros países como en el caso de Inglaterra que en 1948 estableció su servicio nacional de salud un sistema de seguridad social integral (Moreno, 2008).

En México existen datos sobre instituciones de seguridad social desde la época de Moctezuma II donde se protegía a los guerreros, ancianos e impedidos en hospitales muy parecido al seguro de invalidez (Meyer, 1975).

En la época colonial, con la intervención en México de España se trasladaron sistemas políticos culturales y sociales sustituyendo a los indígenas, pero también se buscó la asistencia y protección a las clases desprotegidas, en esta época se erigieron numerosos hospitales que cumplían con esas funciones (Muriel, 1956).

Según la revista Bicentenario “El ayer y hoy de México”, núm. 14 el 2 de junio de 1774 con el fin de aliviar en algo las necesidades de los menesterosos, se fundó el Monte de Piedad en México, que realizó una labor similar a la que muchos años después, se conoció con el nombre de Pensiones Civiles. Este sistema de Monte de Piedad, traspasa sus propias fronteras históricas y continúa operando en México.

En materia de leyes, los antecedentes se ubican en la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México expedida en 1904 y la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León en 1906, en donde “se reconocía, por primera vez en el país, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores”, que son los antecedentes históricos del Instituto Mexicano del Seguro Social aunque el estado no tenía responsabilidad en la provisión del bienestar social de la población.

La república mexicana en el año de 1917, fue de los primeros países en tomar en cuenta el asunto de la seguridad social en un nivel legal, en el artículo 123, unido al derecho a la vivienda y educación (que son los componentes para el bienestar de la población, cuando el derecho social no era una materia importante en la agenda mundial). En aquellos años, los únicos trabajadores que recibían seguridad social eran aquéllos que estaban dentro del sector público. Estas pensiones eran administradas por la Secretaría de Hacienda hasta el año de 1922. En el año de 1925, se emitió la Ley de Pensiones Civiles fue creada la Dirección General de



Pensiones Civiles de Retiro. Esta ley incluía la garantía de préstamos y pensiones por vejez, la salud, muerte e inhabilitación. También esparcía su cobertura a los trabajadores del sector público paraestatal como los petroleros, ferrocarrileros, y electricistas (CESOP, 2006).

En la constitución de 1917 se tenían ordenamientos con disposiciones laborales relativas a la seguridad social; y no es hasta 1917 que el Derecho de la seguridad social y el Derecho del trabajo logran un nivel constitucional por primera vez en el mundo aun antes que el tratado de Versalles (Cueva, 2007).

El Estado asume compromisos en la perspectiva social, a través de los artículos 3, 73 y 123, que incluyen acciones como la gratuidad en la enseñanza primaria, aplicación de medidas sanitarias preventivas y el fomento en el establecimiento de cajas de seguros populares y de sociedades cooperativas para la construcción de casas con bajos costos; tres pilares básicos que fundamentaron avances importantes en materia sanitaria y educativa, aunque en el área de la seguridad social, los beneficios fueron todavía posteriores (Ordoñez, 2002).

En las Universidades públicas mexicanas, en lo concerniente a la seguridad social y relaciones laborales existía confusión porque las autoridades del trabajo se consideraban incompetentes ya que las mismas no correspondían ni al apartado A o B del artículo 123 constitucional; por lo que el 9 de junio de 1980, por presiones de los trabajadores de la Universidad Autónoma de México y otras instituciones de educación superior del interior de la república, hicieron que se incorporara al artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la autonomía universitaria y además se sujetara al Apartado A del artículo 123 del mismo ordenamiento “el trabajo en las universidades” (Davalos, 2006).

Hoy en día; lo anterior se encuentra plasmado en el Marco Jurídico de la Autonomía Universitaria que menciona que el artículo Tercero constitucional, como una fracción de la autonomía, observa determinadas facetas del aspecto laboral: a) las universidades autónomas deben ser gobernadas por apartado A del artículo 123 constitucional, b) debido a que la labor universitaria tiene propiedades particulares de un trabajo único, la mismas son definidas en la Ley Federal del Trabajo, ley que



señala las maneras obligatorias, para que se haga armonizar esa relación laboral con la libertad de cátedra e investigación, la autonomía y los fines de las universidades y, c) como la entrada, el ascenso y la estancia del personal académico son polémicas de carácter académico, como se ha establecido, son determinados por las mismas universidades autónomas.

Debido a situaciones políticas, económicas y financieras del sistema de pensiones del gobierno del estado de Chihuahua, específicamente en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, que es el objeto de estudio del presente trabajo de tesis, se dejaron de dar bases académicas con todos los derechos de un sistema de pensiones a los profesores y se realiza la contratación por tiempo determinado, sin embargo; está no cumple con las prestaciones mínimas que exige la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo y del Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que se propondrá un modelo de seguridad social y pensiones para los profesores de contratación por tiempo determinado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, y así se encuentren bajo los mismos derechos y obligaciones que tienen los profesores con base académica.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, según información del departamento de recursos humanos de la misma, los profesores de base académica, medio tiempo y tiempo completo (315 profesores lo cual representa un 55.70%), cuentan con los derechos mencionados en el contrato colectivo de trabajo 2019 de la Universidad Autónoma de Chihuahua, los cuales son los siguientes: El monto del salario, incremento al salario por prima de antigüedad, reconocimientos y estímulos económicos, bono de permanencia, ayuda para despensa, ayuda para la adquisición de material didáctico, aguinaldo, días de descanso, permisos licencias y vacaciones cubriendo el salario íntegramente, prima vacacional, régimen de servicio médico de Pensiones Civiles del Estado de



Chihuahua, ayuda de guardería al personal femenino, pensión y jubilación, fideicomiso, gastos de sepelio, seguro de vida, ayuda económica a los hijos del personal fallecido, becas, préstamos sin intereses, fondo de ahorro y año sabático.

Los demás profesores, que están bajo el tipo de contratación por tiempo determinado (llamado por rectoría Asimilable a sueldo y Extra eventual), cuentan solo con los siguientes derechos: régimen de servicio médico del Instituto Chihuahuense de la Salud y fondo de ahorro. En adición, cada semestre se finiquita la relación laboral pagando proporcional de aguinaldo y prima vacacional, afectando la continuidad y provocando perder los derechos de antigüedad, eliminando así la posibilidad del derecho a una pensión, y también la suspensión del servicio médico en temporada vacacional. Lo anterior representa una injusticia laboral protegida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de Trabajo, así como las de seguridad social vigente.

Definiendo así, partiendo de lo general a lo particular, el reconocimiento del problema en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, y aunque el propósito describe la reducción de la carga financiera en pensiones, se busca proponer un modelo que reduzca y evite incrementos en el futuro, además de que el mismo sea sostenible.

La Universidad Autónoma de Chihuahua, es responsable de la seguridad social de sus derechohabientes tanto administrativos como académicos, puntualiza en sus contratos colectivos de trabajo, que es responsabilidad de la misma satisfacer el 100% de los pagos de seguridad social a la integridad de su planta de académicos y administrativos. Y sabiendo de que con la contribución concedida por parte del gobierno federal no es posible soslayar, ha estado costeando la diferencia con propios recursos por lo que ha estado generando una deuda financiera que pone en riesgo sus recursos, posición desfavorable para la universidad Autónoma de Chihuahua y al logro de sus metas planteadas en su Plan de Desarrollo Universitario, lo que dificulta a su vez el cumplimiento de objetivos estatales y nacionales, por lo que al aceptar el déficit también reconoce la existencia del problema.



En este modelo también es buscada la cohesión y vinculación al Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024 en el eje “Bienestar” que es garantizar el ejercicio efectivo de los derechos económicos, sociales y la seguridad social:

Objetivo 2.2 Garantizar el derecho a la educación laica, gratuita, incluyente, pertinente y de calidad en todos los tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional. (PND, 2019-2024)

Objetivo 2.11 Promover y garantizar el acceso a un trabajo digno, con seguridad social y sin ningún tipo de discriminación, a través de la capacitación en el trabajo, el diálogo social, la política de recuperación de salarios y el cumplimiento de la normatividad laboral. (PND, 2019-2024)

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Objetivo general

Realizar el diseño de un Modelo de Seguridad Social y Pensiones, que sirva de propuesta para los Profesores de Contratación por Tiempo Determinado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, mientras se logra la unificación bajo el sistema de Pensiones Civiles del Estado.

Objetivos específicos

1. Reconocer la percepción de los profesores no basificados (por contrato de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua) en cuanto a su forma de contratación y salario; y su sentido de pertenencia a la máxima casa de estudios del estado de Chihuahua.
2. Conocer la opinión (grado de satisfacción) en cuanto a la forma de contratación, prestaciones de seguridad social, tipo y duración, condiciones de pensión y/o jubilación e igualdad y justicia de trato y derechos de los profesores no basificados (por contrato de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua).
3. Reconocer la satisfacción de acuerdo al grado en que el contrato de los profesores no basificados (por contrato de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua), cumple con las disposiciones y leyes laborales.



4. Identificar la percepción en cuanto al grado de seguridad en el empleo de los profesores no basificados (por contrato de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua).
5. Identificar la aceptación de un modelo por parte de los profesores no basificados (por contrato de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua), si estarían de acuerdo con un nuevo modelo de contratación definitiva que le garantizara el reconocimiento de su antigüedad, un servicio médico por todo el año y los derechos de ley aun incluido el caso de un posible nombramiento (base, medio tiempo, tiempo completo, etc.) donde se reconozca todo lo anterior.

JUSTIFICACIÓN

En la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, los profesores por contratación por tiempo determinado y que no pertenecen al sistema de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua cuentan solo con algunas (no todas) de las prestaciones mínimas de ley:

Según la Ley Federal del Trabajo

Aguinaldo, Vacaciones y prima vacacional, Prima de antigüedad:

Los derechos mínimos de los trabajadores reflejados en la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social en su artículo 11, riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada, vejez, prestaciones sociales y guarderías.

También vivienda, mediante aportaciones fondo nacional de la vivienda, con el objetivo de crear depósitos en apoyo de sus derechohabientes según el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fracción 12.

Los profesores contratación por tiempo determinado, solo cuentan con servicio médico del Instituto Chihuahuense de la Salud, Aportación al fondo de pensiones, finiquito al término del semestre que incluye: proporcional de aguinaldo, proporcional de prima vacacional y proporcional vacaciones.

Las prestaciones laborales son tan importantes como el salario, la Ley Federal del Trabajo establece que toda persona que realice trabajo subordinado para una



persona física o moral mediante el pago de un salario tiene derecho a prestaciones laborales. ¿A qué se le llama trabajo subordinado? Significa que se tiene un horario y lugar de trabajo fijos, checas una entrada y una salida, se firma un contrato individual o colectivo y se tiene un jefe que te da instrucciones.

Prestaciones de ley ¿cuáles son?

Seguridad Social. Los trabajadores tienen derecho a ser incorporados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para recibir atención médica sin costo, esta prestación también cubrirá sus incapacidades por enfermedad o maternidad. Adicionalmente el trabajador; queda afiliado al Fondo Nacional de Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. De este modo el patrón se obliga a realizar las aportaciones correspondientes a estas entidades.

Vacaciones. Al cumplir un año de trabajo, las personas tienen derecho a un mínimo de 6 días de vacaciones con goce de sueldo. Prima Vacacional. Por ley los trabajadores deben recibir al menos el 25% de los salarios correspondientes a los días de vacaciones que le toquen.

Aguinaldo. Esta prestación contempla 15 días de salario si se tiene un año de antigüedad o la parte proporcional en caso de no haberlo cumplido. (OCC mundial, 2015)

De acuerdo a la ley federal del trabajo, las relaciones laborales pueden ser:

- Para obra o tiempo determinado
- Por temporada
- Por tiempo indeterminado

El artículo 35 establece estos supuestos y que si no se establece alguno de los supuestos mencionados la relación laboral será por tiempo indeterminado. Así mismo en el artículo 36 señala que una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exige su naturaleza.

En el artículo 37 de la misma ley se menciona que la relación por tiempo determinado solo podrá existir en los casos siguientes:

1. Cuando lo exige la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
2. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente otro trabajador.
3. En los demás casos previstos por la ley.



Es muy importante establecer que conforme al artículo 39, si una vez vencido el término que se hubiera fijado para el tiempo determinado y si subsiste la materia del trabajo la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure cierta circunstancia. La suprema corte de la justicia de la nación ha establecido jurisprudencia, en el sentido de que la firma de contratos por tiempo determinado sucesivos determina la presunción a favor del trabajador, de que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado y que la antigüedad corre a partir de la firma del primer contrato para todos los efectos legales a que haya lugar.

Un principio establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es que a trabajo igual salario igual, el que también al interpretar la corte ha ampliado en el sentido de que las condiciones de trabajo deban ser las mismas, independientemente de la validez o no de los contratos de profesores por tiempo determinados al estar desempeñando el mismo trabajo que los profesores de base, les corresponden las mismas condiciones y salario, incluyendo servicios médicos, por lo que no es válido prestarles un servicio médico distinto y mucho menos ninguno.

El establecer esquemas para la eliminación de derechos o condiciones laborales mediante contratos sucesivos de tiempo determinado o inclusive de honorarios; resulta ilegal pero es muy usado como las llamadas políticas de riesgo, en las que se sabe que en caso de demanda el resultado será adverso, pero se apuesta a que el número de las mismas no sea tan considerable.

(Comentarios tomados del libro Manual Laboral editado en el año 2000 por la cámara nacional de comercio servicios turísticos, Cámara Nacional de Comercio Chihuahua, del Autor LIC. Manuel Vargas Gallardo).

Lo anterior, también expone que se cumple el principio de igualdad en el derecho del trabajo, ya que de conformidad con la Constitución Mexicana, se pagarán salarios iguales por el mismo trabajo sin distinción de sexo o nacionalidad. La Ley Federal del Trabajo también requiere que el mismo trabajo, realizado en condiciones de horario y lugar similares, debe conducir a la igualdad de remuneración.

El modelo actual de la Universidad Autónoma de Chihuahua se encuentra en insolvencia; según comenta la Asociación Nacional de Universidades e



Instituciones de Educación Superior de México, ya que esta enfrenta dificultades financieras generadas por su régimen de pensiones (CIEP, 2017); las cantidades de dinero requeridas para el pago de seguridad social pensiones y jubilaciones se han elevado por lo que el gobierno federal se ha visto obligado a asignar recursos extraordinarios que, de continuar de la misma manera; pronto serán impagables y amenazan la viabilidad del mismo sistema (García, 2017). Los derechos de los trabajadores que resultan de la contratación colectiva, se acumulan y no pueden concertarse en los contratos vigentes en condiciones menos favorables lo cual es difícil concertar una ley que no violente los principios esenciales de los derechos del trabajador.

En la pasada administración se promovió una nueva Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua, ya que dicha institución ofrece seguridad social a más de 13 mil jubilados y pensionados, 28 mil derechohabientes, además de sus familias, que se componen de servidores públicos de los tres poderes del estado, los maestros y trabajadores inscritos a la sección 42 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, así como profesores y empleados de la Universidad Autónoma de Chihuahua que en conjunto suman más de 82000 (ochenta y dos mil) derechohabientes (Zavala, 2017).

Esta nueva Ley fue promovida, debido a que la anterior estaba gobernada por un reglamento creado a mediados del siglo anterior, cuyas evaluaciones para la jubilación fueron fundamentadas en el promedio de vida de aquellos tiempos, el cual era de 51 años y con una contribución de 5% del patrón y 5% del trabajador, sostenible en esos tiempos.

En la actualidad la esperanza de vida de los derechohabientes de Pensiones Civiles del Estado es de 85 años, debido a lo anterior se tienen que pagar más años de jubilación, lo que produce un faltante financiero a la Institución, como puede verse en el cuadro numero 3. Por esta circunstancia, desde 1998 la Institución limito la entrada a todos los trabajadores de confianza, ingresando solo los trabajadores que son parte del sindicato, produciendo que la pirámide entre jubilados y activos empiece a invertirse, al día de hoy contando con solo dos activos por cada jubilado o pensionado.



Cuadro 3 Ingreso a la institución por aportaciones y cuotas en el año 2018:

Aportación del Patrón y trabajador			Costo del pago de pensiones		Subsidio gubernamental
622,214,545.68	Millones	de	3,468,208,529	Millones	2,845,993,983.32
pesos			de Pesos		Millones de Pesos

Fuente: Estados financieros del 1 de Enero al 31 de Diciembre del 2018

<http://www.pce.chihuahua.gob.mx/transparencia/docs/SEVAC/2018/T1/08-pe013-NEF-D.2.7..pdf>

El pasivo actuarial de la Institución al año 2018 ascendía a: \$ 94,134,152,321 millones de pesos, según Notas a los Estados Financieros Del 1 de Enero al 31 de Diciembre del 2018. Esta situación motivo a la creación de una nueva Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua que promueve lo siguiente:

- Se implementa el factor 85; que es el 85% de la expectativa de vida de una persona, establecida por el INEGI, solucionando así que la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua requiera de actualizaciones.
- Se incrementa la aportación del patrón en un 17% y del trabajador en un 12% actualizándolo a nuestro tiempo.
- Se soluciona el subsidio tan grande que el gobierno tiene que dar para el pago de jubilaciones y pensiones.
- Se ocasiona un posible progreso en la capacidad crediticia del Estado.

Debido a lo anterior mencionado, se decidió llevar a cabo este protocolo de investigación donde se proponga un Modelo de Seguridad Social y Pensiones para los Profesores por Contratación por Tiempo Determinado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, alternativo; mientras se logra la unificación bajo el sistema de Pensiones Civiles del Estado, por considerar a este el sistema de pensión más completo y con características más ventajosas para los profesores. Será analizado, a lo largo de esta investigación ya que es de gran importancia cumplir por parte de esta institución, con los requerimientos que exige la ley en materia de contrataciones. La Universidad Autónoma de Chihuahua al 31 de Agosto del 2016, dio un informe final relativo al fondo de ayuda para mejorar financieramente las Universidades Públicas Estatales, y con ayuda asociada, quedando por abajo de la media nacional en subsidio por estudiante, cuya fuente de procedencia federal son reasignaciones de presupuestos



federales de la Secretaría de Educación Pública de las Universidades Públicas Estatales, cuyo fin de dicho programa es: Contribuir mediante el Saneamiento financiero de la Universidad Autónoma de Chihuahua, a los intereses de las preocupaciones orgánicas de las Instituciones de Educación Superior. Donde el problema que intenta resolver a través de los bienes y servicios que se brindan es el siguiente: “Insuficiente saneamiento en las finanzas del rubro de seguridad social”. El problema que se pretende atender, se encuentra formulado como un “saneamiento en las finanzas insuficiente”, pero se debe mencionar cuál es el efecto esencial que tiene en la población de trabajadores de la Universidad Autónoma de Chihuahua, no la deficiencia en sí.

Los orígenes del problema afines con la información dados por el organismo Público son:

- Frágil salvaguarda de la seguridad social para los derechohabientes de la Universidad (así como de la facultad).
- Deficientes orígenes de financiamiento alternativos.
- Escasos recursos para enfrentar a las deudas eventuales y baja de los déficits.

Las consecuencias del problema son:

- Debilitada funcionalidad administrativa académica de acuerdo a las exigencias de la Universidad
- Clima laboral malo.
- Distribución de los recursos extraordinarios de manera desacertada que arriban a la Universidad.
- Insuficiente adecuación de recursos
- Incremento de pasivos eventuales.

Finalmente, el propósito y un complemento como solución del problema es: “garantizar la seguridad social” de los empleados de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Lo anterior refuerza y justifica aun más la identificación del problema y la elaboración de este modelo; ya que la misma Universidad Autónoma de Chihuahua reconoce la inviabilidad financiera del sistema actual de pensiones y débiles finanzas provocando así un mal clima laboral y un débil aseguramiento de la Seguridad social



para los empleados de la Universidad (por tanto de la facultad), aun con la modificación de la ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua en el 2013.

Aunado a todo lo anterior debe considerarse que lo que considera la ley como derechos irrenunciables de los trabajadores y el trabajador no está facultado para renunciar, en ningún caso, a cualquiera de los derechos que la legislación laboral le otorga, habiéndole negado al efecto, el propio legislador, toda autonomía de la voluntad. Y no puede haber discrecionalidad en la ley.

DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

Delimitación

El presente estudio se realizará en la ciudad de Chihuahua, Chihuahua en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, con los Profesores de Contratación por Tiempo Determinado de la misma.

FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Hipótesis General

El modelo actual de seguridad social y pensiones para los profesores de contratación por tiempo determinado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua es incompleto y no garantiza las condiciones para un retiro digno, por lo que los profesores estarían de acuerdo con un nuevo modelo propuesto que cumpla con los requisitos de ley y garantice todos las condiciones y derechos de los mismos.

Hipótesis Específicas

1. Los profesores no basificados (por contrato de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua) tienen cierto grado de insatisfacción con el actual modelo de contratación.
2. Las condiciones del actual modelo de contratación de los profesores no basificados (por contrato de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua) no son suficientes en cuanto a ley y genera insatisfacción en los mismos así como inseguridad.



3. El actual sistema de seguridad social en la Universidad Autónoma de Chihuahua es incompleto, en cuanto justicia laboral, con respecto a la comparación de prestaciones de profesores basificados y no basificados.
4. La forma de contratación, prestaciones de seguridad social, tipo y duración, condiciones de pensión y/o jubilación e igualdad y justicia de trato y derechos de los profesores no basificados (por contrato de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua) genera insatisfacción entre los mismos.
5. Se requiere un diseño de un modelo de contribuciones definidas y un aumento en los porcentajes de aportación.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

En la siguiente revisión de literatura se buscará dar a conocer todos los derechos del trabajador empezando por la Declaración Universal de Derechos Humanos, La ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley Federal del Trabajo así como una comparación con la forma de contratación actual, todo en base a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los derechos humanos, en su declaración universal en la fracción primera del Artículo 25, mencionan:

“Que todas las personas tienen derecho a un nivel de vida apropiado que le garantice bienestar y salud, así como a su familia, en especial el vestido, vivienda, alimentación, los servicios sociales necesarios y la asistencia médica; también a su vez tiene derecho a los seguros en caso de enfermedad, invalidez, desempleo, vejez, viudez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”. (ONU, 1945)

En la república mexicana en el Artículo 123 se define:

“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, y con mayor precisión en el apartado XI especifica que: 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. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2016, art. 123).”

Específicamente con relación a las Universidades Públicas en el Art. 3º fracción VII se indica: “Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere”; (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2016, art. 3).

Tomando en cuenta lo arriba escrito, el trabajador administrativo y académico de las universidades autónomas de la república mexicana deben regirse por el apartado A del artículo 123, del que se hablara sobre las fracciones que tengan relación con este trabajo de tesis.

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

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:



I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2019, art. 123 A).

Siguiendo la línea de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos los derechos de los trabajadores conforme a la misma en la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social:

Artículo 1.

La presente Ley es de observancia general en toda la República Mexicana, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de orden público y de interés social.

Artículo 2.

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una



pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Artículo 3.

La realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por esta Ley y demás ordenamientos legales sobre la materia.

Artículo 4.

El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

Artículo 5.

La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.

La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social en su Artículo 11 del título segundo que nos habla del régimen obligatorio nos dice

El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

(Ley del Instituto mexicano del Seguro Social)

Tomando en cuenta lo visto en el artículo tercero constitucional que las universidades autónomas están reguladas por el artículo 123 apartado A, también tenemos que ver el artículo 12 de la ley del instituto mexicano del seguro social.

Artículo 12.

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:



I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;

II. Los socios de sociedades cooperativas, y

III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes (Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, última reforma 2019).

Artículo 41.

Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 55.

Los riesgos de trabajo pueden producir:

I. Incapacidad temporal

II. Incapacidad permanente parcial;

III. Incapacidad permanente total, y

IV. Muerte.

Se entenderá por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 56.

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;

II. Servicio de hospitalización;

III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y

IV. Rehabilitación.



(Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, última reforma 2019).

De la conservación de derechos

Artículo 109.

El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir, exclusivamente la asistencia médica y de maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria. Del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios.

El Ejecutivo Federal podrá solicitar al Consejo Técnico que se amplíe el período de conservación de derechos a que se refiere el párrafo anterior, cuando a su juicio las condiciones económicas y laborales del país así lo requieran, y determinará las condiciones específicas en que operará la conservación de los derechos que al efecto correspondan, los requisitos necesarios para otorgarla y la vigencia que en cada caso se determine. En este supuesto el Gobierno Federal proveerá de manera oportuna y suficiente al Instituto de los recursos necesarios para financiar los costos adicionales que dicha medida represente. El Instituto al efecto deberá llevar registros contables por separado de su operación ordinaria. Para dichos propósitos, los recursos que el Gobierno Federal destine, deberán considerarse expresamente en el correspondiente Presupuesto de Egresos de la Federación. (Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, última reforma 2019).

La Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos en su capítulo III Habitaciones para los trabajadores.

Artículo 136. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Artículo 137. El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente



para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Artículo 138. Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones.

Artículo 139. La ley que cree dicho organismo regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el artículo 137.

La misma ley en su en su capítulo XVII que habla del Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior:

353-M.- El Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

Artículo 353-U.- Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere este Capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley. (Ley federal del trabajo, ultima reforma 2019).



Marco conceptual

En los Estados Unidos Mexicanos, se tienen más de 1000 diferentes esquemas y modelos de seguridad social, cada uno contando con sus tasas de cotización siendo independientes entre sí de acuerdo al estudio “Pensiones en México 100 años de Desigualdad” del Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, diferentes modelos, esquemas y sistemas de pensiones, cada uno contando con las propias tasas de reemplazo, cotización, incentivos, reglas, beneficios y condiciones además siendo independientes entre sí. (Valenzuela, 2017).

Por otra parte, la seguridad social se encuentra en manos de diversas dependencias públicas, ya sean federales o locales, así como de organismos descentralizados (Vásquez 2012), se computa que hay más de 100 sistemas de pensiones en los Estados Unidos Mexicanos, cada cual de éstos se maneja con sus propias reglas, ya sea en términos de obtención de recursos, administración, y en lo referente a los beneficios ofrecidos.

Así, hablar de un sistema de seguridad social en la república mexicana, es describir a diferentes divisiones de beneficiarios y beneficios que tienen algún apoyo para la edad adulta (subsistemas). Entonces; las diferentes pensiones se logran a través de diferentes organismos que atienden a distintos objetivos de poblaciones. Varias tienen información sobre sus montos de pensiones, pensionados, y pasivos laborales en el tiempo; otras, como las municipales, estatales y universitarias, tienen poca o nula información (Macías 2017).

Conceptos de Seguridad Social

Según el Consejo Nacional de Población la beneficencia social era la protección que en tiempo atrás se daba al desamparado, la misma si era proporcionada por los particulares, era privada; si por otro lado, correspondía al Estado, era pública (CONAPO, 2005).



La asistencia privada son recetas de filantropía, no obligadamente eficaces y la mayoría de las veces no tan escrupulosas. La protección pública es una articulación administrativa para ejecutar un deber con cargo al presupuesto del Estado (De Buen, 2006).

La asistencia social es un cometido del gobierno para cuidar a la población dentro de la sociedad de los desgracias que conllevan las enfermedades, insalubridad, el abandono, la desnutrición, , la contaminación ambiental y otros males sociales que perjudican la seguridad y la salud vital de las personas (Instituto de Investigaciones Jurídicas 1999).

Previsión social es el grupo de actividades privadas o públicas con la finalidad de proteger a la población en general y de los derechohabientes y sus familias en particular, contra los desastres o contingencias que provengan de situaciones imprevistas (Diccionario Jurídico Mexicano, 1999).

Seguro social, es definido como el mecanismo jurídico del Derecho del Trabajo, a través del cual organismo público queda obligado, mediante una cuota, fiscal o de otro tipo, que pagan trabajadores, patrones y el Estado, o solo ciertos de estos, a proveer al asegurado o sus beneficiarios, una pensión o subsidio o atención médica, cuando suceda alguno de los riesgos laborales o accidentes de tipo social o como lo menciona en su artículo 4 la ley del Seguro Social es la herramienta básica de la seguridad social, creado como un servicio público de naturaleza nacional de acuerdo a esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos (Ley del Instituto mexicano del Seguro Social DOF 12-11-2015).

La seguridad social ha tenido un papel fundamental en los estados modernos como mecanismo para combatir la pobreza, y distribuir el ingreso, por medio de la transferencia de beneficios, ya sea en especie, o en dinero, en especial a los grupos menos favorecidos (Narro, 1992).



La seguridad social definiciones y conceptos relacionados.

Esta se define como: "la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos" (Plan Nacional de Desarrollo, 2013-2018).

La jubilación, según el diccionario jurídico, "es la cesación de toda relación laboral que termina al mismo tiempo cualquier contrato de trabajo vigente y que permite al trabajador acogerse a un régimen de retiro a través del cual obtiene una remuneración mensual vitalicia cuando ha alcanzado una edad límite o ha prestado determinado número de años de trabajo a un patrono, sea persona, empresa, o negociación o el propio Estado".

La pensión es explicada por la Organización Internacional del Trabajo como: "el monto de dinero que recibe el trabajador o su familia al término de su vida laboral, en caso de invalidez, incapacidad o muerte. Además, afirma que la jubilación se alcanza al cumplir con la edad (generalmente entre 60 y 65 años) y el periodo de empleo (entre 30 y 40 años de servicio) determinados en las normas de cada país o sistema de seguridad social, cuando se adquiere el derecho al pago de una pensión" (OIT, 2001).

Un sistema de seguridad social se define como aquel que cumple satisfactoriamente con todos los principios enunciados y se financia principalmente con cargo a impuestos generales; mientras que los llamados regímenes de seguro social limitado, pueden cubrir diversos riesgos, incluidos los seguros de retiro, accidentes de trabajo, enfermedad, maternidad y prestaciones sociales, pero están dirigidos a sectores específicos de la población, y se financian a través de contribuciones o



aportaciones de los propios trabajadores y en algunos casos del Estado (Narro, 2010).

Una pensión es un pago que se recibe por medio de una organización de seguridad social cada vez que se cumpla con las aportaciones y reglas exigidas por dicha institución o también concedida por el gobierno propio sin haber habido aportaciones. (Macías y Villa 2017). Con lo dicho anteriormente la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro reúne a los sistemas de pensiones en cuatro pilares (CONSAR, 2016):

Pilar cero. Paga una pensión mínima, dada a los adultos mayores, con la finalidad de aminorar su debilidad y pobreza, en los años los que ya no son económicamente productivos. Se le llama como Pensión no contributiva y puede ser focalizada o universal (ejemplo, a grupos por condición de pobreza o edad). Este pilar se financia con dinero público (en esta cuestión, con gasto corriente), abonado a un programa presupuestario.

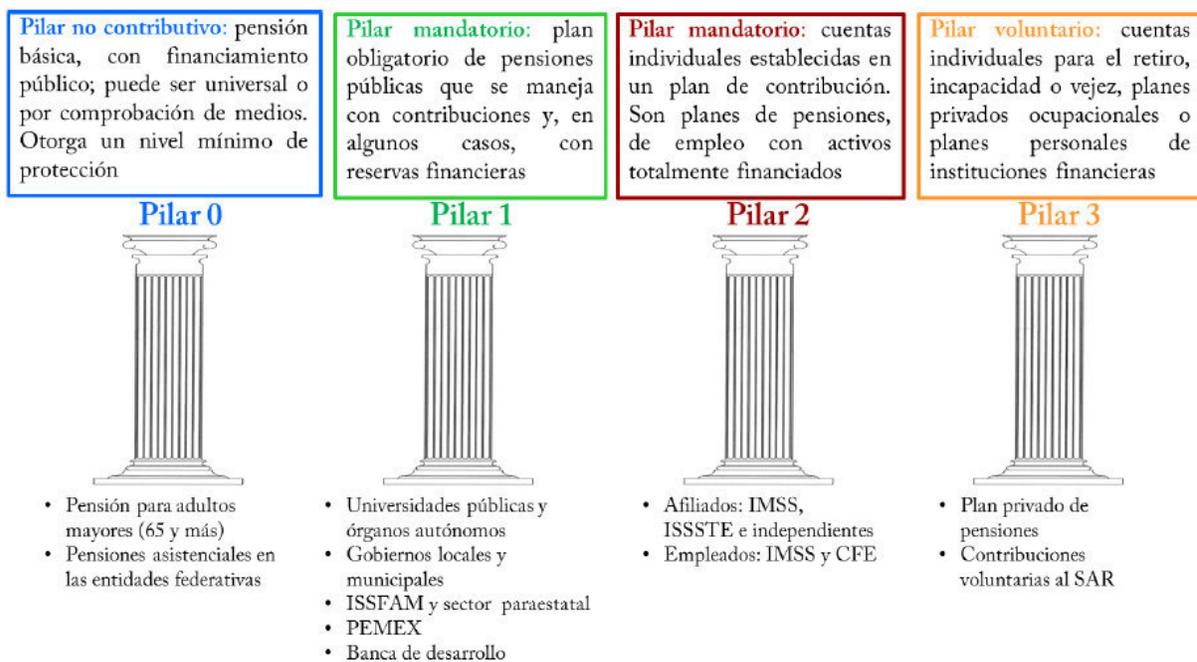
Pilar uno. Nombrado también como pensión de reparto o de beneficio definido y es forzosa. Los derechohabientes con esta regla tienen que contribuir con cuotas definidas en la correspondiente ley. En los Estados Unidos Mexicanos, lo anterior es financiado de manera tripartita (trabajador, patrón y Federación) y proporcional a un sueldo base. Las cuotas de los trabajadores son depositadas en una bolsa común de donde se usan los recursos para sufragar las pensiones corrientes. Este pilar es afectado por los cambios políticos y demográficos.

Pilar dos. Denominado como pensión de cuentas individuales o pensión de contribución definida y es obligatorio también. Aquí se definen derechos de posesión sobre los recursos, donde cada trabajador es propietario de sus ahorros de capital que, junto con los intereses de las inversiones que se hagan, serán parte de los comisiones de su pensión.



Pilar tres. Es constituido por distintas formas de ahorro voluntario, como lo son los planes de ahorro privados para pensiones, cuentas individuales, y planes ad hoc de los patrones. Son cuadros discrecionales, flexibles y distintos entre ellos.

Figura 1: Taxonomía del sistema de pensiones en México según el esquema con múltiple pilares del Banco Mundial



Fuente: Comisión Nacional del sistema de ahorro para el retiro (CONSAR) Diagnostico del sistema de pensiones (2015)



Estado del arte

En nuestros días, en la república mexicana los sistemas de seguridad social están dirigidos a nivel Federal por una diversidad de reglamentos que salen del Artículo 123 Constitucional y los cuales incluyen: la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro la Ley del Seguro Social; Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros; la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; y las leyes de pensiones y jubilaciones de cada entidad federativa, Universidades y municipios, entre otros.

La seguridad social en México está conformada por dos formas de pensiones, las que son contributivas (en las que el derechohabiente aporta de forma total o parcial los fondos con que en el futuro se cubrirá su pensión de retiro) y las no contributivas (que son pagadas totalmente por recursos públicos).

La seguridad social se otorga por medio de los organismos especializados para eso, cada cual con sus propios esquemas de provisión de pensiones y salud. En lo particular, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Petróleos Mexicanos (Pemex) y el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México (ISSFAM) proporcionan de dichos derechos y servicios.

Por otro lado. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) aun cuando no se trata de un instituto de seguridad social, maneja las deudas laborales de Empresas Productivas del Estado (EPEs) extintas, como Luz y Fuerza del Centro (LFC) y Ferrocarriles Nacionales de México (Ferroviales). El cuadro 3 enseña los siete principales organismos de seguridad social, así como su presupuesto, total de pensionados y cantidad de costo anual por pensionado por cada uno de los regímenes de pensiones que funcionan, y su correspondiente con los pilares mencionados anteriormente.



Cuadro 4 Pensiones en México: instituciones y pilares

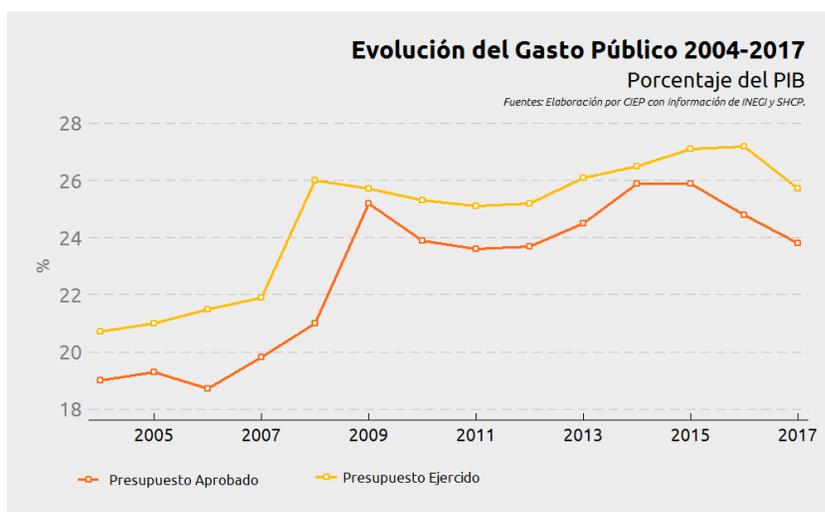
Instituciones	Pilar cero	Pilar uno	Pilar dos	Pilar tres
IMSS	N/A	LEY DE 1973 Presupuesto: \$ 334,086.0 mdp. Pensionados: 3,681,747.0 Gasto anual promedio por pensionado: \$90,741.2 pesos.	LEY DE 1997 Presupuesto: \$ 15,247.9 mdp. Pensionados: 398,372 Gasto anual promedio por pensionado: \$ 38,275.6 pesos.	AHORRO VOLUNTARIO El trabajador puede hacer aportaciones voluntarias a su cuenta individual.
ISSSTE	N/A	DÉCIMO TRANSITORIO Presupuesto: \$ 180,703.9 mdp. Pensionados: 1,095,299 Gasto anual promedio por pensionado: \$ 164,981.3	CUENTAS INDIVIDUALES Presupuesto: \$ 10,100.3 mdp. Pensionados: 23,363 Gasto anual promedio por pensionado: N/D	AHORRO SOLIDARIO Por cada \$1.0 pesos que el trabajador del ISSSTE aporta a su cuenta individual, la dependencia en la que trabaja aporta \$ 3.25 pesos.
PEMEX	N/A	Presupuesto: \$ 53,794.8 mdp. Pensionados: 93,564 Gasto anual promedio por pensionado: \$ 574,953 pesos	A partir del 1 de enero de 2016, los trabajadores de confianza (aproximadamente 20 %) se incorporan a un régimen de cuentas individuales.	N/A
CFE	N/A	Presupuesto: \$ 35,964.1 mdp. Pensionados: 47,381 Gasto anual promedio por pensionado: \$ 759,035.9 pesos	A partir del 18 de agosto de 2008, la CFE transita a un régimen de cuentas individuales, en cual se adhiere al IMSS, cotizando para recibir salud y pensiones.	Además, se crea un esquema de ahorro con aportaciones de los empleados y CFE denominado CIJUBILA.
ISSFAM	N/A	Presupuesto: \$ 4,956.4 mdp. Pensionados: 29,956 Gasto anual promedio por pensionado: \$ 165,398.0 pesos	N/A	N/A
SHCP	N/A	LUZ Y FUERZA DEL CENTRO Presupuesto: \$ 19,482.1 mdp. Pensionados: 20,067 Gasto anual promedio por pensionado: \$ 970,844.0	N/A	N/A
SEDESOL	PENSIÓN PARA ADULTOS MAYORES Presupuesto 2017: \$39,100.5 mdp Beneficiarios: 5.4 millones Gasto anual promedio por pensionado: \$ 7,233 pesos.	N/A	N/A	N/A

Fuente: Elaborado por el CIEP, con información de CONSAR (2016); IMSS (2017); ISSSTE (2017); SHCP (2015); Pemex (2015); CFE-SUTREM (2016).



Últimamente, el gasto público desempeñado ha sido más alto que el gasto público presupuestado. Como media, el gasto desempeñado ha superado en varios puntos al Producto Interno Bruto cada año, con relación de lo aprobado; lo que se ha reflejado en un aumento de las deudas históricas de requerimientos financieros del sector público. Como puede verse en la gráfica 1:

Gráfica 1: Presupuesto aprobado contra gasto ejercido 2004 - 2017



Fuente: Elaborado por el CIEP con información de la SHCP (2016 y 2017) y el INEGI (2016).

Con lo anterior se puede observar que el presupuesto destinado a todas las partidas ha ido aumentando y excediendo lo aprobado cada año y que en determinado momento puede llevar al colapso de las dependencias y sistemas que funcionan en la actualidad.

En el caso de la seguridad social, el presupuesto asignado en la república mexicana incorpora primordialmente, los recursos que se dirigen a pagar pensiones y a dar los servicios de salud. En estos años, el dispendio en salud se ha disminuido, mientras que el gasto en pensiones tiene aumentos importantes. Como se puede observar en la gráfica 2.

Gráfica 2: Presupuesto de salud y pensiones como proporción del PIB



Fuente: Elaborado por el CIEP con información de la SHCP (2015, 2016 y 2017).

Se puede observar en las gráficas la influencia que las finanzas públicas tienen por el pago de deudas, entre estas las pensiones, lo que tiene efectos negativos en recursos destinados al suministro de los servicios de salud a la población. Lo cual es uno de los motivos por las que fue indispensable hacer modificaciones a la seguridad social, aunque, no únicamente no hay fuerza de trabajo adecuada para mantener a los adultos mayores, si no que ahora viven más años de edad adulta mientras los cuales deben recibir una pensión (Macías, 2017).

El gasto en pensiones se ha incrementado por lo que se usará para sufragar las pensiones contributivas, es decir, las que se dan a los derechohabientes que han contribuido a un sistema de pensiones a través de sus vidas laborales y, en el caso de la república mexicana, que han trabajado en el mercado laboral. El aumento en el número de pensionados contributivos promedio es entre 4.0 y 4.4 %. El ISSSTE en sus estados financieros y actuariales, así como en otros estudios, sopesan que el máximo número de pensionados con el régimen actual se alcance en 2025, por lo que puede esperar que el gasto en pensiones continúe incrementándose y por ende oprimiendo las finanzas públicas. Otros puntos que ayudan a que el dispendio en pensiones en la república mexicana sea más grande es que el descuento de cuotas



de los derechohabientes del IMSS se encuentra muy por debajo del promedio mundial, la cual no es adecuado para financiar las actuales pensiones, y muy seguramente no será suficiente para pagar las pensiones o futuro. (Colmenares, 2012).

Como podemos ver en la tabla siguiente:

Cuadro 5 Pensiones en el mundo, tasas de contribuciones:

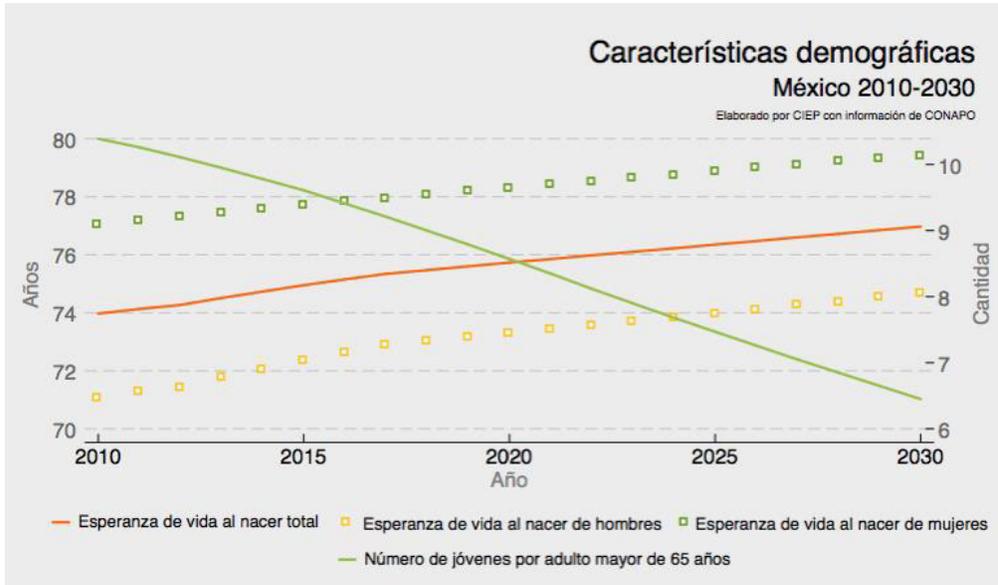
<i>País</i>	<i>Tasa %</i>
<i>Israel</i> 	<i>15</i>
<i>Australia</i>	<i>12</i>
<i>Dinamarca</i> 	<i>12</i>
<i>Chile</i> 	<i>10</i>
<i>México</i>	<i>6.5</i>
<i>Eslovaquia</i>	<i>6</i>
<i>Estonia</i>	<i>6</i>
<i>Suecia</i> ,	<i>4.9</i>
<i>Polonia</i>	<i>2.9</i>
<i>Noruega</i>	<i>2</i>

Fuente: Elaborado por el Centro de Investigación y Evaluación Presupuestaria con información de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

En la grafica 3 se puede ver el crecimiento rápido y constante del gasto en pensiones en los últimos 17 años lo cual se debe al envejecimiento de la población y al incremento de la esperanza de vida pero sobre todo a la prevalencia de las pensiones de beneficio definido que recibirá la generación de transición lo cual generara un problema en los años siguientes de insostenibilidad de las pensiones y seguridad social (Macías, 2017). Mostrado en la esperanza de vida y gasto en pensiones en las siguientes graficas:

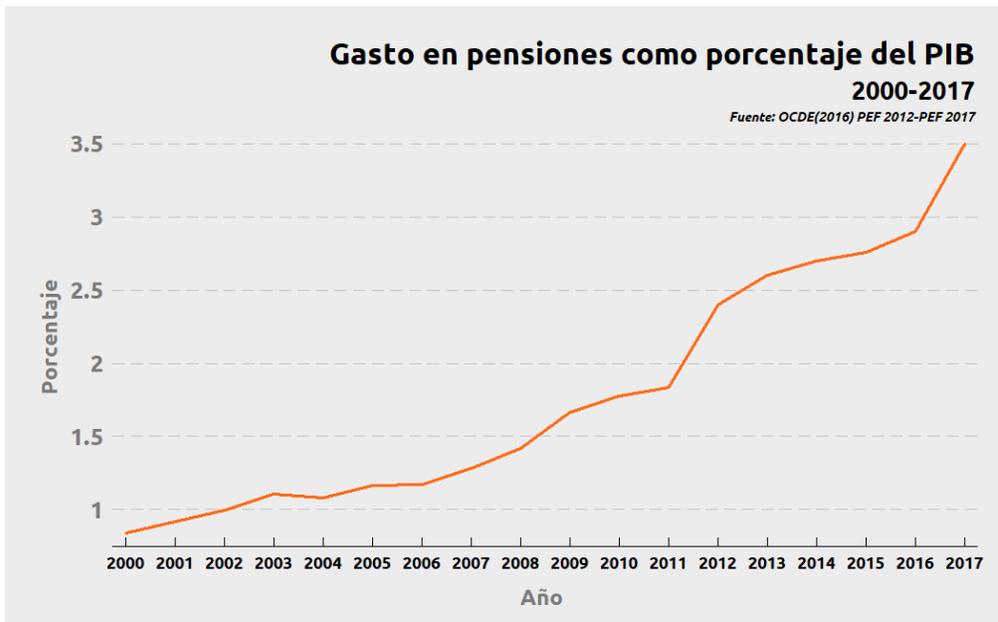
Grafica 3

Características demográficas México 2010- 2030



Fuente: Elaborado por el CIEP, con información de CONAPO (2017).

Grafica 4: Gasto en pensiones como porcentaje del PIB 2000-2017



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE (2016); SHCP (2016).



Modelos de Seguridad Social en otros países

La información de los países siguientes fue tomada de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la comisión europea.

Dinamarca

Información obtenida de: “La Seguridad Social en Dinamarca” (MISSOC, 2012)

En Dinamarca, las prestaciones de la Seguridad Social son las siguientes:

- Prestaciones de enfermedad, hospitalización y maternidad, subsidios diarios de enfermedad y de maternidad y ayuda para la rehabilitación;
- Prestaciones por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales;
- Asignación para gastos funerarios;
- Pensiones de invalidez;
- Pensiones de vejez y pensiones extraordinarias;
- Prestaciones de desempleo;
- Prestaciones familiares.

Las prestaciones de la Seguridad Social en Dinamarca se financian con carácter general mediante los impuestos (impuestos del Estado y de los municipios), incluida la contribución para el mercado de trabajo.

Holanda

Información obtenida de: “La Seguridad Social en Los Países bajos” (MISSOC, 2012)

El sistema de la Seguridad Social Holandés incluye las siguientes ramas de los seguros sociales:

- Enfermedad y maternidad;
- Seguro de incapacidad para el trabajo. No existe un régimen especial del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;



- Vejez;
- Prestaciones de supervivencia;
- Desempleo;
- Prestaciones por hijos

El sistema de Seguridad Social Holandés se financia a través de un sistema de cotizaciones (que pagan los residentes y no residentes, los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores por cuenta propia y los empresarios) y de impuestos. En ocasiones se realiza una financiación adicional con cargo a los impuestos generales, por ejemplo, para las pensiones de vejez.

El patrón pagará las cotizaciones debidas a las distintas ramas de la Seguridad Social. La parte de la cotización a su cargo le será retenida de su salario. Su empresario está obligado a reembolsar la cuantía de la cotización, proporcional a los ingresos, que ha pagado en virtud de la Ley del Seguro de Asistencia sanitaria. Si percibe prestaciones económicas, la institución que las abona deberá, en determinados supuestos, retener una cotización sobre estas prestaciones.

Noruega

Información obtenida de: “La Seguridad Social en Noruega” (MISSOC, 2012)

En el país de Noruega, la seguridad social universal está primordialmente cubierta a través del Sistema Nacional de la Seguridad Social, el sistema de los servicios y el de las prestaciones en dinero en provecho de las familias con hijos de poca edad.

Por reglamento general, todos los individuos que residan o trabajen por cuenta propia en Noruega o en las áreas permanentes o móviles de la meseta continental noruega están protegidos por el seguro forzoso del Sistema Nacional de la Seguridad Social.

El abastecimiento de la asistencia en todas las ramas (incluyendo las prestaciones), con excepción de la asistencia médico-hospitalaria, es obligación de la



Administración de Trabajo y de Bienestar, un sistema público administrado por el gobierno y dirigido por la Administración de Trabajo y de Bienestar. La Administración de Trabajo y de Bienestar también se le encomiendan los pagos en relación con el mantenimiento de los hijos.

A nivel regional se establecen también para ayudar a disminuir las bajas por enfermedad y fomentar la incorporación en la vida laboral de los trabajadores los discapacitados y mayores.

Financiamiento

El Sistema Nacional de la Seguridad Social es financiado por un lado a través de las cuotas de los patrones y de los derechohabientes, y en parte a través de los impuestos.

Las cotizaciones de los trabajadores independientes y que trabajan por cuenta propia se computan sobre la base de sus sueldos brutos profesionales.

El total de la cuota de los trabajadores por cuenta ajena llega al 7,8 % del sueldo sujeto a retención por la pensión (ingresos salariales brutos), y para los trabajadores por cuenta propia llega al 11,0% del sueldo propenso a retenciones por la pensión (recibidos en calidad de independiente). El porcentaje de cotización que se aplica a los otros tipos de ingresos personales (pensiones, etc.) llega al 4,7%.

Las cuotas del patrón son calculadas mediante un porcentaje de los salarios abonados. De manera general, las cuotas de los empleadores llegan al 14,1%; sin embargo, se fijan porcentajes más bajos si las organizaciones se encuentran en determinados puntos del país o son parte de determinados sectores. La seguridad social es financiada por medio de los impuestos.



Bélgica

Información obtenida de: “La Seguridad Social en Bélgica” (MISSOC, 2012)

El régimen de la Seguridad Social en Bélgica para los trabajadores por cuenta ajena incluye las siguientes ramas:

- Prestaciones de enfermedad y de maternidad
- Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Subsidios por defunción
- Prestaciones de invalidez
- Prestaciones de vejez y de supervivientes;
- Prestaciones por desempleo
- Prestaciones familiares

Financiación

La mayoría de las ramas de la Seguridad Social se financian por una parte del total de las cotizaciones generales a la Seguridad Social, por otra, del total de las aportaciones generales del Estado y de la financiación alternativa (IVA) se asigna a estas ramas de acuerdo con sus necesidades de tesorería.

Se debe pagar una cotización a la Seguridad Social cuya cuantía es igual a determinado porcentaje del salario. El empresario retendrá la cotización del salario y la ingresará en la Oficina Nacional de la Seguridad Social. La única cotización que puede que tenga que pagar el trabajador es la que la mutualidad le podrá reclamar a cambio de determinadas prestaciones del seguro libre complementario.



III. CRITERIOS METODOLÓGICOS

La naturaleza o enfoque de la investigación fue mixta ya que algunas de las variables fue posible asignar cantidades y las demás se expresan en cualidades.

De tipo aplicada, ya que se busca aplicar el conocimiento proponiendo un modelo de seguridad social y pensiones para los profesores de contratación por tiempo determinado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua generando así alternativas de solución.

El diseño de la investigación es no experimental, ya que solo se observarán y medirán hechos ya existentes como es la contratación actual.

- Transeccional descriptivo. Transeccional porque la evaluación del trabajo sólo se desarrollará en un tiempo específico y será descriptivo debido a que la propuesta solo incluirá una variable.

El **método** fue deductivo en lo conceptual ya que parte de leyes, postulados y principios de validez comprobada para su aplicación.

La parte **procedimental ya que es una investigación no experimental** fue un estudio de caso ya que se analiza a la Facultad de Contaduría y Administración como una unidad para responder al planteamiento del problema.

El **modo** fue de campo con apoyo bibliográfico.

El trabajo de investigación se llevó a cabo en la ciudad de Chihuahua, Chih. en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua entre los meses de Mayo y Junio del 2018.

La población de interés con la que se trabajó fue: los profesores de contratación por tiempo determinado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

El marco muestral se elaboró tomando en cuenta los datos proporcionados por la Secretaría Administrativa de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua así como de la Rectoría de la Universidad



Autónoma de Chihuahua. En dichos datos se podrán encontrar que con fecha de corte al 17 de Septiembre del 2019 la Facultad tuvo una plantilla de 386 profesores en total donde se identifican 171 profesores por contrato.

La unidad de análisis fueron los 171 profesores de contrato de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua

El tipo de muestreo fue:

No Probabilístico, y se tomo en cuenta según la Subsecretaria de Educación Superior en México existen 34 Universidades Públicas Estatales.

El tamaño de la muestra fue:

171 profesores de contratación por tiempo determinado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

La selección de la muestra fue:

Margen: 10%

Nivel de confianza: 95%

Población: 171

Tamaño de muestra: 66

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + (z^2(p \cdot q)) / N}$$

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población con la característica deseada (exito)
- q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

171
TAMAÑO DEL UNIVERSO
 Número de personas que componen la población a estudiar.

50
HETEROGENEIDAD %
 Es la diversidad del universo. Lo habitual suele ser 50%.

9.5
MARGEN DE ERROR
 Menor margen de error requiere mayores muestras.

95
NIVEL DE CONFIANZA
 Cuanto mayor sea el nivel de confianza, mayor tendrá que ser la muestra (95% - 99%).



La variable del estudio que se evaluó fue:

El uso de la contratación por tiempo determinado en profesores Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Derechos y obligaciones de la seguridad social ocupacional.

Prestaciones ofrecidas por las forma de contratación usadas en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

La recolección de datos se realizó realizando un cuestionario aplicado a los profesores de contratación por tiempo determinado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua y de manera bibliográfica.

La codificación de la información y el manejo de los datos obtenidos con el cuestionario y análisis bibliográfico que se realizo fueron analizados en Excel y SPSS para transformar los datos en información.

Alcance, La Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua

El análisis e interpretación de la información se hizo a través de:

Este análisis será a través de estadística descriptiva y análisis y estudio de la información tanto obtenida de la encuesta como de la información bibliográfica de otros estudios teniendo como objetivos proponer un modelo que se basará en puntos en relación al estudio de los datos obtenidos por ambos medios mencionados antes.



IV. Comparativo entre prestaciones ofrecidas a profesores con Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua dentro del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Chihuahua y profesores de contratación por tiempo determinado (contrato por semestre).

En el siguiente cuadro a continuación (Cuadro 5) se presenta un comparativo de las prestaciones recibidas por los profesores con base de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua

Cuadro 5. Comparativo prestaciones ofrecidas a profesores con Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua dentro del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Chihuahua y profesores de contratación por tiempo determinado (contrato por semestre).

Prestación	Profesores con base	Ley de Pensiones	Por tiempo determinado
Pensiones y jubilación	√	√	Solo Fondo
Préstamos personales	√	√	x
Préstamos hipotecarios	√	√	x
Servicio médico asistencial	√	√	Solo contrato
Ayuda para gastos funerarios	√	√	x
Aguinaldo	√	√	√
Incremento al salario por prima	√	x	x
Estimulo económico por años de antigüedad	√	x	x
Estimulo a la permanencia	√	x	x
Ayuda para despensa	√	x	x
Material didáctico	√	x	x

Fuente: Información obtenida de el contrato colectivo de trabajo de la Universidad Autónoma de Chihuahua de su sindicato de personal académico, Nueva Ley de Pensiones Civiles de Estado de Chihuahua y el contrato individual de trabajo por tiempo determinado ofrecido a los profesores no basificados información obtenida de la unidad de transparencia de rectoría de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Cuadro 5. Comparativo prestaciones ofrecidas por Pensiones civiles del Estado de Chihuahua, Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Chihuahua(profesores con base) y Académicos(profesores) con tipo de contratación por tiempo determinado (contrato por semestre)



Prestación	Profesores con base	Ley de Pensiones	Por tiempo determinado
Días de descanso	√	√	√
Vacaciones y prima vacacional	√	√	√
Permiso con goce de sueldo en caso de hospitalización de los hijos	√	√	x
Ayuda económica para guardería	√	√	x
Riesgos y enfermedades profesionales	√	√	x
Retiro voluntario y prima de antigüedad	√	√	x
Gratificación al momento de pensionarse o jubilarse	√	√	x
Fondo complementario	√	√	x
Seguro de vida	√	√	x
Beca a hijos y cónyuge	√	√	x
Beca de estudios al 100% al trabajador	√	√	x

Fuente: Información obtenida de el contrato colectivo de trabajo de la Universidad Autónoma de Chihuahua de su sindicato de personal académico, Nueva Ley de Pensiones Civiles de Estado de Chihuahua y el contrato individual de trabajo por tiempo determinado ofrecido a los profesores no basificados información obtenida de la unidad de transparencia de rectoría de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Cuadro 5. Comparativo prestaciones ofrecidas por Pensiones civiles del Estado de Chihuahua, Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Chihuahua(profesores con base) y Académicos(profesores) con tipo de contratación por tiempo determinado (contrato por semestre)



Prestación	Profesores con base	Ley de Pensiones	Por tiempo determinado
Prestamos sin intereses	√	√	√
Apoyo económico para labores docentes en otras ciudades	√	√	x
Fondo de ahorro	√	√	x
Año sabático	√	x	x
Apoyo para la adquisición de lentes	√	√	x
Incentivo a la evaluación del desempeño	√	√	x

Fuente: Información obtenida de el contrato colectivo de trabajo de la Universidad Autónoma de Chihuahua de su sindicato de personal académico, Nueva Ley de Pensiones Civiles de Estado de Chihuahua y el contrato individual de trabajo por tiempo determinado ofrecido a los profesores no basificados información obtenida de la unidad de transparencia de rectoría de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Contrato colectivo de trabajo Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Chihuahua

Clausula 25. Incremento al salario por prima de antigüedad.

Clausula 26. Reconocimientos y estímulo económico al personal académico que cumpla 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años de prestar servicios a la institución.

Clausula 27. Estímulo a la permanencia del personal académico equivalente al 10% que cumplido el momento del derecho de su jubilación decidan continuar laborando.

Clausula 28. Ayuda para despensa.

Clausula 29. Ayuda para la adquisición de material didáctico.

Clausula 30. Aguinaldo.

Clausula 34. Licencia por 90 días en caso de embarazo repartidos antes y después del parto.



Clausula 35. Días de descanso fijados como obligatorios en la Ley Federal del Trabajo, los días 1 y 2 de noviembre, así como los establecidos en el calendario escolar de la universidad, así como el periodo vacacional que establezca dicho calendario.

Clausula 36. Pago íntegro de los días de descanso y Vacaciones por parte de la institución.

Clausula 37. Prima vacacional.

Clausula 40. Permiso con goce de sueldo en caso de hospitalización de los hijos.

Clausula 41. Inscripción al régimen de Pensiones civiles del Estado.

Clausula 42. Servicio médico.

Clausula 43. Ayuda económica para guardería.

Clausula 44. Riesgos y enfermedades profesionales.

Clausula 45. Retiro voluntario y prima de antigüedad

Clausula 46. Gratificación al momento de pensionarse o jubilarse.

Clausula 47. Jubilación

Clausula 48. Fondo complementario para pensionados y jubilados académicos.

Clausula 50. Gastos de sepelio.

Clausula 51. Seguro de vida.

Clausula 53. Ayuda económica a los hijos del personal fallecido.

Clausula 55. Beca o exención de pago de las cuotas establecidas por concepto de inscripción y colegiatura al cónyuge e hijos del trabajador.

Clausula 56. Beca al 100 % al personal académico que realice estudios en las unidades académicas de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Clausula 58. Préstamo por doce mil pesos sin intereses.

Clausula 59. Apoyo económico por doscientos cincuenta pesos por realizar labores docentes en otras ciudades.

Clausula 60. Descuento en eventos científicos culturales y deportivos organizados por la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Clausula 61. Fondo de ahorro.

Clausula 62. Año sabático.

Clausula 63. Apoyo para la adquisición de lentes.



Clausula 64. Incentivo a la evaluación del desempeño.

Nueva Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua

Articulo 15. Pensiones

 Prestamos

 Ayuda económica para gastos funerarios

Artículo 71. Préstamos personales.

Artículo 81. Préstamos hipotecarios.

Artículo 82. Ayuda para gastos funerarios.

Reglamento de los Servicios Médicos Para los Trabajadores al Servicio del Estado de Chihuahua.

ARTICULO 2. El servicio médico asistencial se prestará por conducto del Organismo Público Descentralizado, denominado Pensiones Civiles del Estado, para cuyo efecto se integra, una unidad llamada “Servicios Médicos Estatales”.

Contrato por tiempo determinado (temporal semestral a académicos sin base) según información recibida del departamento de transparencia de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Servicio médico Instituto Chihuahuense de la Salud.

Aportación al fondo de pensiones.

Finiquito al término de semestre que incluye:

 Proporcional de aguinaldo

 Proporcional prima vacacional

 Proporcional vacaciones



V. Casos de éxito

Guanajuato

El organismo público que tiene a su cargo la gestión de las prestaciones y seguros propios de la seguridad social de los derechohabientes al servicio del Estado y municipios afiliados de Guanajuato es el Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato (ISSEG), así como de las instituciones autónomas circunscritas.

El fondo manejado por el Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato ISSEG se integra por 2 orígenes principales: las aportaciones y cuotas de los patrones y derechohabientes, y los intereses generados por las inversiones del instituto.

El reforzamiento del fondo de pensiones obedece a la suficiencia de los recursos imprescindibles para asegurar el pago de prestaciones y seguro. A pesar de ello, el pago de seguridad social y pensiones no ejerce coacción sobre las finanzas públicas en el mediano plazo.

Los pasivos por pensiones no fondeadas enfrentados por el estado de Guanajuato son relativamente bajos en comparación con los otros estados de México. Guanajuato puso en marcha reformas para robustecer su sistema de pensiones en 2002 y 2008, introduciendo aumentos graduales en las cuotas de los empleados y patronales. Se mostro un cambio reforma que posibilito asegurar y robustecer la viabilidad del Instituto de Pensiones. Lo que represento una robustez financiera importante que evito quitarle flexibilidad financiera al estado en el mediano plazo. (Moody's Inverstors Service, 2013).

En el área de jubilaciones y pensiones y jubilaciones, Guanajuato cuenta con un sistema apropiadamente anclado a largo plazo que es gestionado por medio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato (ISSEG) (Standard & Poor's, 2013).



La seguridad de los sistemas de seguridad social de los estados ha ido deteriorándose a través de los últimos años por los cambios en las características sociales, económicas y demográficas de México; en específico, el aumento del envejecimiento de la población. Por lo tanto, la inclinación para enfrentar tal particularidad es modificar los sistemas de pensiones a manera de garantizar la seguridad financiera. En el caso de cada estado, estos se encargan de dar seguridad social a sus derechohabientes. De acuerdo al dictamen llevado a cabo por la consultoría AR Información para decidir, actualmente solo 13 de los sistemas de pensiones son sostenibles a un largo plazo (AR 2013).

Buscando la factibilidad en finanzas que fuese capaz de enfrentar a sus deudas, el Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato ha tenido tres cambios paramétricos en los últimos 20 años, 2002, 2008 y 2013. La última aprobada por unanimidad en diciembre, lo que dio como resultado ha garantizado los recursos el pago de la seguridad social a largo plazo.

El primer factor de la reforma busca garantizar la seguridad financiera del sistema a largo plazo, con lo que fue necesario llevar a cabo las modificaciones paramétricas siguientes:

1. Aportaciones y cuotas patronales y de derechohabientes se aumentan un 5.25 por ciento en un periodo de 5 años.
2. Se acoge uno de los mejores hábitos en relación con la seguridad social, al aumentar el sueldo con el que es regulado de 1 a 5 años, lo que permite una mayor correspondencia entre las pensiones respectivas y las contribuciones realizadas.
3. El diseño un esquema de plan de Permanencia Voluntario, para desmotivar la jubilación, fue eliminado ya que no cumplió con los objetivos esperados en el momento de su creación, y no ha tenido que ver en la decisión de los derechohabientes para jubilarse y únicamente originaba costos no necesarios al Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato y sus organismos adheridos.

El siguiente factor es dar más préstamos y mejores servicios a los derechohabientes. El Instituto cuenta con tasas de interés competitivas en el



mercados sobre todo en el préstamo hipotecario el cual tiene una tasa del 10%; con la orientación de que los trabajadores no paguen más créditos costosos y, al mismo tiempo, fortalezcan el fondo de pensiones, la reforma tomo en cuenta mantener bajas tasas de interés, aumentar la revolvencia de los préstamos y dar condiciones más responsables y adecuadas para el financiamiento.

El último factor es la transparencia y la legalidad. Con el objetivo de asegurar al Instituto y que la utilización del dinero se lleve a cabo de la forma más transparente permisible, se concebio el Órgano de vigilancia y control en reemplazo de la Comisión de Vigilancia. Dicho Órgano se integra por cinco asociados, un comisionado del Poder Legislativo, uno del Sindicato de Académicos de la Universidad de Guanajuato, uno del Poder Judicial, uno de la Federación de Trabajadores del Estado y el ultimo de la Sección 45 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Distinto de años precedentes, los miembros no reciben un salario; cuentan con un honorario, como es mencionado no sólo la Ley de Seguridad Social se ha modificado, el instituto se ha reestructurado completamente de manera integral; ha sucedido un cambio trascendente que empieza en su gestión y se refleja en los derechohabientes.

Hablando de la universidad de Guanajuato con informes conseguidos a través de la Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato a los profesores actualmente ya se les hacen descuentos fijos, en un rango del 42% a su sueldo base, que se forma con el 20% de Impuestos Sobre Productos del Trabajo; 16.2% Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato; 5% promedio en cuota fija y deducibles fija a servicios médicos; 0.5% de Cuota Sindical Asociación Sindical de Personal administrativo y académico de la Universidad de Guanajuato; 0.5% Fondo de Resistencia Asociación Sindical de Personal administrativo y académico de la Universidad de Guanajuato.



Sinaloa

Sinaloa aprobó una nueva Ley de Pensiones que individualizó sus cuentas y redujo su riesgo de manera importante (IMCO Instituto mexicano para la competitividad, 2017). Donde se establece como indispensable fortalecer la capacidad financiera del Instituto de Pensiones del Estado de Sinaloa y con ello permitir a los trabajadores al servicio del Gobierno del Estado retirarse con una pensión digna dentro de un sistema financieramente autosustentable, aumentando la cuota de los trabajadores un 3% del salario sujeto a cotización y obligando a la aportación por parte del trabajador para recibir las prestaciones correspondientes a la ley.



VI. Pensiones civiles del estado de Chihuahua en déficit financiero

Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua tuvo en el 2014, una reforma a la ley ya que de acuerdo con datos de Pensiones Civiles del Estado, hasta el 31 de diciembre de 2013, Chihuahua tenía una deuda de 130 mil millones de pesos, solamente en lo que respecta al pago de pensiones y prestaciones, y se regía por una legislación creada a mediados del siglo pasado cuyas estimaciones de jubilación estuvieron basadas en la expectativa de vida de aquel tiempo.

Sin embargo, en los últimos años, la expectativa de vida de los derechohabientes del Sistema de Pensiones de Chihuahua se incrementó considerablemente obligó a Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua por mucho tiempo, a pagar más años de jubilación, generando un déficit financiero para la institución. Además, el Gobierno de Chihuahua tuvo que subsidiar a Pensiones Civiles aportando parte de su presupuesto para pagar las jubilaciones.

Esta reforma que entró en vigor el 1 de enero del 2014 en la parte financiera este esquema reduce considerablemente los pasivos contingentes del Estado. De inmediato, la entidad deja de erogar en subsidio 1,700 millones de pesos anuales para el pago de pensiones. De esa cantidad, 400 millones son aportaciones de forma adicional hechas por los trabajadores.

Cuyos puntos más importantes fueron:

- Se establece factor 85, que significa el 85% de la esperanza de vida promedio, definida por el INEGI, corrigiendo de esa manera que la ley de pensiones civiles del estado necesite de actualizaciones.
- La aportación por parte del patrón se ve incrementada en un 17% y del derechohabiente en un 12% renovándose a nuestro tiempo. (ficha informativa reforma de pensiones 2014).



Aun con lo anterior la institución ha tenido pérdidas como lo muestra el cuadro siguiente:

Cuadro 7: Pérdidas de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua por año

Año	2015	2016	2017	2018	Al 30 de Septiembre del 2019
Perdidas por año	\$ 19,985,845,720	\$ 16,368,844,575	\$ 8,389,585,361	\$ 7,553,289,372	\$ 5,474,251,690

Fuente: Informes de los estados financieros anuales de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua

Como se puede ver la institución ha venido teniendo pérdidas, o como lo llaman en sus reportes de estados financieros un desahorro, aun cuando se hicieron reformas que entraron en vigor en el primero de enero del 2014 no fueron suficientes para sanear las finanzas de la institución. Por lo que se puede deducir es necesaria una nueva adecuación como el presente modelo propuesto.



VII. La situación de las Universidades Públicas Estatales de México y la Universidad Nacional Autónoma de México

En las Universidades Públicas Estatales de México la situación actual es complicada ya que cada una cuenta con distintas reglas, beneficios y formas de financiamiento con lo que enfrentan problemas debido a sus regímenes de pensiones, ya que las mismas carecen de una visión a largo plazo, tal es el problema que el gobierno federal asigna recursos para sus pasivos laborales y de seguridad social y no para la educación propiamente. (García, 2017).

Las universidades mexicanas según la Auditoría Superior de la Federación se dividen en 4 grupos:

1. Sistema incorporado a institución de seguridad social federal o estatal.
2. Sistema complementario lo que significa que la universidad contrae el compromiso de cubrir la parte faltante o “complementaria” de las pensiones de los derechohabientes, lo que se acuerda dentro de los contratos colectivos.
3. Sistema propio que son responsable en su totalidad de sus pensiones.
4. Sistema doble en donde los derechohabientes cotizan en una organización de seguridad social estatal o federal y, también, se cuenta con un sistema propio de pensiones. Así, el derechohabiente recibe doble pensión.

La Universidad Autónoma de Chihuahua a la que pertenece la Facultad de Contaduría y Administración de la que es objeto este estudio se encuentra en el sistema complementario empezara a generar problemas financieros en el periodo 2019-2027, según la Auditoría Superior de la Federación el sistema financiero de las universidades públicas estatales por grupo (2012).

En la siguiente tabla veremos el porcentaje pagado de los recursos totales recibidos de las universidades públicas en relación al pago de salarios y pensiones (servicios personales) de sus trabajadores.



Cuadro 8: Porcentaje del total de recursos recibidos por las universidades de México asignados al pago de servicios personales (salarios trabajadores, docentes y pensiones) y tipo de sistema.

Universidad y tipo de sistema	Total ingresos	Gasto en servicios personales	Porcentaje %
Grupo I: Sistema afiliado a institución de seguridad social			
Universidad Autónoma de Tlaxcala	\$829,621,724.00	\$633,323,046.00	76.34
Universidad Autónoma de Chiapas	\$1,199,334,329.00	\$815,253,892.00	67.98
Grupo II: Sistema complementario			
Universidad Autónoma de Aguascalientes	\$1,498,635,159.00	\$1,231,591,664.00	82.18
Universidad Autónoma de Baja California	\$3,999,928,000.00	\$2,973,047,000.00	74.33
Universidad Autónoma de Chihuahua	\$2,163,347,512.00	\$1,546,148,501.00	71.47
Universidad de Guanajuato	\$4,439,810,256.00	\$2,320,617,488.00	52.27
Universidad Autónoma de Guerrero	\$2,452,956,500.00	\$1,596,949,700.00	65.10
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	\$3,031,847,379.00	\$2,050,392,572.00	67.63
Instituto Tecnológico de Sonora	\$409,915,317.00	\$221,257,733.00	53.98
Universidad Autónoma de Tamaulipas	\$2,618,317,000.00	\$1,889,718,775.00	72.17
Universidad Autónoma de Zacatecas	\$2,389,909,082.00	\$1,753,720,025.00	73.38
Grupo III: Sistema propio			
Universidad Autónoma de Baja California Sur	\$531,394,130.00	\$531,394,130.00	100.00
Universidad Autónoma de Campeche	\$760,118,173.00	\$569,223,846.00	74.89
Universidad Autónoma del Carmen	\$515,967,452.00	\$398,448,532.00	77.22
Universidad Autónoma de Coahuila	\$2,370,143,992.00	\$2,081,937,106.00	87.84
Universidad de Colima	\$261,605,272.00	\$229,305,272.00	87.65
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	\$1,721,173,415.00	\$1,280,987,702.00	74.43
Universidad Autónoma de Nuevo León	\$7,490,432,351.00	\$4,208,077,366.00	56.18
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	\$6,001,423,410.00	\$4,499,314,162.00	74.97
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	\$2,458,503,012.00	\$1,719,864,692.00	69.96
Universidad Autónoma de Yucatán	\$2,250,148,000.00	\$1,450,826,000.00	64.48
Grupo IV: Sistema doble			
Universidad Michoacana del Estado de Hidalgo	\$2,433,767,683.68	\$1,600,678,602.71	65.77
Universidad de Guadalajara	\$12,504,831,185.00	\$7,878,394,664.00	63.00
Universidad Autónoma del Estado de Morelos	\$5,703,000,000.00	\$3,857,000,000.00	67.63
Universidad Autónoma de Nayarit	\$1,763,006,090.00	\$1,468,166,852.00	83.28
Universidad Autónoma de Querétaro	\$1,958,911,821.11	\$1,654,075,637.45	84.44
Universidad Autónoma de Sinaloa	\$6,393,725,000.00	\$4,631,330,000.00	72.44

Fuente: CIEP (Centro de Investigación Económica y Presupuestaria) e Información de la ASF (Auditoría Superior de la Federación)



En el cuadro anterior se puede observar todas las universidades públicas estatales emplean más del 50% de sus recursos en el pago de servicios personales, incluyendo el pago de pensiones por lo que sus presupuestos no son destinados a mejorar la educación, aunque las ayudas para Saneamiento Financiero y la Atención a Problemas Estructurales de la Secretaría de Educación Pública se encuentran en el programa.

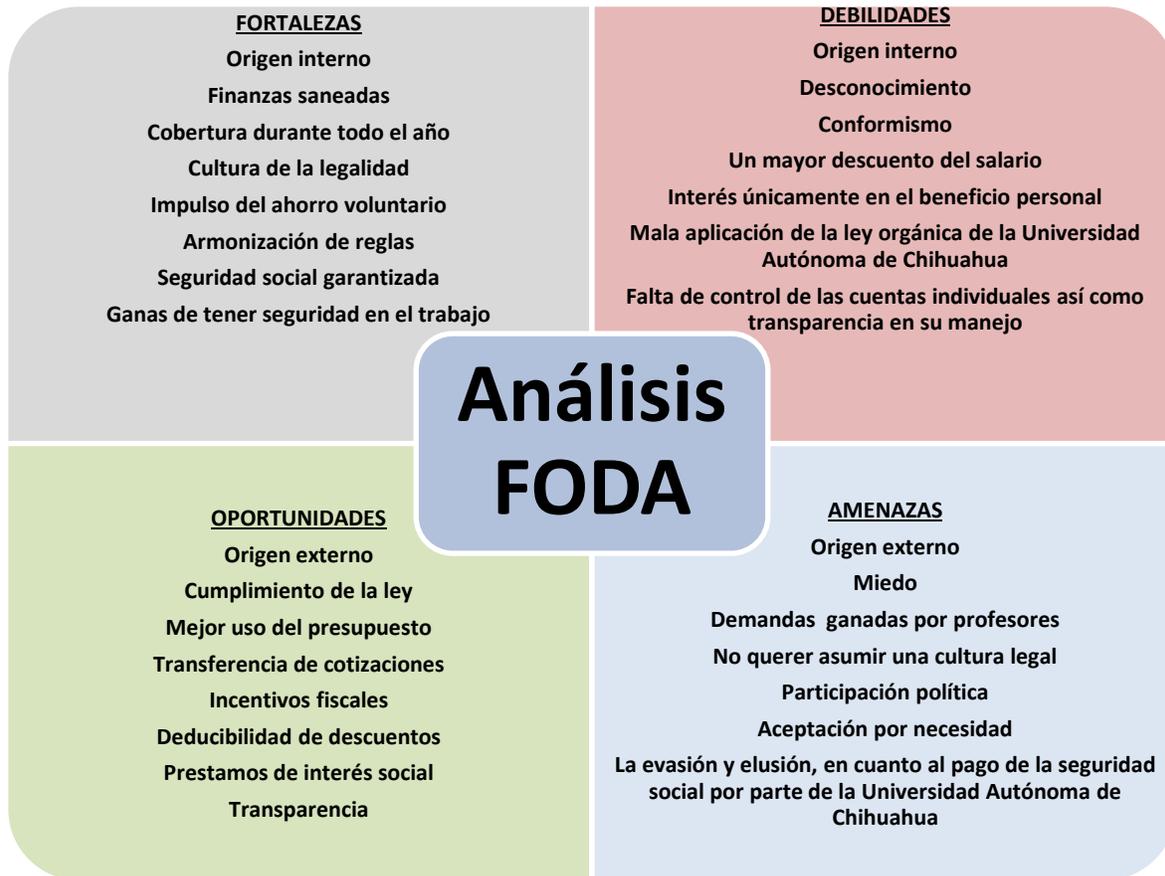
La Universidad Autónoma de Chihuahua, a la que pertenece la Facultad de Contaduría y Administración, que es el objeto de este estudio y propuesta de modelo, destina un 71.47 % de su recursos a servicios personales; por lo que es muy atinado el análisis de la Auditoría Superior de la Federación al decir en los próximos años comenzara a presentar insuficiencias financieras.

De acuerdo a esta información, y al saber de acuerdo con el presupuesto contemplado para la Secretaría de Educación Pública, no se tendrán apoyos para la atención de este déficit a través del Fondo para la Atención de Problemas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales. Entonces urgen propuestas como el presente modelo para ayudar a este problema, no dejando únicamente todo en las manos de Gobierno y Universidad sino buscando también un apoyo por parte de los maestros con mayores y más altas cuotas así como el extender la edad de retiro de los profesores universitarios.



VIII. Análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) del modelo de seguridad social para profesores de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua y diagrama de flujo propuesto.

Figura 2. Análisis FODA



Fuente: *Elaboración propia*

Internamente las fortalezas mencionadas al tener una mejor administración, cuentas individuales y asegurar el personal con la seguridad social como lo marca la ley detona en una cultura de la legalidad, mayor compromiso en el trabajo y un mejor clima organizacional, las debilidades pues se reflejan con la mala aplicación de la ley orgánica y una falta de transparencia en el manejo de los descuentos hechos a los profesores por contrato.

Externamente en las oportunidades que debe buscarse aprovechar es el cumplimiento de la ley dando el ejemplo y poniendo en práctica las enseñanzas y valores que la Universidad Autónoma de Chihuahua debe de tener, las amenazas se ven reflejadas al no existir un mayor compromiso por parte de los profesores por

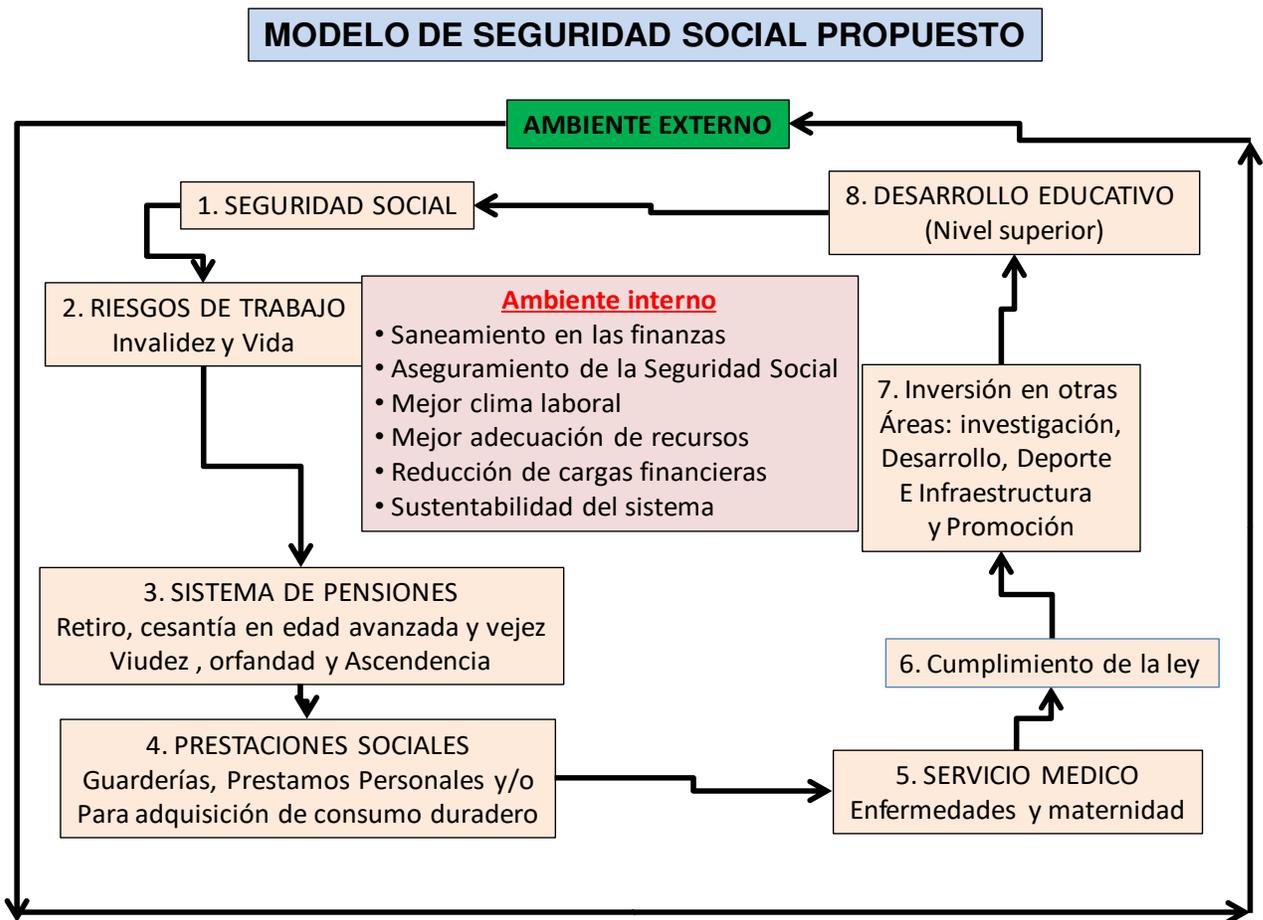


contrato y el miedo a que se les quiten las horas que trabajan y preocupación de les sean asignadas sus horas a los compromisos políticos de funcionarios.

IX. Propuesta de modelo de seguridad social y pensiones para los profesores de contratación por tiempo determinado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua

Modelo Grafico

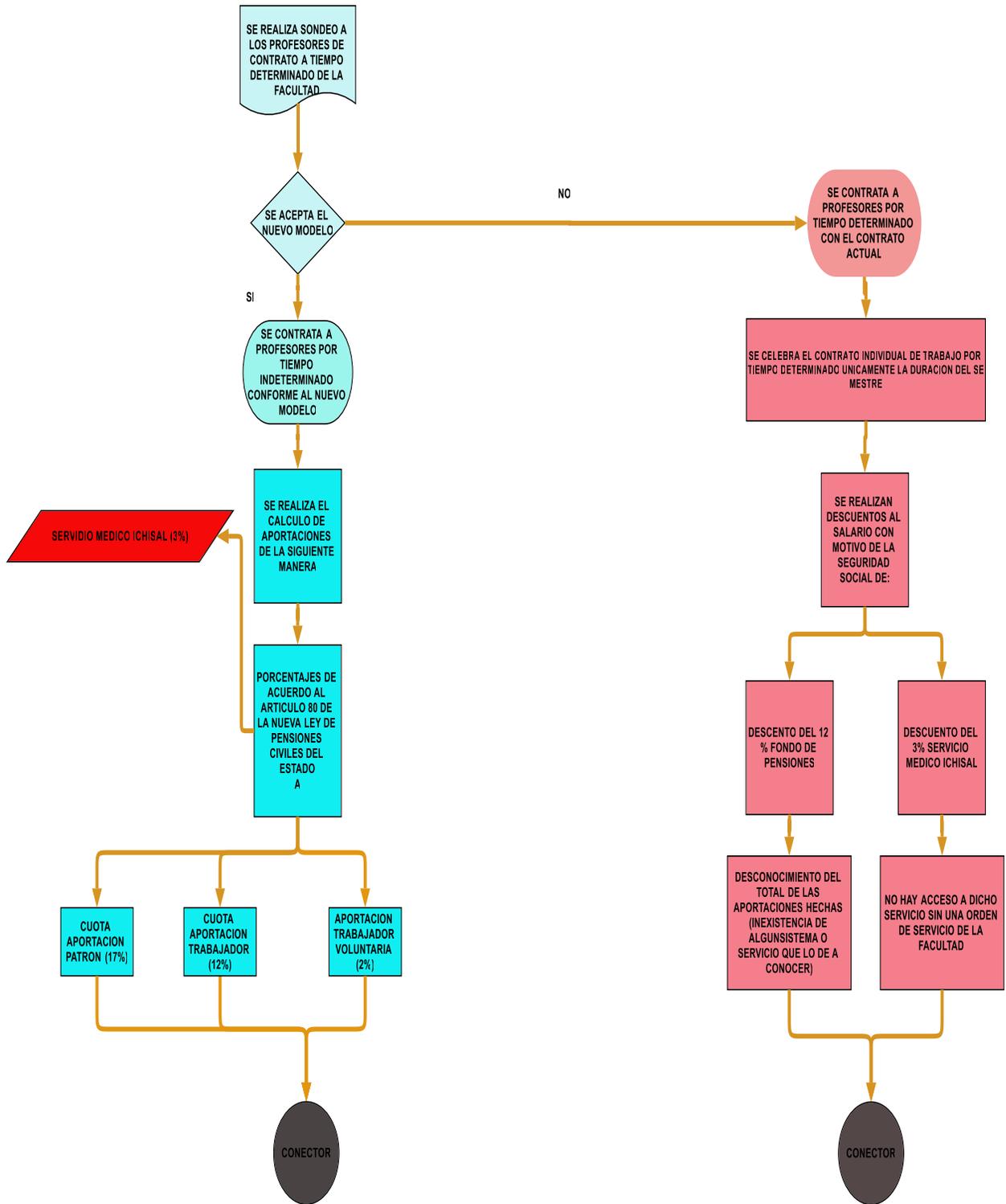
Figura 3. Modelo grafico de seguridad social propuesto

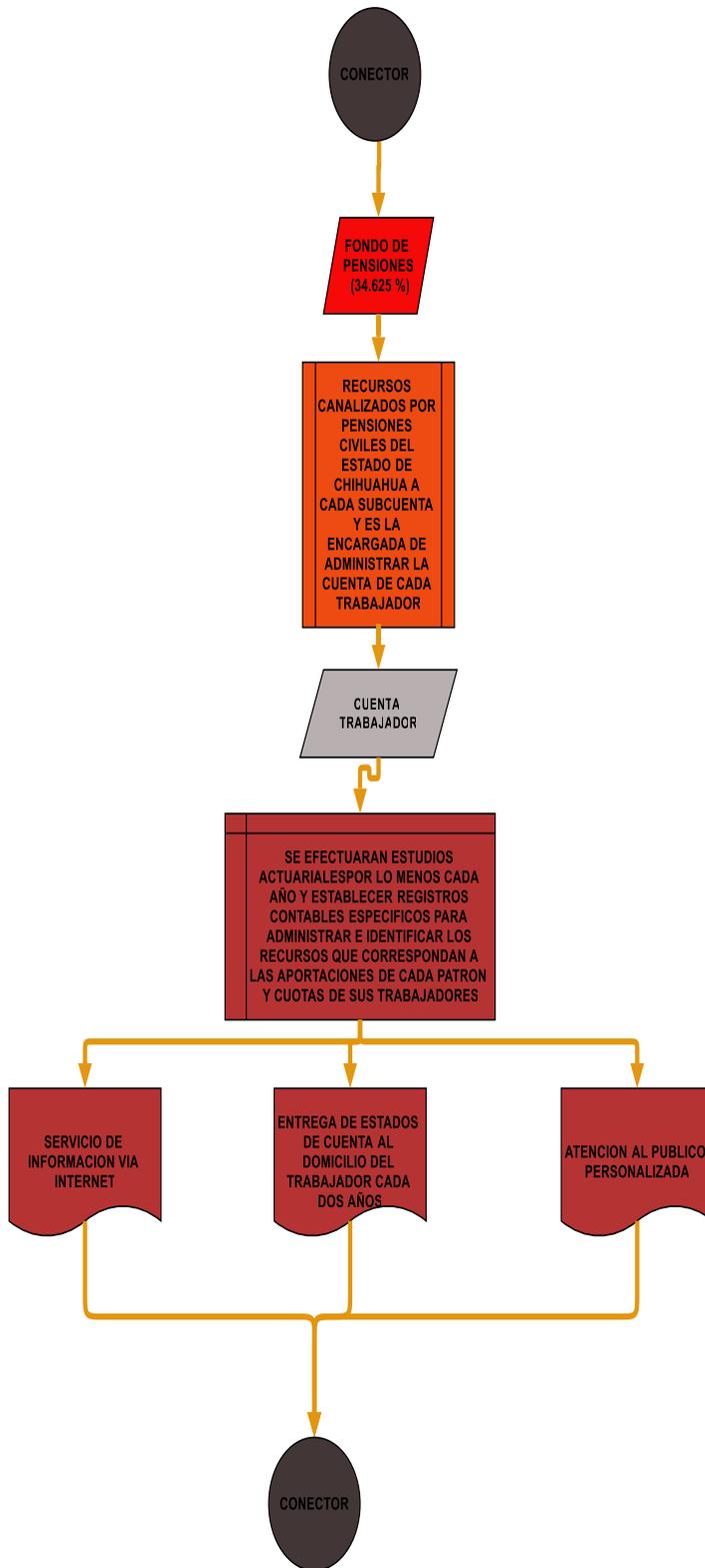


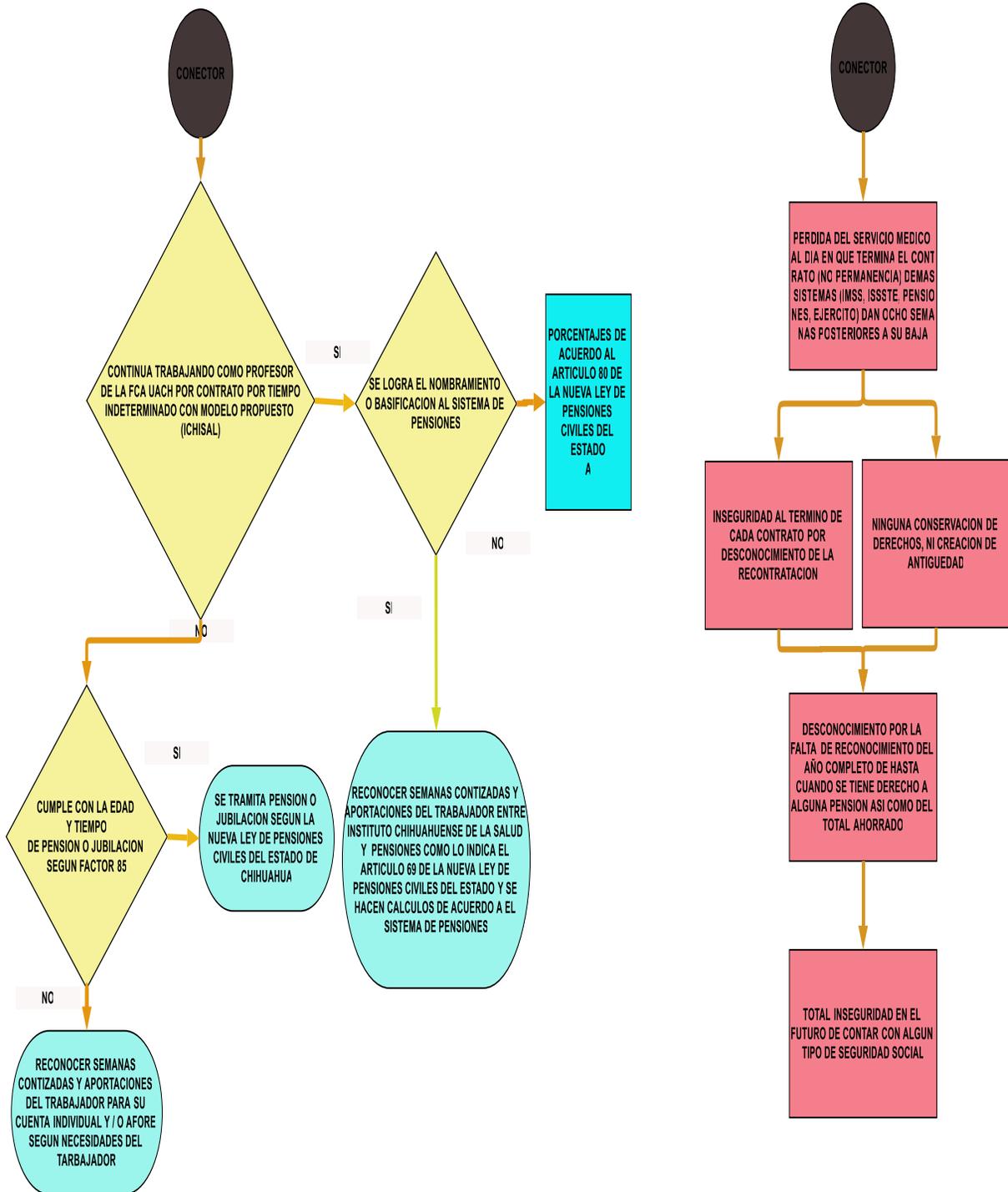
Fuente: *Elaboración propia*

Diagrama de flujo del modelo

Figura 4. Diagrama de flujo del modelo







Fuente: *Elaboración propia*



Modelo escrito

- Eliminación del sistema de pensiones por sistema de reparto.
- Instituir cuentas individuales, donde el derechohabiente ahorre un porcentaje de su salario durante su vida laboral para la generación de rendimientos, de los que puede disponer una vez logradas las obligaciones de edad y años de servicios. Así el derechohabiente, y no el gobierno, ahorra su pensión propia mientras está activo y generando beneficios, liberándose así, de las presiones del gasto público y de la estructura demográfica del país. Con este sistema, los recursos que obtiene el derechohabiente como resultado de su retiro dependen, únicamente, de la suma que se haya reunido a través de los años de servicio, asegurando con ello el fondeo del sistema.
- Cada trabajador destinar de manera obligatoria de un 14.00 % de su salario: lo cual ayudara a diferencia del contrato actual, a dar permanencia en el servicio médico ya que este se pierde al término del contrato, además de que se pague de esta forma también el año completo de cotización para una pensión o jubilación a futuro debido a que solo se cotiza por la duración de cada semestre. Sin modificar la aportación del 17% aportado por el patrón según el artículo 20 de la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua.
- Los descuentos mencionados anteriormente con el artículo 110 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, se establece como tope máximo de descuento al salario, el 30% del excedente del salario mínimo, sobre la diferencia que resulte de restar al ingreso percibido, el salario mínimo general vigente de la zona geográfica en que labore el trabajador.
- Ya que el pago de la seguridad social con el sistema de beneficio definido continuara acrecentándose en los siguientes años, el Estado tiene que diseñar sistemas para incrementar el espacio fiscal y de esta manera poder cumplir con el pago de éstas deudas, no comprometiendo la sostenibilidad financiera ni la estabilidad de la economía y fomentando, también, la igualdad entre las generaciones.



- Hacer deducible la cantidad destinada al fondo de ahorro para el retiro, con el fin de obtener una base de impuestos menor, incentivando así el ahorro sin afectar el ingreso de los profesores, como son manejadas las aportaciones complementarias para el retiro, pero en su totalidad y en cada descuento o únicamente como aportaciones complementarias.
- Mejores alicientes fiscales al ahorro voluntario. En específico, la organización financiera, se propone la innovación de planes que ayuden de directamente a los ahorradores de bajos ingresos que son los que tienen mayores problemas para ahorrar.
- Limitar la cantidad máxima de pensión a \$ 25,685.00 pesos (10 Unidades y medida de actualización mensuales) homologándose con el Instituto Mexicano de Seguridad Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- Posibilidad de transferencia de la suma de la cuenta individual del derechohabiente a otro sistema de seguridad social o, en su caso, que el Instituto reciba el monto de la cuenta individual del derechohabiente procedente de otro régimen de seguridad social incluyendo el Instituto Mexicano de Seguridad Social y el Institutos de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, según el artículo 69 de la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua, y el Instituto Chihuahuense de la salud (ICHISAL) que es el servicio recibido por los profesores de contrato por tiempo determinado. Armonizando las normas y garantizar la portabilidad entre los regímenes de pensiones, con el objetivo fundamental de establecer un verdadero sistema de pensiones.
- Incluir los préstamos hipotecarios para los profesores de contratación por tiempo determinado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua con el objetivo de fomentar, para los derechohabientes el derecho a la vivienda, su remodelación o ampliación, la Institución participara en la administración del financiamiento con organismos e instituciones de fomento a la vivienda de acuerdo a lo dicho por el artículo 81 de la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua.



- Convergencia con las reglas de otras instituciones de seguridad social cumpliendo con todos los derechos de seguridad social conforme a ley, así como flexibilizar el esquema de movimiento de semanas y cotizaciones y los flujos de aportaciones no se suspendan y sea más asequible una pensión o jubilación, garantizando la portabilidad del fondo de ahorro para el retiro y pueda el trabajador obtener una pensión digna conforme a lo aportado cualquiera que sea el sistema de seguridad social en el que concluya su vida productiva como trabajador.
- Impulsar a través de mejores leyes e incentivos fiscales, para las administradoras de fondos para el retiro, promoviendo entre las mismas para que concedan mas y mayores rendimientos y sean cobradas comisiones más bajas, de otra forma dicho mayores incentivos fiscales para el ahorro; dinamización del sistema financiero responsable de la administración de los fondos y redirigir el gasto público hacia esquemas de cuentas individuales, para que tengan la capacidad de ofrecer tasas de reemplazo más altas a las que ahora se conceden. Igualmente también cobrar únicamente por los activos gestionados y un límite para las comisiones cobradas para la administradora, forzándola a aplicar el promedio de las administradoras actuales.
- Licitación la administración de las cuentas individuales según la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos, Contratación de Servicios y Obra Pública del Estado de Chihuahua otorgándose a aquella que garantiza un mejor rendimiento y un cobro de comisiones más bajo que la media nacional en cada año, licitándose de nuevo cada tres años para mejorar rendimientos.
- Impulsar el ahorro voluntario y limitando los montos para las aportaciones complementarias según el artículo 20 de la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua.
- Que la mencionada cuenta individual sea creada a partir de alguna otra existente por parte del profesor y no existiendo crearla conforme a ley.
- No permitir pensiones por jubilación anticipada a ningún profesor que no cuente con la edad correspondiente al factor 85 y treinta y cinco años de



cotización según el artículo 33 de la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua. (**Factor 85:** Es el 85% de la esperanza promedio de vida de todos los mexicanos, determinada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía).

- Hablando de pensiones por antigüedad, únicamente se tendrá derecho a una pensión por antigüedad, el derechohabiente que tenga al menos la edad correspondiente al factor 80 y veinte años contribuyendo, y el total de esta será la renta de por vida, descontando previamente los seguros de supervivencia, que se obtengan del saldo total en la cuenta individual, de acuerdo al artículo 35 de la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua. (**Factor 80:** Es el 80% de la esperanza de vida promedio de los mexicanos, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía).
- La pensión por retiro anticipado únicamente existirá el derecho cuando el derechohabiente que con el fondo de su cuenta individual sea capaz de contratar una pensión de un mínimo del 30% superior a la pensión mínima garantizada, y dicho monto de la misma será la renta de por vida, descontando previamente los seguros de supervivencia, que se obtengan del saldo total en la cuenta individual, de acuerdo al artículo 37 de la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua.
- Por invalidez se dará cumplimiento a las disposiciones de la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua.
- Universalizar los servicios de salud e unificando paquetes de salud para hacer el gasto en salud más eficiente y evaluar si éste debería aumentar y / o finalmente disminuir.
- Concertar las reglas de acuerdo con los otros planes de pensiones, buscando objetivo primordial de constituir un sistema nacional de seguridad social que tenga igualdad para todos y se dé un cambio más transparente y sencillo.
- Ajustar las pensiones y jubilaciones múltiples, aquellos trabajadores que ya tengan dos jubilaciones o que en un futuro tengan derecho a adquirir la del IMSS y la del ISSSTE o de alguna otra institución y que se por otra parte tengan derecho a pensión de la Universidad que la suma de dichas



jubilaciones o pensiones no exceda el límite de \$ 64,212.50 (25 Unidades de Medida de Actualización por periodo mensual).

- Las pensiones de los jubilados aumentaran de acuerdo al Índice Nacional de Precios al Consumidor (ya no pensiones dinámicas) y sin exceder el valor de \$ 64,212.50 (25 unidades de medida de actualización en un periodo mensual según el Servicio de Administración Tributaria).
- Que la incorporación de todos estos puntos sea obligatoria y conforme lo marca la ley no discrecional si no cumpliendo con todos los requisitos.
- Establecer las bases jurídicas para normar la operación de un Sistema de Pensiones, a efecto de garantizar la portabilidad de beneficios y auxiliar a la sostenibilidad de las finanzas en reunión con las ya definidas con el Gobierno del estado y la nueva Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua.
- Manejar con transparencia las cuentas por parte de la organización de seguridad social, debe darse a conocer información del uso de los recursos, y en este tema, ya sea de la aportación de empleados, las cuotas patronales, y otras aportaciones, a través de las auditorias y la transparencia informativa y que sea garantizado la obligación de la administradora hacer llegar los estados de cuenta.
- Regular a la administradora que se dedica a las cuentas individuales de Gobierno del Estado de Chihuahua debiendo realizar todos los trámites necesarios, para obtener una adecuada seguridad y rentabilidad en las inversiones y operar cuentas individuales, con sus respectivas subcuentas, en las que se reciban recursos de los trabajadores inscritos en el Instituto de Pensiones Civiles del estado de Chihuahua y mandar, dos veces al año mínimo, al domicilio que indiquen los trabajadores, los estados de cuenta y toda información de sus cuentas individuales de acuerdo a lo establecido en la ley.
- Se deberán establecer servicios de información, vía Internet, y atención al público personalizado.
- El problema de bajo ahorro para el retiro se puede revisar con una posibilidad a considerar es aumentar las cuotas de contribución (Hasta un 18 %), podría



incluirse una contribución mayor a la actual, de manera obligatoria, pero solo de incrementos futuros de salario y no sobre el salario actual.

- Se debe evitar el uso anticipado de los ahorros para el retiro. Cualquier excepción solo debe permitirse en condiciones específicas y extraordinarias.
- Potenciar el trabajo y la conservación de derechos en el trabajo activo, a personas próximas a la jubilación y acrecentar la continuidad y preferencia del personal contratado actualmente.
- Establecer límites máximos en el salario base de cotizaciones, y en el otorgamiento de las pensiones.
- Fijar bajo criterios de igualdad, proporcionalidad y equidad el pago de cuotas y aportaciones de seguridad social a cargo de los sujetos obligados en cada uno de sus tipos: el estado y trabajadores, con la finalidad de que sea congruente con el régimen constitucional y legal.
- Debe restringirse el acceso a la cuenta individual del trabajador, con el objeto de que por ningún concepto puedan desviarse los recursos de su propiedad y pongan en riesgo dicho patrimonio.
- Garantizar una pensión mínima a todos los asegurados cuya cuenta individual sea insuficiente para financiar esa pensión mínima; el Estado debe pagar la diferencia.
- Las convocatorias para plazas académicas de profesores de carrera, deberán ser exclusivamente para el personal académico activo trabajando actualmente en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua y con un mínimo de 5 años laborando como académico; únicamente al no existir candidatos internos que satisfagan el perfil, se buscara convocar de una forma abierta. Lo dicho anteriormente de acuerdo a los Artículos 154 al 162 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana que definen el Derecho de Preferencia de los Trabajadores, lo que a la letra señala: “Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que



hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén”.

- Las nuevas necesidades académicas de tiempo parcial que tenga la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, deben ser sujetas a concurso entre los profesores ya activos y se encuentren laborando ya sea por contrato y hora clase en la facultad a la que están adscritos. Lo que quiere decir que los profesores hora clase pueden incrementar sus horas y buscar llegar a ser profesores de tiempo completo o medio tiempo. La finalidad es sacar provecho de los conocimientos de profesores hora clase y por contrato que los mismos tengan oportunidad de mejorar laboralmente, además de reducir gastos en la seguridad social. De acuerdo a lo antes mencionado se debe evitar la contratación de nuevos profesores, ya que generan compromisos nuevos en cuanto al servicio médico y provocan una mayor deuda. Así de esta manera se reconoce el derecho de preferencia por antigüedad del personal académico en activo a más horas, cada vez que los mismos cumplan con el perfil requerido.
- La población en edad económicamente activa, aunque aporten mas recibirán un menor beneficio al retiro, y los adultos que dieron una menor aportación en esquemas solidarios de pensión recibirán mayores pensiones y beneficios, por lo que es necesario reducir dichos beneficios de la población adulta en edad de retiro, que estuvieron en dichos esquemas, para reducir impactos financieros y una insostenibilidad a largo plazo.

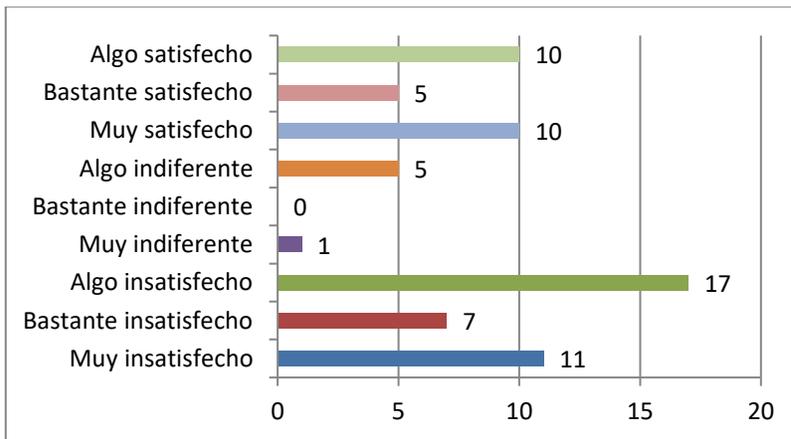


X. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se realizó una encuesta a los Profesores no basificados de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, (el instrumento de recolección de información se encuentra en el apartado de anexos) donde se tuvieron los siguientes hallazgos:

1. En relación a su forma de contratación. ¿Cómo considera su sentido de pertenencia en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua?

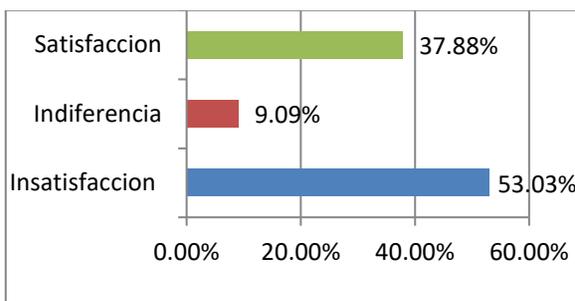
Grafica 5: Respuestas pregunta 1 instrumento de medición



Fuente: *Elaboración propia*

Podemos ver en la siguiente figura que el 53.03% tiene algún grado de insatisfacción que es un grado bastante alto en relación al sentido de sentido de pertenencia.

Grafica 6: Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 1



Fuente: *Elaboración propia*



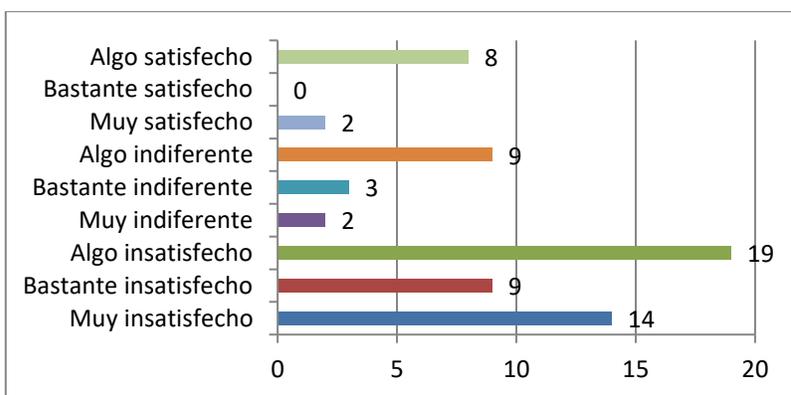
El sentido de pertenencia es clave para el éxito de cualquier organización, lo que debe considerarse para una mayor competitividad de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

En la misma pregunta se incluyó si los mismos contaban con otro empleo.

Los resultados fueron: que el 69.7 % si contaban con otro empleo, y el 30.3 % únicamente trabajan como profesores por contrato, lo que también nos responde a los comentarios de muchos Doctores que dicen que todos tienen otros trabajos y reciben seguridad social; entonces son los que piden un mejor contrato.

2. En la pregunta 2 se pidió elegir la opción que más esté de acuerdo respecto a: “El salario que usted recibe como profesor por contrato de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua”.

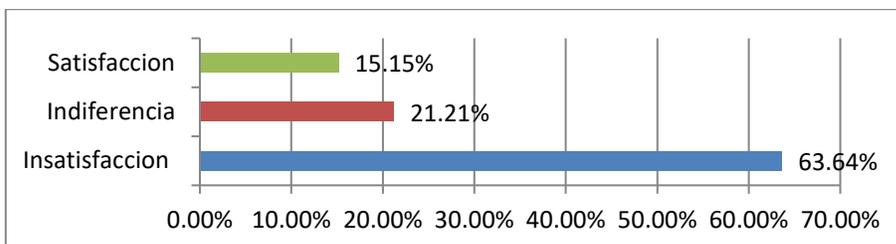
Grafica 7: Opciones elegidas pregunta 2 instrumento de medición



Fuente: *Elaboración propia*

En relación al salario se puede observar un alto grado de insatisfacción en el salario ya que 63.64 muestran descontento con el mismo, que puede interpretarse al reconocer que los salarios entre profesores con base son más altos y se puede recordar que la Ley Federal del Trabajo dice a trabajos iguales salarios iguales.

Grafica 8: Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 2

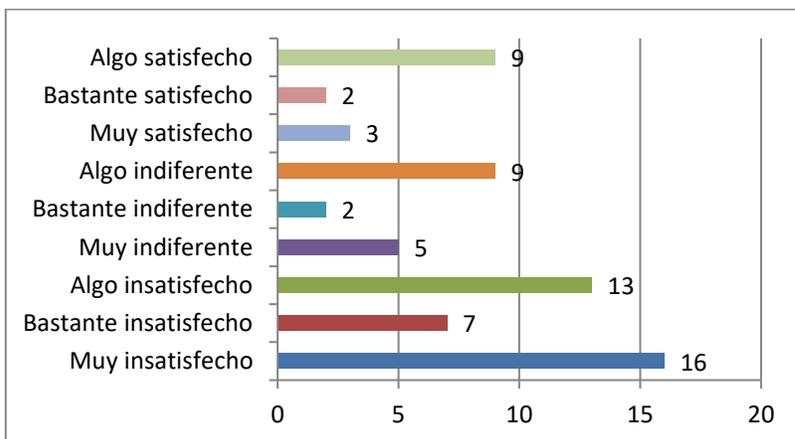


Fuente: *Elaboración propia*



3. Las opciones elegidas en cuanto a “las prestaciones de seguridad social que recibe como profesor por contrato en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua”, fueron:

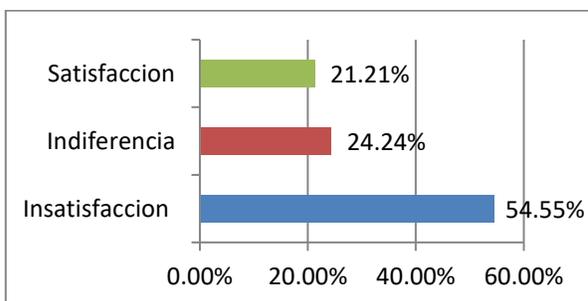
Grafica 9: Opciones elegidas pregunta 3 instrumento de medición



Fuente: *Elaboración propia*

Se puede observar también en la siguiente figura que un 54.55 %, porcentaje bastante alto, tiene un grado de insatisfacción en cuanto a prestaciones y seguridad social que nos da respuesta a la pregunta si están de acuerdo con la forma actual de contratación y las prestaciones que contiene la misma y reconocen que es incompleta.

Grafica 10: Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 3



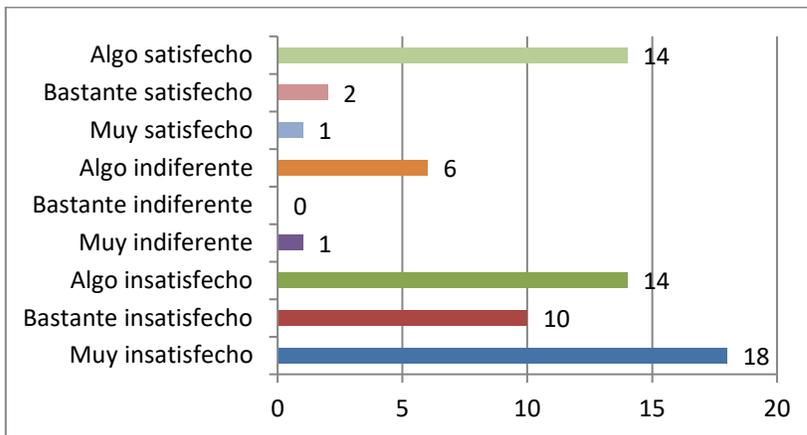
Fuente: *Elaboración propia*

El sentido de pertenencia está ligado con las prestaciones ofrecidas y ambas preguntas incluyendo si cuentan con otro trabajo o no y que les interés si la universidad les da seguridad no es de importancia podemos darnos cuenta de que si afecta al haber un sentido de pertenencia bajo e inconformidad como veremos en las siguientes preguntas.



4. Cuál es su opinión acerca de su forma de contratación actual como profesor por contrato de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

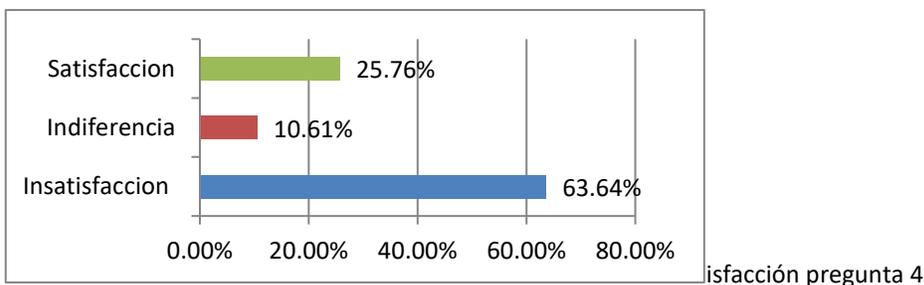
Grafica 11: Respuestas pregunta 4 instrumento de medición



Fuente: *Elaboración propia*

En la opinión acerca de la forma de contratación, también hay un alto porcentaje en algún grado de insatisfacción, como de se muestra en la figura siguiente (63.64%) ya que la seguridad, el grado de pertenencia, salario y como se conducen dichas prestaciones son definidas en el contrato; lo que en general como lo maneja la Universidad Autónoma de Chihuahua y su sindicato de profesores sin el interés en cumplir con las prestaciones mínimas de ley, crean ese descontento entre los profesores no basificados por lo que se sienten inseguros, desprotegidos y las semanas que están cotizando no tienen ningún valor ni pueden usarse para acumularse con otras, además del sentir de los profesores que no están logrando nada a respuestas de “al que no le guste que se vaya” o “primero mi dientes después mis parientes” (fenomenología).

Grafica 12: Grado de satisfacción, indiferencia e insat





Esta pregunta cuenta con la opción comentarios, los cuales fueron:

“Considero que nuestra querida Universidad y Sobre todo Facultad debe enfatizar en la contratación de maestros con experiencia profesional probada en campo laboral y no contratar tanto joven en semestres claves que no cuentan con esa experiencia laboral; si bien es cierto son o pueden ser brillantes con maestrías, la experiencia laboral y lo que se ve día a día es lo que los jóvenes hoy por hoy demandan.”

“Tal vez al inicio si se justifique, pero después de algún tiempo, uno ve a nuevos maestros con base y no está bien...”

“La incertidumbre es muy alta, pues es necesario esperar semestre a semestre que va a pasar con las clases asignadas.”

“Tener el miedo que en cualquier momento me quiten las clases, cuando es algo que me apasiona.”

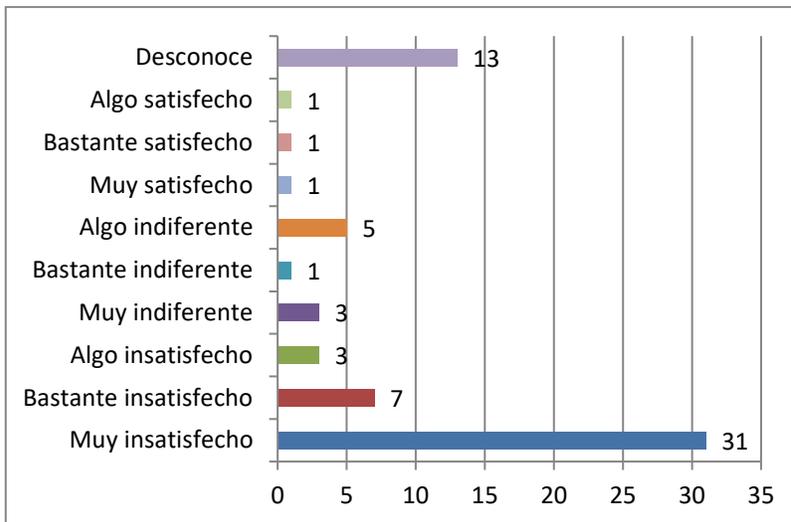
“Quizás después de determinado período debería incluirse en promoción para plazas.”

“Deberían basificar a los docentes que llevamos más de 8 años bajo la misma modalidad.”

Aquí se puede deducir que el alto porcentaje de insatisfacción, en la forma de contratación usada por la Universidad Autónoma de Chihuahua, lo que se debe principalmente a la incertidumbre que provoca el solo tener un contrato temporal en donde se les finiquita y no da ninguna seguridad ya que corta con la relación laboral; lo que nos explica también el miedo al termino de cada semestre a no tener ninguna idea de si tendrán la misma carga académica o de plano no los van a volver a contratar. También, es importante, que se tomen en cuenta, que en muchos casos se contrata personal muy joven y sin experiencia, ni laboral ni docente, que los mismos por el hecho de estar iniciando aceptan esta forma de contratación; lo que hace que se tome menos en cuenta a aquellos que tienen una mayor antigüedad, entre los 8 y 15 años, y que se dan cuenta que no tienen ninguna seguridad en su empleo, así como también el comentario de dar bases a aquellos que ya cuentan con una antigüedad de 8 a 15 o más años.

5. Las condiciones de pensión y/o jubilación como profesor por contrato que ofrece la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

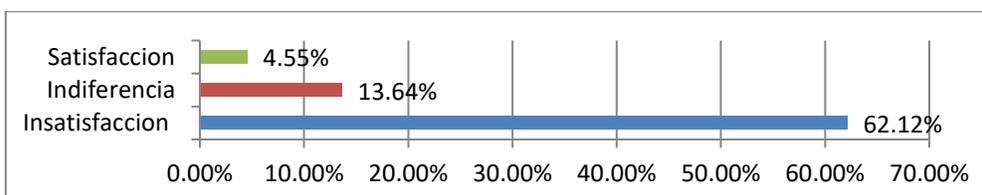
Grafica 13: Respuestas pregunta 5 instrumento de medición



Fuente: *Elaboración propia*

Por ser parte del contrato las condiciones de pensión y / o jubilación que ofrece la forma de contratación para los profesores no basificados también muestra un grado alto de insatisfacción (62.12 %) en algún grado, ya que el contrato no define esta parte de lo que es la seguridad social. En esta pregunta se puede observar que un 19.70 % desconoce cuáles son las prestaciones de ley en cuanto a seguridad social. Podemos empezar a concluir que la forma de contratación actual no es bien aceptada por los maestros no basificados de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, aparte de no cumplir con las prestaciones mínimas de ley marcadas por la Ley federal del Trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Grafica 14: Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 5

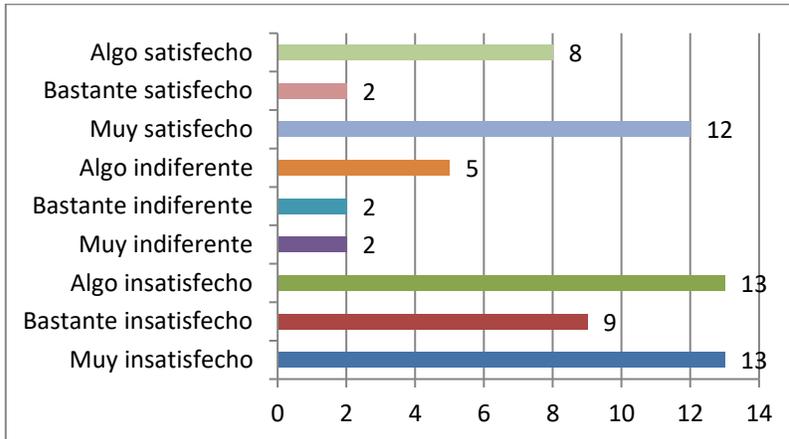




Fuente: *Elaboración propia*

6. La “igualdad” y “justicia” de trato y derechos que recibe en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

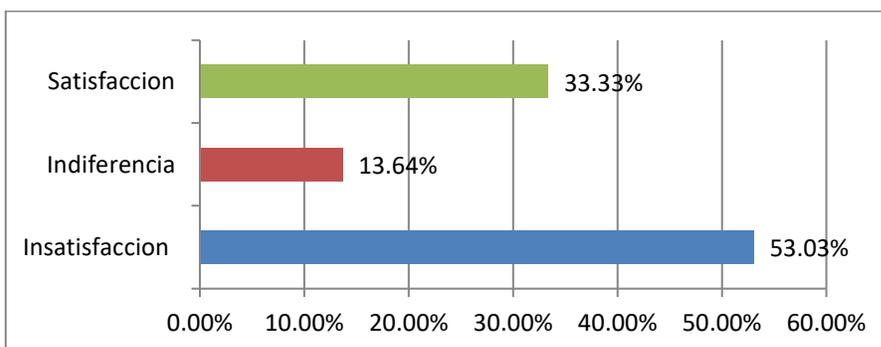
Grafica 15: Respuestas pregunta 6 instrumento de medición



Fuente: *Elaboración propia*

El grado de igualdad en el trato, también se muestra una mayoría del 53.03 % con algún grado de insatisfacción ya que es notoria la discriminación en el trato, servicio, prestaciones y preferencias que se dan a los basificados, que en muchas ocasiones se menciona en academias que solo los profesores de tiempo completo tienen garantizado su trabajo, servicios y prestaciones sabiendo que hay situaciones de profesores que tienen más de 10 años trabajando bajo la forma de contratación actual sin haber adquirido ningún derecho al pasar de los años y se hace más notoria la diferencia cuando dicha contratación no cumple con los requisitos mínimos de ley.

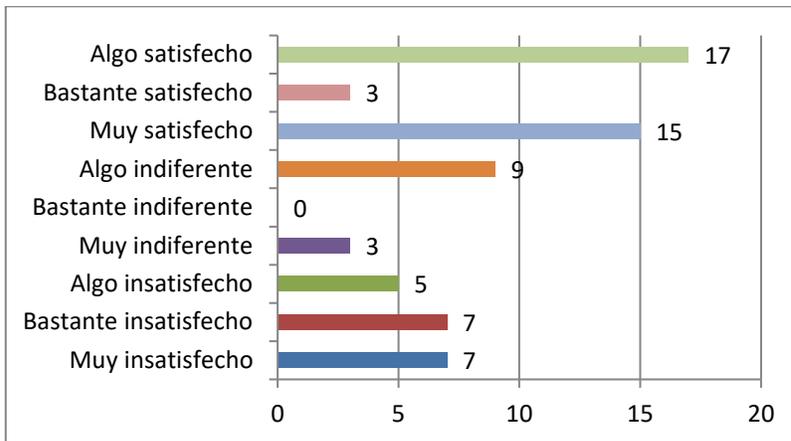
Grafica 16: Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 6



Fuente: *Elaboración propia*

7. El grado en que se cumple su contrato, las disposiciones y leyes laborales.

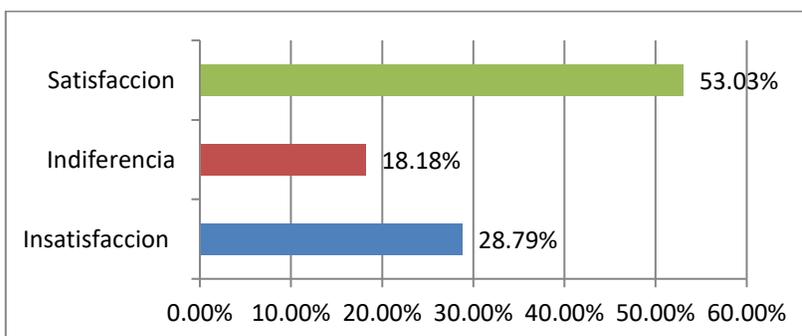
Grafica 17: Respuestas pregunta 7 instrumento de medición



Fuente: *Elaboración propia*

En esta grafica se observa un dato muy interesante ya que la mayoría 53.03 % tiene algún grado de satisfacción en cuanto al cumplimiento del contrato actual con las disposiciones y leyes laboral, que puede interpretarse como una contradicción ya que en todas las preguntas el grado de insatisfacción es el que predomina, lo que se puede explicar con la opción extra de la pregunta 5 que dice “Desconoce” por lo que se puede interpretar que al desconocer las condiciones y prestaciones mínimas que debe contener un contrato no da una opinión acertada o sin sesgo acerca del cumplimiento de las disposiciones y leyes laborales. Más adelante se realiza una correlación acerca de estas dos preguntas donde se puede dar una mejor explicación sobre esto.

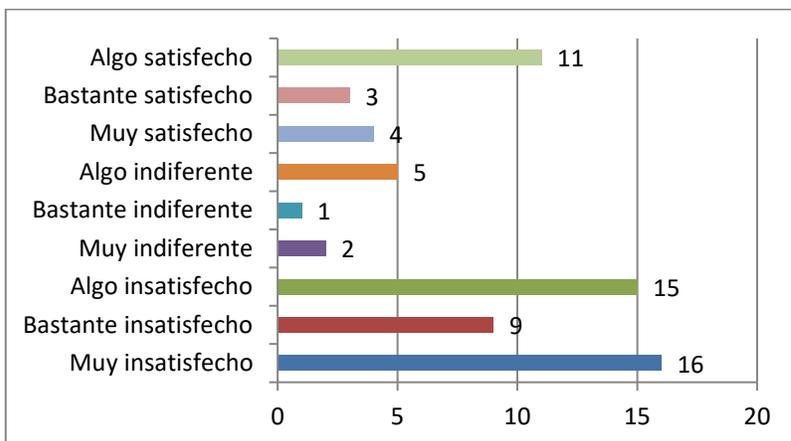
Grafica 18: Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 7



Fuente: *Elaboración propia*

8. El tipo y duración del contrato al que está sujeto.

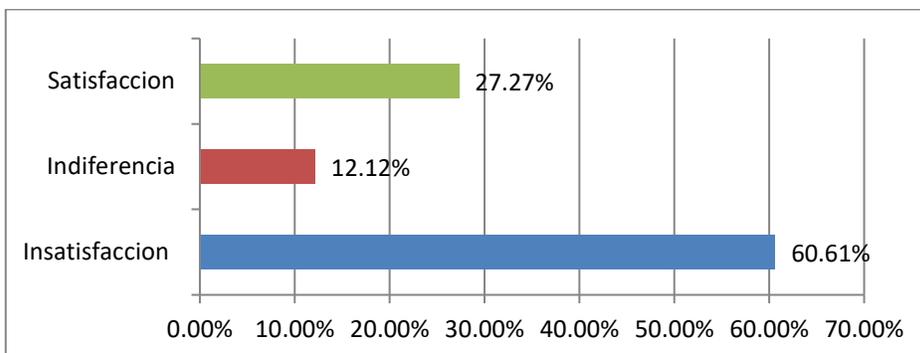
Grafica 19: Respuestas pregunta 8 instrumento de medición



Fuente: *Elaboración propia*

El porcentaje con un grado de insatisfacción en el tipo de duración y contrato al que están sujetos aquí es del 60.61%, puede verse que la inseguridad es parte de los comentarios que se mencionan así como la incertidumbre, también el darse cuenta que muchos profesores con muchos años no obtienen su base y otros profesores nuevos la reciben, lo cual habla de malos manejos y tráfico de influencias, así como no se debe abusar de la figura de contratación actual. Por lo que igual puede verse que el desconocimiento de las prestaciones mínimas de ley hizo que en la pregunta anterior se diera un grado de satisfacción más alto.

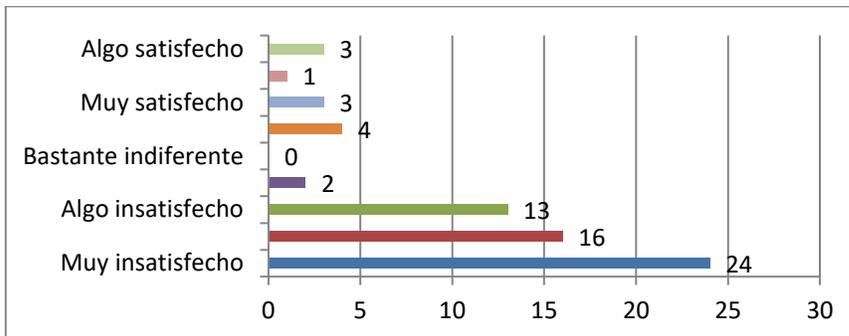
Grafica 20: Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 8



Fuente: *Elaboración propia*

9. El grado de seguridad de su empleo.

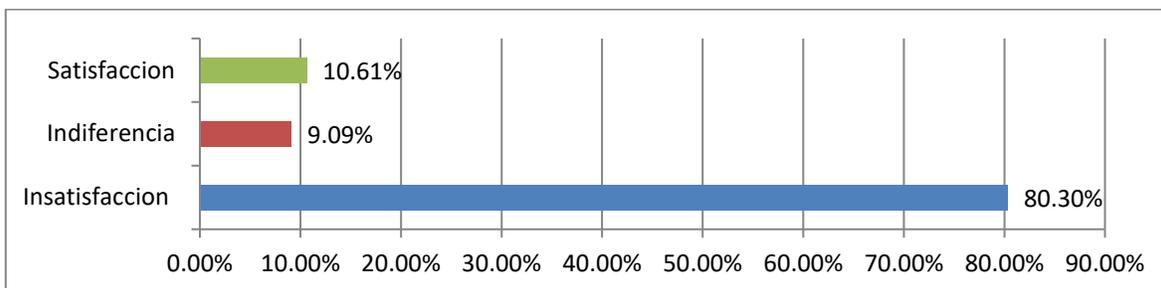
Grafica 21: Respuestas pregunta 9 instrumento de medición



Fuente: *Elaboración propia*

El grado de inseguridad que da esta forma de contratación, ya sean hombres o mujeres, es alto ya que el 80.30 % tienen un grado de insatisfacción; lo que también al ver que no importa el sexo vemos que el comentario completamente sexista al decir que muchas mujeres no necesitan una seguridad social porque se las ofrece su esposo o su familia no es real ni cierto.

Grafica 22: Grado de satisfacción, indiferencia e insatisfacción pregunta 9

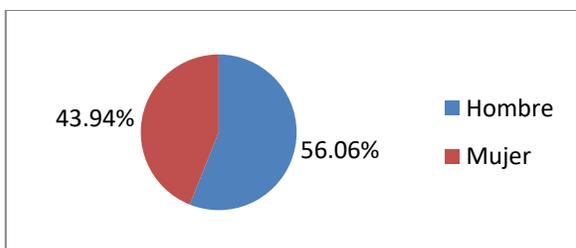


Fuente: *Elaboración propia*

La pregunta incluía la opción: Sexo Hombre / Mujer

Aquí vemos que el 56.06 % son hombres y 43.94 mujeres, lo que nos dice que hay inclusión y equidad en cuestión de género.

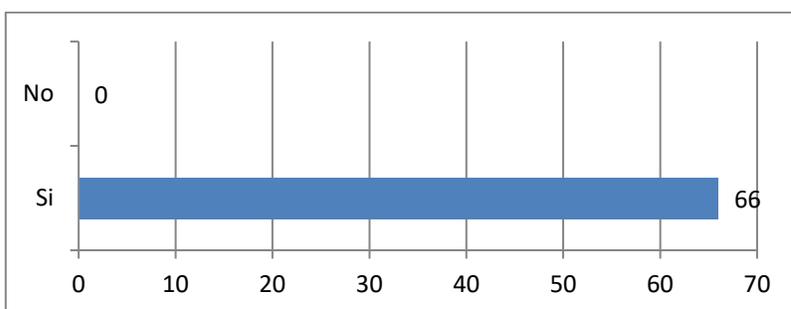
Grafica 23: Porcentaje hombres y mujeres encuestados



Fuente: *Elaboración propia*

10. ¿Estaría de acuerdo con un nuevo modelo de contratación definitiva que le garantizara el reconocimiento de su antigüedad, un servicio médico por todo el año y los derechos de ley aun incluido el caso de un posible nombramiento (base, medio tiempo, tiempo completo, etc.) pueda ser reconocido lo anterior?

Grafica 24: Respuestas pregunta 10 acuerdo con un nuevo modelo



Fuente: *Elaboración propia*

Definitivamente con todas las respuestas anteriores, sin importar la variables, si los profesores cuentan con otro trabajo o el tener negocios, ser ganaderos, nogaleros, tengan algún despacho o negocio, además del de dar clases en la facultad, todos están de acuerdo al 100 % en que se les ofreciera un modelo de contratación definitivo que cumpla con lo que por ley debe cumplir cualquier contrato no solo en relación a seguridad social, sino todas las prestaciones que una relación patrón – trabajador debe de tener, así como el reconocimiento de la antigüedad sin solo reconocer fracciones; el tiempo trabajado debe ser reconocido en su totalidad como en cualquier sistema de seguridad social en México, incluyendo cualquier semana que haya cotizado en algún momento de la vida del trabajador.

Se requiere un plan donde se ahorre y minimicen los gastos redundantes, donde ya no es posible las malas administraciones y el malgasto de presupuestos y derroche de dinero, pero los derechos de los trabajadores son irrenunciables y deben de cumplirse con los mismos sin hacer preferencias todo patrón debe cumplir con las



prestaciones y derechos que por ley deben de ser y la Universidad Autónoma de Chihuahua no está excluida, y a trabajos iguales salarios iguales.

La pregunta incluía comentarios, los cuales son los siguientes:

“Por supuesto... “

“Llevo 12 años en la facultad y me gustaría otro contrato, información y trato mejor”

“Claro que si, obviamente.”

“Con casi 11 años como catedrático combinando la vida profesional y laboral con la cátedra, siento se debe considerar para futuros contratos y demás prestaciones”

“Desempeño académico y tomen en base las calificaciones que Uds. Clasifican”

“No tenemos certeza para continuar trabajando, ni creciendo y no es tomado en cuenta ningún criterio para poder crecer, nuestro secretario académico no tiene las habilidades de liderazgo que se requieren y favorece solo a sus amigos.”

“Tengo 13 años de antigüedad con contratos”

“Sería muy motivante”

“El tener un contrato definitivo ofrece mayor certeza y posibilidades de crecimiento profesional y personal. Al tener esta certeza los esfuerzos que ahora se encuentran repartidos al atender clases en otras instituciones educativas se enfocarían a esta Institución, repercutiendo en una mejora de capacitación, por lo tanto de calidad.”

“Desde hace tres semestres, el pago por hora clase tanto en licenciatura como en posgrado ha disminuido en más de un 15%”

“I.- Considero justo que revisen las calificaciones de las evaluaciones que los alumnos realizan a los maestros, para que en base a ello den prioridad a ir resolviendo los casos de todos los maestros con contratos temporales. II.- E incluso sugiero comparar las estadísticas de tendencias de medias de dichas evaluación de: a) Los maestros en condiciones de contratos temporales. b) Con los promedios de evaluación de los maestros de base. c) Podría quizá encontrar una relación inversa entre rendimiento (evaluaciones) contra beneficios otorgados. III.- Revisen los promedios de años de antigüedad de maestros por contratos temporales, buen numero superan más de 10 año en dicha situación (y considero que no es una situación justa) Felicito a quien tuvo la iniciativa de investigar este tema.”



“Urgente que se regularice nuestra situación tengo más de 15 años bajo este esquema.”

“Sería muy favorable ya que nos haría sentir más certidumbre como docentes”

“Sería un gran logro para quien lo hiciera posible”

“Al cambiar el modelo de contratación por reconocimiento a la antigüedad y a los resultados de las evaluaciones en la calidad docente crea un compromiso mayor como docente en la universidad.”

“Están violando las leyes laborales, ya que al cambiar de tipo de contrato, lo anterior no cuenta y tienes que empezar de nuevo y pagar toda la deuda para ponerte al corriente con tu antigüedad y es demasiado caro.”

“Sería excelente el poder contar con una seguridad de contratación definitiva, ojala en un futuro sea así.”

“Contratación a tiempo completo después de 10 años laborando en la facultad”

“El sentido de pertenencia, lealtad, seguridad, deseos de superación, etc. Son temas que no se propician con este esquema de contratación. En lo personal mis ganas de transmitir los conocimientos que he ido adquiriendo en mi vida profesional es lo que me motiva solamente. Porque el sueldo que recibo ni para la gasolina.”

“Tengo 9 años con contratos hora clase y no sé si hay un plan de carrera u otras opciones de desarrollo.”

“Sería excelente!”

“Sin duda alguna sería lo mejor para los docentes con varios años de servicio”

“Si sería algo fantástico y gratificante para uno como catedrático sería dar mas gracias a una prestación así.”

“Sería excelente ya que semestre con semestre se está en la incertidumbre y sobre todo tenemos bien puesta la camiseta por la institución”.

Se puede observar en los comentarios, en cuanto a un nuevo modelo de contratación, insistiendo y recordando las palabras de varios compañeros y doctores profesores del programa de doctorado, que no es ningún problema tener profesores bajo el modelo de contratación actual ya que aun teniendo otros empleos, combinando lo laboral, profesional y la docencia y contar con las prestaciones y servicios de ley en los otros trabajos no es justo, y piden que también como



profesores de la facultad se les reconozca sus semanas trabajadas y cotizaciones ya que no hay registro o existencia de las mismas; sobre todo que muchos tienen bastantes años y antigüedad únicamente con contratos, un nuevo modelo de contratación ayudaría a la motivación del personal docente. También se pueden encontrar propuestas muy interesantes de los mismos, como el tomar en cuenta el desempeño de los profesores de acuerdo a la evaluación docente a través del sistema usado por la secretaría académica. La certidumbre es punto clave ya que muchos comentarios dejan ver que realmente existe un temor a perder el trabajo, y que el esquema de contratación actual no cumple con “el sentido de pertenencia, lealtad, seguridad y deseos de superación” (citando); podemos ver también que para muchos sería lo mejor y algo excelente y fantástico, por lo cual la presente propuesta buscando un ganar - ganar da un modelo que no afecte la estabilidad financiera de la institución y cumplir con la ley y deseos de los profesores que buscan seguridad, certidumbre y deseos de superación.

Correlaciones entre preguntas

Se realizó una correlación con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ (5% de error) en cada una de las mismas para un mejor análisis del instrumento, y las respuestas obtenidas y son las siguientes:

1. Coeficiente de correlación preguntas 1 y 2: 0.759623299. Aquí la correlación es significativa ya que el sentido de pertenencia a una organización está relacionado con el salario y si hay insatisfacción en el salario pues existe un grado de insatisfacción en el sentido de pertenencia.
2. Coeficiente de correlación preguntas 1 y 3: 0.678161702. Lo mismo sucede aquí al darse una correlación moderada ya que al ser deficientes las prestaciones de seguridad social pues el sentido de pertenencia es menor o se tiene ese grado de insatisfacción.
3. Coeficiente de correlación preguntas 1 y 4: 0.73263824. La forma de contratación es lo que define el sentido de pertenencia de una organización



porque donde están definidas salarios, prestaciones y seguridad social al haber insatisfacción en las mismas un sentido de pertenencia es menor, lo que se refleja en una correlación significativa.

4. Coeficiente de correlación preguntas 1 y 5: 0.256723639. Las condiciones de pensión o jubilación son muy importantes que también no especifica nada en ninguna ley o contrato también provoca el poco sentido de pertenencia, aunque la correlación resultante es débil.
5. Coeficiente de correlación preguntas 2 y 6: 0.701454223. Aquí la correlación es significativa ya que se tiene un porcentaje alto de algún grado de insatisfacción en el salario y en la igualdad y justicia ya que es notoria la diferencia en el sueldo de los maestros con nombramiento o basificados y los no basificados ya que hasta en las academias se hace mención que solo los primeros tienen preferencia en la asignación de horas y seguridad en el trabajo
6. Coeficiente de correlación preguntas 5 y 7: -0.04308447. Aquí se hizo esta correlación ya que se obtuvo un grado de satisfacción en las condiciones de pensión y jubilación pero la opción extra de la pregunta 5 que es “desconoce” nos dice que fue ese desconocimiento de lo que se ofrece y en la pregunta 7 podemos darnos cuenta que el grado de insatisfacción es alto ya que consideran que el actual contrato no cumple con las disposiciones y leyes laborales.
7. Coeficiente de correlación preguntas 4 y 8: 0.973349019. Aquí la correlación es casi de perfecta ya que ambas preguntas están ligadas el tipo y duración de contrato y la opinión en la forma de contratación ambas tienen un grado de insatisfacción la opinión y la forma están ligadas.
8. Coeficiente de correlación preguntas 4 y 9: 0.796037319. Se observa que si hay una correlación significativa ya que la opinión en la forma de contratación y la seguridad en el empleo lógicamente ambas tienen el grado más alto en la insatisfacción sobre todo que es cosa de cada semestre el pensar que se queda uno sin trabajo aun cuando se tienen más de 5, 10 y hasta 15 años de antigüedad sin ninguna seguridad.



9. Correlación entre sí cuentan un empleo o no y pregunta 10: 1.0000. Se hizo mención de esta última pregunta ya que muchos fueron los comentarios sobre que no era necesario pensar en un modelo de contratación porque era completamente innecesario ya que los profesores bajo este tipo de contratación no tenían ningún interés y podemos ver que sin importar que tengan o no otro empleo o sean muy exitosos y tengan negocios propios están de acuerdo con un nuevo modelo de contratación que incluya todos los derechos de ley, lo que resulto en una correlación perfecta.
10. Se observa que a pesar de la respuesta en la pregunta 7. El grado en que se cumple su contrato, las disposiciones y leyes laborales, podemos ver en la pregunta 5 el 19.07 % desconoce cuáles son las condiciones por lo que se puede inferir que esto ayudo a que la respuesta en el grado de satisfacción fuera más alta.
11. Todos en un 100 % están de acuerdo en contrato definitivo que garantice todos los derechos de ley aun contando con otro empleo lo que demuestra las correlaciones anteriores y que en gran parte de los casos desconocen las disposiciones y leyes laborales por parte de los profesores.

Fiabilidad y Validez

Una vez que ya se obtuvieron y analizaron las respuestas, las preguntas se validaron formulándose de una manera correcta, breves y claras para facilitar la respuestas, asegurando fueran adecuadas para la población objetivo, siendo las mismas concisas cortas y sencillas, redactadas de manera directa imparciales y organizadas. La información que se obtuvo, se delimito; y con las opciones adecuadas y ofreciendo las opciones suficientes.

Así mismo, se validó y analizó el instrumento y sus resultados con el programa estadístico informático SPSS, obteniendo los siguientes resultados de validación:

Cuadro 9: Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.925	9



Fuente: Autor

Cuadro 10: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	9	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	9	100.0

Fuente: Autor

Como muestra el resultado de la tabla anterior se da un buen grado de confiabilidad

Cuadro 11: Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Lambda	1	.822
	2	.939
	3	.925
	4	.918
	5	.923
	6	.
N de elementos		9

Fuente: Autor

Aquí todas las estadísticas de fiabilidad fueron mayores a 0.7 lo cual es considerado como una confiabilidad positiva alta por el SPSS.

Cuadro 12: Varianzas, correlaciones y fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Varianza común	43.012
Varianza verdadera	24.818
Varianza de error	18.194
Correlación entre elementos común	.577
Fiabilidad de la escala	.925
Fiabilidad de escala (sin sesgo)	.944

Fuente: Autor



Se observa que las correlaciones son correctas por el nivel de varianza común por lo que en las preguntas hay factores comunes en todos ellos, y se puede predecir cuales serán las respuestas con la varianza verdadera con una varianza de error muy baja y sin afectación de variables extrañas.

La fiabilidad de escala es de 0.925 lo cual es muy buen grado y no se tiene sesgo por la fiabilidad de escala sin sesgo de .0944.

Los profesores por contrato, no basificados: en números.

Los profesores no basificados están a 50 % y 50 %, siendo el 50 por ciento de los profesores con entre 3 y 10 horas a la semana, si los comparamos como porcentaje en total de horas impartidas solo representan el 19.87 % de horas totales impartidas por los mismos, un 25.18 % en los que imparten entre 11 y 20 horas, un 25.51 % por parte de los que imparten entre 21 y 30 horas y un 31.42 % de 31 a 40 horas, lo que nos dice que la carga está distribuida de manera muy balanceada de acuerdo a las necesidades de la Facultad y de los profesores en sí, se puede definir como una necesidad el manejar un acuerdo justo para ambos lados (Universidad – Profesores).

En cuestión de estudios vemos que el 64.67 % de los profesores cuentan con posgrado lo cual habla del compromiso de los mismos.

El 72.66 % de los profesores cuentan con otro empleo, lo cual es bueno ya que los conocimientos y experiencia adquiridos en campo de acuerdo a su área laboral son de gran ayuda para su aplicación en su cátedra, pero esto no quiere decir que cuenten con seguridad social ya que tienen despachos o negocios propios. También lo que se puede pensar que podría empezarse con buscar apoyo para aquellos profesores que solo trabajan en la Universidad por contrato.

El porcentaje de asistencia es muy bueno ya que la mayoría de los profesores por contrato, en un 77 % cumplen con un 95 % o más de asistencia semestralmente.

La escala evaluación docente de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua: 5 Excelente, 4 Muy Bueno, 3 Bueno, 2 Regular, 1 Deficiente. Esta también muestra un muy buen desempeño de los



profesores por contrato, ya que la mayoría según la escala están entre un nivel bueno y excelente.

La mayoría de los profesores están en las edades de entre 31 y 55 años de edad.

La antigüedad de los profesores por contrato de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua fluctúa entre 1 y 18 años con un corte al 25 de Octubre del 2019 de acuerdo a información proporcionada por la Secretaria Académica de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Se hizo un análisis de la información en el paquete estadístico SPSS que arrojó los siguientes resultados:

Cuadro 13: Análisis porcentaje de asistencia, antigüedad, edad, carga académica y otro empleo

Asistencia, Antigüedad, edad, carga y otro empleo

	Clúster			
	1	2	3	4
% Asist	83	99	99	99
Evaluación	3.5	4.1	4.1	4.2
Antigüedad	6	8	8	9
Edad	39	52	35	43
Otro empleo	1.00	.77	.78	.55
Carga	5	10	9	31

Fuente: Autor con ayuda de asesor de estadística

Con la tabla anterior podemos observar que aquellos que tienen una evaluación más baja son los que tienen una menor carga académica de 5 horas o menor, antigüedad menor a 6 años, así como es seguro que cuentan con otro empleo; los demás, partiendo de una carga de 10 horas o más tienen un mejor porcentaje de asistencia, una evaluación más alta y no es seguro que cuentan con otro empleo, se puede deducir también que una carga más alta aseguro el cumplimiento y desempeño.

Con lo anterior se puede tomar en cuenta que la antigüedad de estos profesores no se modifica con la suspensión, sobre todo si fueron por exigencia de la Universidad, y la relación de trabajo sigue siendo la misma, ya que esta variedad de contratos no induce a una existencia de relaciones laborales diferentes, aun con interrupciones superiores a los 30 días, ya que no es relevante sobre todo si es con la finalidad de



eliminar la continuidad de la relación laboral y según la Sala IV del Tribunal Supremo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la relación de trabajo y antigüedad no se terminan por la simple firma de recibos de finiquito entre los sucesivos contratos suscritos con cortas interrupciones; ni cuando las interrupciones se hacen coincidir con el periodo vacacional.

Discusión

Se decidió llevar a cabo el modelo actual, ya que los anteriores sistemas de seguridad social se encontraban basados en una esperanza de vida de 45 años; según los Indicadores socio demográficos de México (INEGI), en los cuales el financiamiento y la proporción de las pensiones dependía de las contribuciones de las personas activas beneficiando a las personas pensionadas, con lo que su funcionamiento era viable.

Actualmente la esperanza de vida, según el INEGI, es de 75 años también, según el mismo instituto, la tasa de fecundidad está disminuyendo; con lo cual el número de personas que se sumaran a la fuerza laboral disminuirá, lo que para un sistema de este tipo no es bueno.

Un sistema de cuentas individuales, solucionaría el dilema de capacidad y sostenibilidad, ya que los frutos (pensiones y jubilaciones), obedecen al capital acumulado por el trabajador durante el tiempo trabajado. Por lo que la creación de cuentas individuales tiene viabilidad financiera y no amenaza las finanzas públicas estatales (Villagómez, 2014).

El país atraviesa por un periodo de austeridad; para el 2019, el presupuesto educativo presenta recortes considerables en rubros que mejoran la inclusión, equidad y calidad educativa (becas, materiales, infraestructura y capacitación docente). El único rubro que tiene un aumento real es el de servicios personales (2.9%). Por lo tanto, si SHCP y SEP tienen la voluntad política de gastar, es indispensable que se revise el gasto en sueldos y percepciones de servidores públicos, con el fin de atacar las ineficiencias y mejorar la gestión de los recursos. De esta forma se podrían hacer ajustes en los rubros que no afectan directamente el derecho de acceso a la educación y aprendizaje (García, 2017) Pensiones en la educación superior. La situación presente del sistema de pensiones en la república



mexicana no es de lo más alentador. Los recursos públicos designados a sufragar las obligaciones son demasiados, con una inclinación a subir. Debido al planteamiento de los distintos tipos que forman parte del sistema, y la coyuntura de la economía mexicana, la mayor parte de los beneficios se encuentra en una pequeña parte de la población. Hasta nuestros días el sistema de pensiones en México se muestra desigual, con problemas de poca transparencia y sostenibilidad (Villarreal H., 2017) Pensiones en México 100 años de desigualdad.

Los problemas a que se hace referencia son graves en el sistema de seguridad social burocrático estatal, donde existe una mayor carga para los recursos públicos en razón de que existe la denominada pensión dinámica y otros beneficios.

Después del análisis se tienen dos opciones, continuar con el actual sistema de pensiones por jubilación, o bien realizar reformas al sistema de jubilaciones. Si se continúa con el actual sistema de jubilaciones se tendrá que aumentar el subsidio federal, estatal o municipal, solicitando más recursos, lo cual no es sostenible. Si se buscan reformas éstas deben buscar y beneficiar al patrón y trabajadores activos y jubilados. Las jubilaciones y pensiones se deben evaluar a corto, mediano y largo plazos, y que mientras los trabajadores estén en su vida laboral busquen crear previsiones económicas, a través de la inversión y las aportaciones de los recursos y que permitan a los trabajadores recibir un pago y pensión al momento de su retiro.

Los regímenes de las Universidades Públicas Estatales cuyos costos continuarán al alza, de mantenerse las condiciones actuales, es adecuado tomar en cuenta el cambio de dichos sistemas hacia las formas de contribuciones definidas.

En los regímenes de contribución definida, la pensión garantizada representa un 22.4% del salario mensual promedio, esto de no realizarse aportaciones adicionales, por lo que es importante hacer pagos extras del 5.0%, las mismas pueden ser opcionales o a través de una reforma legal que obligue a que el 6.5% del sueldo que se dedica en nuestros días al Sistema de Ahorro para el Retiro se incremente.

La transformación hacia un sistema de contribución definida de los regímenes pensionarios primordiales del país dio seguridad financiera al pago de las jubilaciones y pensiones, al haberse cambiado a un sistema de cuentas individuales, el costo bajo según la Auditoría Superior de la Federación. También, debido al



crecimiento y entrada de fondos de contribución individual la operación de este sistema debe ser legal y viable, por lo que debe ser regulado y supervisado dicho régimen para que los mismos muestren resultados positivos no solo para los trabajadores sino también para las finanzas públicas.

Los factores poblacionales perjudicaron directamente el flujo de jubilados y trabajadores tomando en cuenta que cada vez nacen menos personas, y también cada vez se viven más años; los factores de estructural como la pobreza, economía informal, y las fallas en el mercado laboral, así como las cuotas reducidas, los beneficios dadivosos concedidos por los sistemas de beneficio definido y los pocos años para acceder al derecho de pensiones limitaron la suficiencia de los fondos para el retiro y la seguridad social.

Las consecuencias del análisis expusieron que, aun cuando los esfuerzos realizados por el Estado para asegurar una entrada a los trabajadores en la etapa de retiro, continúa mostrándose una preocupación financiera en los regímenes de seguridad social existentes en el país, lo que crea un componente de inseguridad para las finanzas públicas en el largo y mediano plazos.

Se observó también la falta de una regulación y supervisión del sistema de seguridad social, donde se contemple la antigüedad de los trabajadores en diferentes sistemas y ofrecer movilidad de servicios pensionarios, determinando los cimientos jurídicos para regular la actuación de un Sistema Nacional de Pensiones, que tomen cuenta los distintos regímenes de seguridad social de México, los municipios y estados, para garantizar la portabilidad de beneficios y ayudar a la sostenibilidad de las finanzas públicas. Es imprescindible medir y revelar en los estados financieros los faltantes de los regímenes de pensiones y jubilaciones de beneficio definido, y proporcionen un diagnóstico de su situación financiera en el mediano y largo plazos dando seguridad a las obligaciones pensionarias. Por lo que sería adecuado que la Universidad Autónoma de Chihuahua, muestre un documento de la situación financiera y los problemas que enfrenta sobre los regímenes de seguridad social, junto con la federación de la situación actual de las Universidades Públicas Estatales, también se deberán implementar acciones en el corto, mediano y largo plazos buscando la viabilidad financiera, con el objetivo de asegurar el



cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores (Auditoría Superior de la Federación, 2013).

Hasta antes del 2014, el pago de los profesores no basificados incluía únicamente un descuento por el 3.92 % por concepto de Impuesto sobre la renta y no se tenía derecho a pago de vacaciones, aguinaldo ni prima vacacional, ni mucho menos a generar algún tipo de antigüedad, el servicio médico era del Instituto Chihuahuense de la Salud únicamente durante el periodo que dura el semestre y dejaban de percibir sus salarios al termino de su contrato al final de cada semestre. Por lo mismo al no venir incluido ningún descuento, la carga financiera del servicio médico recaía únicamente en la Universidad Autónoma de Chihuahua y no se hacían otros pagos sobre lo que conlleva una Seguridad Social completa.

En el 2015 se iniciaron a hacer los siguientes descuentos: por fondo de ahorro para el retiro 12.00 %, servicio médico del Ichisal 3.00 % y por concepto de Impuesto Sobre la Renta un 13.00 % dando un total del 28.00 %, con lo anterior se logró bajar la carga financiera del servicio médico lo cual representaba un total de \$251,074.77 anual, que es el 3 % antes mencionado según el Reglamento de Servicios Médicos Para los Trabajadores al Servicio del Estado de Chihuahua, en su artículo 33 el cual también menciona que las instituciones aportaran la diferencia entre el costo total de los servicios y la aportación de sus trabajadores, que en el caso de la Universidad Autónoma de Chihuahua los profesores nunca se han excedido del monto de sus aportaciones.

Hablando del costo que tendría este nuevo modelo para la Universidad Autónoma de Chihuahua, partiendo del costo actual donde se dan dos finiquitos al año y suponiendo que la carga en ambos semestres fuese la misma Rectoría hace un gasto por la cantidad de \$588,438.28.

Con este nuevo modelo no se tendría que hacer el gasto en finiquitos de un total de \$588.438,28, también la aportación extra del 2% de los profesores sería por un total de \$167,383.50 y el ahorro por ICHISAL (3%) de un total de \$251.074,77 que es por parte del profesor. Lo que si representaría un gasto sería el monto del 17% por parte de la UACH, que exige la ley, por los 4 meses del año que no están recibiendo salario, por la cantidad de \$819,397.38 y el pago del ICHISAL por parte de rectoría,



por los meses en los que el profesor no recibe salario sería un total de \$944.934,77, obteniendo la diferencia del gasto de la UACH menos los ahorros quedaría una diferencia extra por la cantidad de \$63.575,60 a favor. El total de descuento sería el 14 % Fondo de ahorro, 3 ICHISAL y 13 % de ISR, un total del 30% lo que da cumplimiento a los descuentos permitidos por ley.

XI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

1. Como se observó en el desarrollo de esta disertación la seguridad social no es una opción es un derecho que se encuentra plasmado en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y la Ley Federal del Trabajo como todos los derechos constitucionales incluyendo la mencionada anteriormente el trabajador no puede renunciar en modo alguno a las prestaciones que legalmente le corresponden, al igual que no puede renunciarse a la libertad y el actual contrato, como se observo no cumple con los requisitos mínimos de ley.
2. La Facultad de Contaduría al ser parte de una universidad pública estatal que por decreto del congreso local, es un organismo público descentralizado y autónomo; que al recibir presupuesto y subsidios de gobierno tanto estatal y federal no la exime del hecho de que es patrón y al contratar a personal tanto académico como administrativo para desarrollar sus funciones de docencia, generación, aplicación innovadora del conocimiento, extensión y difusión de la cultura, esta debe cumplir con las leyes y ordenamientos exigidos por las leyes mexicanas.
3. El contrato actual no cumple, ya que al mencionar que es por tiempo determinado y por servicios profesionales es un error y viola los derechos antes mencionados, ya que al existir un horario y lugar de trabajo fijos, checar una entrada y una salida, se firma un contrato individual, se tiene un jefe que te da instrucciones, existe y se presume la relación de trabajo también cuando se da una firma de contratos por tiempo determinado sucesivos, se determina la presunción a favor del trabajador, que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado y que la antigüedad corre a partir de la firma del primer contrato para todos los efectos legales a que haya lugar.



Que produce el continuar con esta forma de contratación: débil aseguramiento de la Seguridad social para los empleados de la facultad, mal clima laboral, incertidumbre, inseguridad y descontento.

4. Pero, no todo debe ser el exigir, como se estudio y analizo, la forma actual de manejar las contrataciones y el sistema de seguridad social por parte la Facultad de contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua esta en problemas debido a factores como el aumento en esperanza de vida, cambios demográficos, por lo que es necesario proponer modelos como el presente, ya que la sostenibilidad financiera actual (por sistema de reparto) no es posible y al cambiar a contribuciones definidas o cuentas individuales demuestran que no son suficientes para un retiro digno, por lo que también el dar es importante, esto se logra a través de contribuciones más altas dentro de lo permitido por la ley ajustándose a sus propias condiciones financieras, económicas, sociales, políticas y de seguridad social.

5. De no realizarse aportaciones adicionales por parte de los trabajadores el Estado deberá dar más recursos por lo que es necesario un marco legal relacionado con la educación financiera a fin de generar los ahorros que permitan obtener ingresos suficientes para el retiro. Aun así la propuesta, debe ser y plantea un esfuerzo compartido.

No se debe olvidar que los sistemas de pensiones están dirigidos a personas y no solo a instituciones.

6. En relación a lo encuestado y opiniones de los profesores, que trabajan bajo esta figura de contratación (por tiempo determinado), incluyendo aquellos que cuentan con otro trabajo, están de acuerdo en que se dé un contrato definitivo y que cumpla de manera legal con todas las prestaciones legales, ya que pudimos ver su insatisfacción por lo mismo, además de el lograr la igualdad y justicia que nos dice la constitución, y de una verdadera transparencia y cultura de la legalidad, que como institución de educación Superior la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua de no únicamente enseñar, generar e innovar el conocimiento si no dar el ejemplo con el mismo.



Por último vimos que el gasto no representa una carga financiera ya que iguala al costo del finiquito anual, por lo que el motivo real del porque no se da una base a los todos los profesores, tal vez el comentario del director de pensiones Alberto José Herrera “en teoría retienen las aportaciones de los trabajadores derechohabientes, pero no las están trasladando a pensiones Civiles del estado” lo que provoca que se encuentre en quiebra debido a lo mismo, aparte de ser una infracción ya que no se debe por ley desviar las aportaciones de los propios trabajadores, registrado en el diario de los debates del poder legislativo del estado libre y soberano de chihuahua demuestre vicios y costumbres arraigados a la Universidad Autónoma de Chihuahua pero esos son motivos para otro estudio.



BIBLIOGRAFÍA

- AR “Situación de los Sistemas de Pensiones en las Entidades Federativas”, AR Información para decidir, agosto 2013.
- Auditoría Superior de la Federación (ASF) (2012) el sistema financiero de las UPES, por grupo. Disponible en http://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2012i/Documentos/Auditorias/2012_0178_a.pdf.
- Auditoría Superior de la Federación (ASF) (2013) Evaluación núm. 1203 “Política Pública de Pensiones y Jubilaciones”
- Cazares, G. (2007) Derecho de la Seguridad Social, Editorial Porrúa. S.A., México.
- CESOP, C. (2006). Centro de estudios sociales y de opinión pública. Antecedentes. http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/2_ssoci al.htm. Consultado el día 13 de diciembre de 2017.
- CIEP (2017) Centro de Investigación Económica y Presupuestaria. Pensiones en México 100 años de desigualdad.
- Colmenares, P. V. (2012). Pensiones en México: La próxima crisis. Siglo XXI.
- Comisión europea (2012). Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. La seguridad social en Dinamarca. Disponible en: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Denmark_es.pdf. Consultado en Mayo de 2018.
- Comisión europea (MISSOC, 2012). Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. La seguridad social en Holanda. Disponible en: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Denmark_es.pdf
- Comisión europea (MISSOC, 2012). Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. La seguridad social en Los Países Bajos. Disponible en:



http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Netherlands_es.pdf

Comisión europea (MISSOC, 2012). Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. La seguridad social en Noruega. Disponible en:

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Norway_es.pdf

Comisión europea (MISSOC, 2012). Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. La seguridad social en Bélgica. Disponible en:

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Belgium_es.pdf

CONSAR (Junio , 2015). Diagnóstico del sistema de pensiones. Disponible en <https://www.gob.mx/consar/documentos/diagnostico-del-sistema-de-pensiones>. Consultado el día 12 de diciembre de 2017.

Constitución política de los estados unidos mexicanos. Última reforma DOF 29 de enero de 2016. Consultada en marzo del 2017 de la página:

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/cn16.pdf>.

Consejo Nacional de Población (consultada el 11 de Noviembre de 2017]. De la pagina: <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/enveje2005/enveje02.pdf>".

Cueva, M. (2007), El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México.

Davalos, J. (2006), El trabajo en las universidades públicas. Archivo jurídicas UNAM, 5 2150 México.

De Buen, N. (2006), Derecho de la Seguridad Social. Manual, Editorial Porrúa S.A. UNAM, México.

Diccionario Jurídico 2000 Desarrollo Jurídico Copyright 2000 Todos los Derechos Reservados DJ2K – 1951

Ficha informativa a la reforma de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua.

Recuperado de:

<http://www.pce.chihuahua.gob.mx/reforma/documentos/Ficha%20Informativa%20Reforma%20Pensiones.pdf> (abril 2018)



- García, F. (2017) Gasto en sueldos en sueldos del sector educativo central. Centro de Investigación Económica y Presupuestaria AC.
- García, F. (2017) Pensiones en la educación Superior. Centro de Investigación Económica y Presupuestaria AC.
- George D. y Mallery P. (2003). SPSS para Windows paso a paso: Una guía y referencia simples. 11.0 (4taed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI) Indicadores Sociodemográficos de México (1930-2000).
- Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. IMCO (2017) "Pensiones Estatales otra bomba de tiempo
- IMSS Instituto Mexicano del Seguro Social (2017). Consulta dinámica (cubos). Disponible en <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/cubos>. Consultado el día 13 de diciembre de 2017.
- INEGI (2016). Banco de información económica. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>. Consultado el día 7 de diciembre de 2017.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas, (1998) Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa S.A., UNAM, México.
- ISSSTE (2017). Informe financiero y actuarial 2016. Disponible en www.gob.mx/issste/documentos/informe-financiero-y-actuarial-ifa-2016. Consultado el día 13 de diciembre de 2017.
- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995 TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 12-11-2015)
- Ley federal del trabajo (nueva ley publicada en el diario oficial de la federación el 1 de abril de 1970 texto vigente, última reforma publicada DOF 12-06-2015)
- Macías, A. (2017) Seguridad social, Implicaciones del paquete económico 2017. Centro de investigación económica y presupuestaria, AC.
- Macías, A. (2017) El gasto en pensiones refuerza la desigualdad. Centro de investigación económica y presupuestaria, AC.



- Macías, A. (2017) Pensiones en México 100 años de desigualdad. Centro de investigación económica y presupuestaria, AC.
- Meyer, R. (1975) Instituciones de Seguridad Social, Editado por INAH.
- Moody's Inverstors Service, "Opinión crediticia del Estado de Guanajuato", 2013.
Disponble en
https://www.moody.com/researchdocumentcontentpage.aspx?docid=PBC_161520
- Muriel, J. (1956) Hospitales de la Nueva España.
- Naciones Unidas. (s.f.). Declaración Universal de los Derechos Humanos.
Consultado el 11 Noviembre de 2017, de: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Narro, J. Moctezuma, J. Orozco, L. (1992) La seguridad social y el Estado moderno, México, Fondo de Cultura Económica.
- Narro, J. Moctezuma, J. Orozco, L. (2010) Hacia un nuevo modelo de seguridad social, México, Fondo de Cultura Económica.
- OCDE (2016). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos Pension spending (indicator). Doi: 10.1787/a041f4ef-en. Consultado el día 10 de Diciembre del 2017 en: <https://data.oecd.org/socialexp/pension-spending.htm>.
- OCDE (2017). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos Pensions at a glance. Disponible en:
<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PAG>. Ingresado el 13 de Diciembre del 2017.
- OCC Mundial (2015) Lo que debes saber sobre las prestaciones laborales, Disponible en: <https://www.occ.com.mx/blog/lo-que-debes-saber-sobre-las-prestaciones-laborales/> . Ingresado el 23 de Julio del 2018.
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). Principios de la Seguridad Social. Ginebra. Asociación Internacional del Trabajo.
- Ordóñez B. (2002) El Estado de bienestar en las democracias occidentales: lecciones para analizar el caso mexicano, Región y sociedad, Vol. XIV, no. 24, El Colegio de la Frontera Norte, p. 125.



Plan Nacional de Desarrollo (2019 – 2024). Recuperado el 23 de Julio del 2019, de:
<http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2019/abr/20190430-XVIII-1.pdf>

Ruiz, A. (2008) Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Editorial Porrúa, S.A., México.

SHCP Secretaria de Hacienda y Crédito Público (2016). Paquete económico y presupuesto. Disponible en
http://finanzaspublicas.hacienda.gob.mx/es/Finanzas_Publicas/Paquete_Economico_y_Presupuesto. Consultado el día 7 de Diciembre de 2017.

Sistema de Información Mutua sobre protección social Comisión Europea (2012). “La seguridad social en Dinamarca”. Disponible en:
http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Denmark_es.pdf

Standard & Poor’s, “Reporte de calificación crediticia del Estado de Guanajuato”, 2013. Disponible en

<http://www.standardandpoors.com/ratings/articles/es/la/?articleType=HTML&assetID=1245361152740>

Valenzuela, J.. (2017) Pensiones México 100 años de desigualdad. Centro de Investigación Económica y Presupuestaria AC.

Vargas, M. (2000) Manual laboral Cámara Nacional de Comercio Servicios Turísticos, CANACO CHIHUAHUA

Vásquez Colmenares, Pedro (2012), “Pensiones en México. La próxima crisis”, Ed. Siglo XXI.

Villa, S. (2017) Pensiones en México 100 años de desigualdad. Centro de investigación económica y presupuestaria, AC.

Villagomez, A. (2014). El Ahorro para el Retiro. Una reflexión para México. El Trimestre Económico, LXXXI (3)(323)

Zavala, L. Historia de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua. Recuperada el 16 de Marzo del 2018 de: <http://www.pce.chihuahua.gob.mx/info.aspx?idp=1037>



ANEXOS:

Instrumento de recolección de datos

Encuesta profesores por contrato semestral FCA-UACH

Elija la opción que mas este de acuerdo a su opinión o parecer:

1. En relación a su forma de contratación. ¿Cómo considera su sentido de pertenencia en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua?

- Muy insatisfecho
- Bastante insatisfecho
- Algo insatisfecho
- Muy indiferente
- Bastante indiferente
- Algo indiferente
- Muy satisfecho
- Bastante satisfecho
- Algo satisfecho

Siendo profesor por contrato por tiempo definido o servicios profesionales, ¿cuenta usted con otro empleo? (si/no)



2. El salario que usted recibe como profesor por contrato de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

- Muy insatisfecho
- Bastante insatisfecho
- Algo insatisfecho
- Muy indiferente
- Bastante indiferente
- Algo indiferente
- Muy satisfecho
- Bastante satisfecho
- Algo satisfecho

3. Las prestaciones de seguridad social que recibe como profesor por contrato en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

- Muy insatisfecho
- Bastante insatisfecho
- Algo insatisfecho
- Muy indiferente
- Bastante indiferente
- Algo indiferente
- Muy satisfecho
- Bastante satisfecho
- Algo satisfecho



4. Cuál es su opinión acerca de su forma de contratación actual como profesor por contrato de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

- Muy insatisfecho
- Bastante insatisfecho
- Algo insatisfecho
- Muy indiferente
- Bastante indiferente
- Algo indiferente
- Muy satisfecho
- Bastante satisfecho
- Algo satisfecho
- Comentarios, si los tiene:

5. Las condiciones de pensión y/o jubilación como profesor por contrato que ofrece la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

- Muy insatisfecho
- Bastante insatisfecho
- Algo insatisfecho
- Muy indiferente
- Bastante indiferente
- Algo indiferente



- Muy satisfecho
- Bastante satisfecho
- Algo satisfecho
- Desconoce

6. La "igualdad" y "justicia" de trato y derechos que recibe en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

- Muy insatisfecho
- Bastante insatisfecho
- Algo insatisfecho
- Muy indiferente
- Bastante indiferente
- Algo indiferente
- Muy satisfecho
- Bastante satisfecho
- Algo satisfecho

7. El grado en que se cumple su contrato, las disposiciones y leyes laborales.

- Muy insatisfecho
- Bastante insatisfecho
- Algo insatisfecho
- Muy indiferente
- Bastante indiferente
- Algo indiferente



- Muy satisfecho
- Bastante satisfecho
- Algo satisfecho

8. El tipo y duración del contrato al que está sujeto.

- Muy insatisfecho
- Bastante insatisfecho
- Algo insatisfecho
- Muy indiferente
- Bastante indiferente
- Algo indiferente
- Muy satisfecho
- Bastante satisfecho
- Algo satisfecho

9. El grado de seguridad de su empleo.

- Muy insatisfecho
- Bastante insatisfecho
- Algo insatisfecho
- Muy indiferente
- Bastante indiferente
- Algo indiferente
- Muy satisfecho
- Bastante satisfecho



Algo satisfecho

Sexo (hombre o mujer)

10. ¿Estaría de acuerdo con un nuevo modelo de contratación definitiva que le garantizara el reconocimiento de su antigüedad, un servicio médico por todo el año y los derechos de ley aun incluido el caso de un posible nombramiento (base, medio tiempo, tiempo completo, etc.) pueda ser reconocido lo anterior?

Si

No

Comentarios, si tiene alguno