



La jubilación postergada en las universidades públicas mexicanas

El caso de la Universidad Autónoma
Metropolitana, Unidad
Azcapotzalco

Tesis que para obtener el grado de
Maestría en Ciencias con Especialización en
Investigación Educativa

presenta:

Lorena Oliver Villalobos

Dirección de Tesis:

Dr. Germán Álvarez Mendiola

DIE-CINVESTAV-IPN

2010

Contenido

INTRODUCCION	4
1. LA PROFESION ACADÉMICA.....	8
1.1 El concepto de <i>profesión</i> y <i>profesión académica</i>	9
1.2 <i>Del catedrático al académico</i> . La profesionalización de la profesión académica en México.....	13
1.3 El académico como sujeto con referentes	15
1.3.1 La pertenencia al campo disciplinario.....	16
1.3.2 La adscripción al establecimiento.....	17
1.3.3 La adquisición del prestigio entre los académicos	19
1.4 El establecimiento como espacio de regulación laboral.....	20
1.5 <i>El académico como sujeto capaz de elegir</i> . La racionalidad limitada del individuo	23
1.6 <i>La elección racional</i> . Pertinencia de la perspectiva teórica en el análisis de los académicos y los procesos de retiro laboral	24
1.6.1 <i>El académico frente a sus condiciones laborales</i> . De la utilidad del retiro a la utilidad del vínculo laboral	27
1.6.2 Preferencias <i>versus</i> oportunidades y restricciones en la acción individual	31
1.6.3. <i>Teoría de juegos</i> . El contexto de análisis en torno a los actores que influyen en la jubilación postergada.....	33
1.7 Conclusión del capítulo	36
2. SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL. CONDICIONES DE RETIRO.....	37
2.1 Antecedentes al problema del Sistema de Jubilación y Pensión en México.	39
2.2 Sistemas pensionarios bajo el principio de solidaridad intergeneracional.....	41
2.3 Elementos que causaron crisis en los sistemas de seguridad social en el siglo veinte	43
2.3.1 Cambios demográficos en la población	48
2.3.2 Recaudación fiscal destinada a los sistemas de seguridad social	52
2.3.3 Estructura de la población de asegurados.....	59
2.4 Las reformas en los sistemas pensionarios. Hacia un modelo basado en cuentas de ahorro individualizadas.....	62

2.5 Pensiones y jubilaciones en los Sistemas de Educación Superior en México.....	67
2.5.1 Financiamiento de la Educación Superior.....	67
2.5.2 Ausencia de una regulación de jubilación en las IES.....	70
2.5.3 Algunas consecuencias que la jubilación a edad temprana ha producido en las universidades públicas	76
2.6 Conclusión del capítulo	80
3. CONDICIONES INSTITUCIONALES DE RETIRO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA	82
3.1 Condiciones laborales	84
3.1.1 Bono de Pensión o 10° Transitorio. El impacto de la reforma en los académicos.....	93
3.2 Conformación de la planta académica de la UAM al 2002.....	95
3.2.1 Académicos de la UAM Azcapotzalco	103
3.2.2 Perspectivas de la población académica y modelos de decisiones sobre la jubilación.	107
3.3 Jubilaciones y renovación de la planta académica en la UAM-A	111
3.4 Conclusión del capítulo	117
4. LA PERSPECTIVA DEL ACADÉMICO FRENTE AL RETIRO	119
4.1 La percepción de los académicos entrevistados.....	120
4.1.1 Condiciones de ingreso a la UAM.....	122
4.1.2 Aportación a la institución.....	125
4.1.3 Identificación con la UAM y el trabajo académico	128
4.1.4 Pertinencia del retiro y percepción de la vejez.....	133
4.1.5 Condiciones de retiro.....	135
4.1.6 Expectativas de retiro	136
4.1.7 Factores que incidieron en el retiro.....	139
4.2 Impacto de la edad en la docencia	142
4.3 Conclusión del capítulo	143
5. CONCLUSIONES.....	145
ACRÓNIMOS	153
ÍNDICE DE CUADROS	156
BIBLIOGRAFÍA	157
ANEXOS	164
ENTREVISTAS TIPO	181

INTRODUCCION

Han pasado cerca de cuarenta años desde que México vivió el fenómeno de masificación de las instituciones de educación superior (IES). Los académicos que fueron pioneros de esos establecimientos, hoy cuentan con los requisitos legales conforme a las leyes del sistema de seguridad social para jubilarse y ser acreedores a una pensión ya sea por tiempo trabajado y/o por cesantía en edad avanzada. A pesar de ello, el trabajo académico presenta características diferentes frente a otros tipos de actividades de mayor desgaste físico, por lo que contar con más de 60 años de edad o 30 años de vida laboral no es razón suficiente para que deseen retirarse.

La presente investigación se centra en comprender cómo un problema institucional perjudica al sujeto (en éste caso, la crisis de los sistemas de seguridad social) y a su vez, cómo una acción individual (la postergación de la jubilación en las IES) afecta al establecimiento. La interrelación de estos elementos otorga una dinámica singular a los procesos de jubilación -en gran parte como resultado de las modificaciones realizadas a la normatividad institucional y del conjunto de valores, normas y creencias- que predominan entre el sector académico.

¿Cuáles son las opciones o condiciones de retiro de los académicos? ¿Cuál es el costo de mantenerse activos? ¿Qué factores sociales, económicos y culturales están presentes en la toma de decisión con respecto la jubilación?

Estas preguntas guían este estudio con la finalidad de reconocer los elementos que integran el proceso de jubilación y que contribuyen a la toma de decisión sobre el retiro de manera que pueda contribuir a la explicación del fenómeno de envejecimiento de la planta académica en las universidades públicas mexicanas.

En México, el personal académico de las instituciones de educación superior cuenta con plena libertad de decidir *cuándo* se jubila ya que no existe una regulación que obligue al retiro. Si bien es cierto que hay condiciones legales para recibir la pensión y jubilación que ofrecen las instituciones de seguridad social, es el propio sujeto quien decide el *momento de su jubilación*.

Al pensar en el retiro los académicos consideran diversos factores (personales, económicos, sociales e incluso culturales) que influyen en la toma de decisión sobre la

jubilación. Para el estudio me enfoco principalmente en los elementos institucionales (normatividad del sistema de seguridad social) ya que establecen las condiciones bajo las cuales es posible percibir la jubilación pero también analizo factores culturales que están inmersos en la profesión académica y que afectan al sujeto. La combinación de ambos elementos interviene en la toma de decisión sobre el retiro.

La tesis centra el estudio en un caso específico: la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco con el fin de identificar los dos principales efectos causados por la ausencia de regulación de jubilaciones de los académicos: primero, el envejecimiento de la planta académica y segundo, la escasa renovación de personal. Cabe señalar que el suceso presentado en esta institución no es privativo de la UAM, sino que refleja un problema que se reproduce en otras universidades e instituciones de educación superior como la Universidad Nacional Autónoma de México, el Colegio de México, el Centro de Investigación y de Estudios Avanzados y el Instituto Politécnico Nacional, por mencionar algunos. Este fenómeno también se presenta en el nivel medio superior, en donde los docentes enfrentan condiciones de jubilación semejantes al sistema de educación superior (SES).

A través del análisis de datos veré si es verídico que la postergación del retiro de la planta académica incrementa gradualmente en el sistema de educación superior mexicano. Bajo este contexto, las estadísticas indican que los profesores de la universidad prefieren mantenerse activos. Por ello resulta pertinente analizar diversos aspectos relacionados con las condiciones de retiro de manera que al explicar el comportamiento de una unidad específica (UAM-Azcapotzalco), sea posible identificar patrones de comportamiento en las otras dos unidades.

La hipótesis que guía el estudio es que los académicos son sujetos que buscan optimizar sus recursos económicos y simbólicos, por lo que postergan el mayor tiempo posible la jubilación. El retiro de la vida laboral representa pérdidas importantes, tanto en el aspecto económico como en el nivel de los significados de la profesión académica y del sujeto mismo.

Para la comprobación de la hipótesis, la tesis se estructura en cinco capítulos que permiten al lector identificar las características propias de la profesión académica, las diversas condiciones institucionales de jubilación en las IES y la percepción del

retiro. De manera que a través de estos tres puntos, analizo el fenómeno de envejecimiento de la planta académica en la Universidad Autónoma Metropolitana.

El capítulo uno señala las características de la profesión académica con el fin de comprender al sujeto de estudio y la importancia de sus procesos de interacción social, pues desde aquí se establecen, determinan y/o moldean las acciones y actitudes que guían a los académicos a lo largo de su vida y que se encuentran fuertemente arraigadas al término de la vida laboral. Este razonamiento permitirá comprender por qué la ausencia de jubilaciones en la universidad contiene elementos de carácter individual que favorecen la permanencia laboral y que se conjugan e interactúan con otros elementos externos al sujeto.

El enfoque teórico utilizado permite explicar por qué un proceso *individual* relacionado con la toma de decisión con respecto al retiro puede ser considerado un problema institucional. Es decir, me permite partir de un análisis microsocioal para explicar un fenómeno macrosocioal.

El segundo capítulo permite al lector comprender por qué el problema de las jubilaciones y pago de pensiones -que se relaciona principalmente con los empleados de organismos públicos afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y con los gobiernos estatales y municipales- también afecta a los trabajadores académicos universitarios.

Las instituciones de educación superior cuentan con distintos sistemas pensionarios establecidos en cuatro esquemas: 1) por afiliación a los sistemas de seguridad social, 2) bajo un sistema formal con responsabilidad parcial complementario de una institución social, 3) bajo un sistema formal de responsabilidad total y 4) bajo un sistema formal de responsabilidad total complementaria con pensión de otra institución de seguridad social. Estos esquemas influyen en el nivel de toma de decisión con respecto al retiro.

Dentro de este capítulo identifiqué cómo es que se realizan las jubilaciones y pensiones en un contexto general, y así, puedo comprender los diferentes procesos de retiro dentro del sistema de educación superior. Las preguntas que guiaron el capítulo fueron ¿Cómo está regulado el retiro en los sistemas de seguridad social? ¿Se ven afectadas las IES con los cambios realizados en la normatividad sobre el retiro? ¿Cuáles son los principales conflictos que enfrentarán las IES en torno a la jubilación?

En éste capítulo el lector podrá comprobar que no existe un reglamento que indique el momento adecuado para jubilarse ¿cuáles son las consecuencias producidas por la ausencia de regulación con respecto al retiro en las IES? Este análisis permite comprender si desde una perspectiva racional, la jubilación es (o no) una opción viable y atractiva ya que constituye el principal referente en la toma de decisión sobre el retiro.

El estudio de caso lo comprende el tercer capítulo, en donde examino las condiciones institucionales referentes al retiro de los académicos de la UAM. El objetivo es ver cómo la regulación institucional afecta, incide y/o determina la toma de decisión sobre la jubilación entre los académicos, quienes han obtenido una serie de prestaciones laborales favorables (seguro de gastos médicos mayores, primas por antigüedad, seguro de vida, salario base, etcétera) ¿Los programas de deshomologación y sistemas de reconocimiento con gratificaciones económicas son un factor determinante para que un académico continúe activo?

En el cuarto capítulo muestro los elementos cualitativos presentes en la postergación del retiro. La intención es analizar la apreciación del retiro con el fin de señalar la importancia de continuar activos ¿la percepción de la vejez y el retiro es favorable? ¿Incide la percepción del retiro ante la toma de decisión del académico? A través de diversas entrevistas a profesores activos y jubilados, doy cuenta del valor social y cultural entre la comunidad académica de seguir activos, la pregunta que guió el apartado fue ¿Qué significa el retiro para los académicos? ¿La jubilación es concebida como una ruptura total con elementos simbólicos de la profesión académica?

Por último, presento las conclusiones del trabajo, así como algunas ideas para futuras investigaciones. Las interrogantes de este capítulo fue ¿se modificará la tendencia de los académicos frente al retiro?. Señalo que en el mediano plazo se incrementarán el número de jubilaciones en la universidad debido al proceso natural de envejecimiento de la planta académica, fenómeno que se conjuga con los cambios realizados en el ISSSTE y que impactan negativamente (o al menos así se percibe entre la comunidad universitaria) en el pago de la pensión, de manera que los cambios institucionales influyen directamente en los sujetos.

1. LA PROFESION ACADÉMICA

Este capítulo presenta los referentes teóricos generales de la investigación, sobre la base de tres componentes que me permiten guiar la mirada para analizar los procesos de jubilación de los académicos de la Universidad Autónoma Metropolitana. El primero de estos componentes es el de la profesión académica, que denota el contexto del cual parto como medio de identificación del académico como integrante de una comunidad especializada. Así, identifico los elementos teóricos que explican su desarrollo, sus características generales y por qué es una profesión con características específicas, de manera que pueda tener un primer punto de referencia sobre los sujetos de estudio. El segundo, es la teoría de la elección racional (*rational choice*) también llamada teoría de la racionalidad limitada, que considero útil para construir un referente general con el cual analizar la toma de decisiones de los académicos, específicamente los procesos de jubilación bajo un contexto institucional, los conceptos de beneficio y utilidad, así como establecer el juego de roles entre los actores vinculados a los procesos de jubilación.

El último elemento atiende a la importancia de la percepción del quehacer académico y otros elementos simbólicos que forman parte del *ethos* académico (principalmente la idea de prestigio) que puede constituir un factor de relevancia similar o incluso mayor que los beneficios económicos ya que permite explicar por qué los académicos de la UAM postergan su jubilación.

Actualmente en la mayoría de las instituciones de educación superior, las condiciones institucionales para el retiro conllevan a una importante reducción de los ingresos mensuales, así como la pérdida de prestaciones laborales de las cuales gozan. Esto ha implicado que quien cuenta con la edad o condiciones de retiro laboral, prefiera mantenerse activo, por lo que la decisión personal de postergar la jubilación se generaliza entre los académicos que enfrentan estas condiciones de retiro. A este proceso Boudon lo denomina como *efecto perverso*, ya que al adquirir magnitudes considerables impacta de manera negativa financiera y operativamente en las IES.

Inicio el análisis con el supuesto de que la jubilación es un suceso poco deseado bajo las condiciones actuales por los académicos, de manera que la hipótesis de este capítulo es:

La postergación de la jubilación es un fenómeno que se presenta debido a que los académicos actúan bajo el principio de la racionalidad, de tal manera que prefieren su beneficio sobre su perjuicio. Bajo esta perspectiva, la racionalidad implica continuar laboralmente activo el mayor tiempo posible pues esto les significa un beneficio económico, social y cultural.

Es pertinente señalar que en este trabajo realizo una diferenciación entre docente y académico, considero al primero como el profesionalista que imparte clases por hora, mientras que el segundo realiza actividades de docencia, investigación así como de difusión y preservación de la cultura –actividades consideradas como el eje medular del académico universitario-. Durante mi tesis, me centro en los académicos como sujetos de estudio, aunque vale la pena mencionar que las condiciones de jubilación y retiro de quienes se dedican de manera exclusiva a la docencia (bajo el modelo hora-clase-semana) son todavía más insatisfactorias, pues hay instituciones en donde el personal docente no cuenta con prestaciones para el retiro por estar contratados bajo un régimen de honorarios. Sin embargo, analizar estas condiciones de trabajo, da pauta a una investigación que rebasa los alcances, tiempos y objetivos de esta investigación.

Para entender los elementos que influyen en la demora de las jubilaciones primero analizaré las peculiaridades de la profesión académica con el fin de comprender a mi sujeto de estudio, la cuál es una práctica colectiva que se conforma a través de los procesos de interacción social que establecen, determinan y/o moldean las acciones y actitudes de los docentes a lo largo de su trayectoria, estos elementos subjetivos están fuertemente arraigados al término de la vida laboral, por lo que impactan en los procesos de jubilación en las universidades públicas, postergándola el mayor tiempo posible.

1.1 El concepto de *profesión* y *profesión académica*

El incremento estratégico de las profesiones liberales constituye el cambio más importante del sistema laboral dentro de las sociedades modernas, pues permitió el desarrollo y permanencia de un cuadro de actividades laborales que no figuraban en el

pensamiento ideológico previo al siglo diecinueve.¹ De acuerdo con Sills (1974), quienes ejercen una profesión liberal no son ni capitalistas ni trabajadores, no son propiamente burócratas, propietarios rurales independientes, miembros o propietarios urbanos, sino que se caracterizan por tres criterios básicos dentro del rol profesional:

1. Formación técnica en regla, acompañada de procedimientos institucionalizados que dan validez a la adecuación de la formación como a la competencia de los individuos formados. La formación debe conducir a un cierto orden de dominio en una tradición cultural generalizada otorgando preeminencia a un componente intelectual, da primacía a la evaluación de la racionalidad cognoscitiva aplicada a un cuerpo determinado
2. Además de dominar la tradición cultural (en el sentido de comprenderla), se debe poseer la habilidad de utilizarla en alguna de sus formas
3. Una profesión plenamente calificada y acreditada debe contar con algún medio institucional para garantizar que la competencia se va a dedicar a las actividades socialmente responsables.

(Sills, 1974: 555)

Así, el concepto de *profesión* en el ámbito laboral está conformado por disciplinas intelectuales que pueden ser definidas como una parte constitutiva de las sociedades modernas y certificadas en los sistemas culturales de este modelo social. La institucionalización de las disciplinas intelectuales en la sociedad se ha centrado en las universidades y los institutos de investigación, de manera que la médula del sistema profesional se concentra en dos planos:

- La institucionalización de las disciplinas intelectuales en la estructura societal, organizada en términos de la investigación y generación de conocimientos nuevos, validada a través de la certificación y
- La aplicación práctica de esas disciplinas (habilitación profesional)

¹ Las llamadas profesiones liberales son aquellas que se caracterizan por su carácter intelectual superior, por lo tanto aquí lo importante no es la destreza manual, sino el intelecto el cual es precedido de una preparación profesional que habilita al individuo para su ejercicio. Si bien es cierto que las profesiones liberales pueden necesitar trabajo manual, su énfasis está encaminado hacia el campo del entendimiento (Castro, 1991).

En este sentido, la profesión constituye un empleo o facultad ejercido públicamente que proporciona un medio de vida en el cual las actividades realizadas establecen la especialidad del trabajador. Un profesionista forma parte de un gremio que se diferencia de otros a partir de la matriz cultural y de campos de competencia espacial susceptibles de alcanzar autonomía. Por ejemplo, respecto a fuentes de prestigio y autoridad más generalizadas (Sills, 1974). Entonces ¿Cuál es la diferencia entre *profesión* y *profesión académica*? ¿Qué hace que la profesión académica sea diferente a las otras profesiones?

Al igual que en las profesiones liberales, la *naturaleza del trabajo académico* es de carácter intelectual, la diferencia entre éste y otros trabajos radica en que un académico es un profesionista cuya función es *generar y transmitir conocimientos especializados* dentro de una institución de educación superior.

La expresión *profesión académica* es una expresión muy propia de la tradición americana e inglesa. En los años sesenta, un historiador de la educación inglesa decía que los profesores universitarios constituyen lo que él llamaba la *key profession*, la profesión clave [...], es la idea de que existe una profesión formada por los profesores universitarios, de la cual surgen las demás profesiones: el profesor universitario es quien forma al médico, al abogado, al ingeniero, es la matriz de donde salen las demás profesiones

(Schwartzman, 1993:41)

Otra forma de distinción entre el trabajo que realiza un académico y el de un profesionista liberal se puede observar en términos de sus resultados. Los profesionistas ofrecen un servicio, apoyo y/o consultoría especializada que coadyuva en la toma de decisiones de otros organismos públicos o privados, por lo que sus acciones proporcionan la solución de un problema específico. Por su parte, el trabajo académico se fundamenta en la racionalidad, la investigación y el desarrollo del pensamiento crítico, el profesor es un productor y transmisor del conocimiento, por lo que sus productos no siempre son tangibles. Puede haber una planeación de sus acciones pero existe un grado de incertidumbre ante los resultados ya que no siempre

son los esperados. Además, sus actividades y tareas buscan ser integrales, es decir, no se encuentran totalmente divididas.

Tony Becher considera que la profesión académica es una y muchas a la vez ya que “dentro de la profesión hay muchas identidades, muchos valores y muchos intereses” (Becher, 1992:58). Los profesores universitarios pueden considerarse como miembros de una sola profesión, con una cultura propia de su comunidad, pero al mismo tiempo, la profesión se encuentra tan fragmentada –debido a la gran cantidad de especializaciones que surgen en los diversos campos disciplinarios- que comprende una multiplicidad de grupos profesionales.

Por último, cabe señalar que frecuentemente los académicos tienen un grado de escolaridad superior al exigido en otras profesiones y se mueven bajo normas, códigos y valores propios del establecimiento en el que desarrollan sus actividades o por su grupo disciplinario.

Existe por otro lado una amplia cantidad de consumidores potenciales para esta actividad, en este sentido, se considera que la sociedad está en disposición de adquirir -mediante el mercado y a través de las instituciones escolares- los servicios educativos ofrecidos a través de criterios fijados por los integrantes de la profesión académica (Clark, 1992). La profesión académica es considerada como un proceso de enseñanza y aprendizaje de “saberes” a través de programas de estudio y grupos escolares.

Joaquín Brunner y Ángel Flisfish (1989) describen a la profesión académica como:

- Un mercado académico que se compone de posiciones definidas formalmente al interior de las universidades y jerarquizadas según prestigios diferenciales asignados también por la propia comunidad
- Un sistema de competencia por prestigio entre académicos y de distribución de prestigio realizada por la propia comunidad
- Procesos de vacancia y ocupación de vacantes que se regulan por la competencia por posiciones entre académicos y por la competencia de académicos entre universidades

Retomaré este punto más adelante ya que constituye el eje medular para comprender la cultura académica. Por el momento, basta señalar que la existencia de ambos tipos de profesiones posibilita el desarrollo de la sociedad. La importancia de la

profesión académica radica en que permite la existencia de las otras profesiones pues su principal objetivo es la preparación en una variedad de ocupaciones profesionales (Becher, 1992).

A continuación presento brevemente el contexto histórico del surgimiento y desarrollo de la profesión académica, de manera que pueda establecer los elementos necesarios para analizar el significado que la comunidad académica le da a ésta profesión.

1.2 Del *catedrático al académico*. La profesionalización de la profesión académica en México

En México, el sistema de educación superior previo a la década de los setenta estaba conformado principalmente por dos grupos:

1. Los profesionistas cuyo prestigio era alcanzado por medio del ejercicio de su práctica profesional y que impartían cátedras en las facultades y escuelas profesionales. Se caracterizaban por que sus ingresos provenían del ejercicio de su profesión mientras que la docencia les permitía tener una compensación adicional a su salario, así como incrementar su prestigio ante un grupo social, determinado por el mercado de servicios. En este caso, los referentes identitarios se desarrollan por su *“quehacer profesional”* por lo que son externos a las instituciones educativas: “la identidad del docente se establecía por su éxito o fracaso como profesionista, de ahí que la tradición pedagógico-cultural universitaria estuviera marcada por las vivencias sociales y profesionales” (Gil, 1992:43).
2. Un segundo grupo de catedráticos estaba conformado por científicos e intelectuales quienes se dedicaban a la docencia y/o a la investigación por lo que eran reconocidos por su erudición. En grupo, el ejercicio docente significaba la transmisión de la experiencia de una profesión o disciplina, de manera que la obtención de prestigio se determinaba a través del reconocimiento entre su grupo de pares.

Durante la década de los setenta, se realizaron grandes cambios en las instituciones de educación superior. El contexto social generó la expansión de las

profesiones liberales y el incremento de la matrícula como resultado una mayor demanda de educación superior de la década previa. En México, una de las políticas estatales para atender dicha demanda, fue la creación de nuevas universidades, tales como las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales (ENEP) que son una extensión de la UNAM, la creación de la Universidad Autónoma Metropolitana (1973), la Universidad Pedagógica Nacional (1977), los Institutos Tecnológicos Regionales y la proliferación del sector privado. Esta expansión de instituciones de educación superior modificó las condiciones laborales de los académicos, proceso que favoreció la profesionalización del trabajo académico:

Se generó un tipo profesional nuevo que se dedica de manera central al trabajo académico. Esto quiere decir que la universidad se ha convertido en el centro de referencia más importante de su desempeño laboral, que vive de la academia y en las instituciones educativas construye su identidad. La profesionalización es el proceso mediante el cual el trabajo académico es el referente central y la ocupación principal de los académicos contemporáneos

(Gil, 1992:44)

Durante esta década, se generó una nueva necesidad: la creación de un mayor número de plazas académicas. El siguiente cuadro permite apreciar la planta docente según el tiempo de dedicación entre 1970 y 1999 en el sistema de educación superior.

Cuadro 1. Personal Docente 1970-1999

Dedicación	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1999
Tiempo completo	1,712	3,564	12,645	23,754	32,266	46,688	56,657
Medio tiempo	995	2,825	5,798	9,394	11,440	13,594	17,044
Por horas	20,520	29,790	55,431	79,526	85,386	95,604	118,705
Total	23,227	36,179	73,874	112,674	129,092	155,886	192,406

Fuente: (ANUIES, 1999)

A pesar del incremento del número de académicos, el docente que imparte hora –clase tiene una presencia mayoritaria dentro del sistema de educación superior. Cabe señalar que el número de plazas no corresponde al número de académicos ya que un profesor cubriría plazas en distintas escuelas o institutos, sin embargo, las cifras muestran un panorama cuantitativo del crecimiento sostenido del número de plazas académicas en el SES.

Las modificaciones de las condiciones laborales en las instituciones y la creación de plazas de tiempo completo, permitieron que algunos de los profesionistas que ejercían la docencia se dedicaran exclusiva o mayoritariamente a las labores académicas, lo que significó que el profesor no viviera ya *para* la universidad sino *de ella*; y así, su principal fuente de ingresos es a través del desempeño de las funciones docentes y de investigación (Brunner, 1990). Esto, colateralmente, le permitió gozar de un elevado prestigio entre diferentes grupos sociales.

Una vez establecido el concepto de profesión académica, es necesario identificar los principales elementos que conforman su cultura, de manera que pueda explicar al académico como un sujeto inmerso en diversos referentes que conforman el *ethos* de su profesión.²

1.3 El académico como sujeto con referentes

La profesión académica creó un medio laboral nuevo y generó vínculos identitarios entre los grupos disciplinarios. Algunos de los principales valores que identifican la cultura académica son:

- La autonomía profesional
- La libertad de cátedra
- El reconocimiento al mérito y la universalidad del trabajo científico.

Con base en lo anterior, el académico es un sujeto único, libre y autónomo. Sin embargo, la naturaleza de su trabajo y las características del mercado laboral en el que participa (elemento al que me referiré posteriormente) lo conducen a socializar con

² El *ethos* refiere a las costumbres o manera de ser de una persona que tiene efectos sobre otros sujetos con base a normas y valores sociales.

otros sujetos afines a su disciplina con los que comparte principios e ideologías, bajo las cuales se sustenta la *práctica académica*.

El académico interactúa en dos planos: el primero se refiere a la pertenencia al campo disciplinario mientras que el segundo tiene que ver con la adscripción a un establecimiento. Para comprender la importancia que adquiere el prestigio y el reconocimiento social en la concepción del *ser académico*, abordaré el tema de la generación de procesos identitarios por medio de un conjunto de creencias y elementos culturales determinados por la adscripción a la disciplina y al establecimiento.

1.3.1 La pertenencia al campo disciplinario

La disciplina es una forma especializada de organización que agrupa a los académicos de acuerdo con campos de conocimiento y tradiciones cognitivas. Cada una genera *subculturas* que presentan códigos propios de comportamiento, léxico, normas y valores que formalizan el modo de vida de los sujetos pertenecientes al campo disciplinar (que gradualmente se transmiten a los nuevos miembros). Sin embargo, el campo disciplinar es heterogéneo, las (sub)especialidades conllevan a los académicos a impartir materias específicas que no comparten con sus colegas dentro de un establecimiento, sino con personal de otras instituciones del país, e incluso del extranjero. Esto se debe a que la comunidad académica está formada por una red internacional de personas que representan las mismas ideas, con las que pueden compartir su conocimiento y de quienes pueden obtener apoyo intelectual (Becher, 1992).

Cada disciplina posee un sistema de autoridad reconocida. La organización se constituye de esta manera porque toda actividad gira en torno al conocimiento, agrupa a los académicos conforme a sus áreas de interés y formación, de acuerdo con las especialidades y campos específicos de conocimiento (que se multiplican continuamente). Este proceso genera una mayor división del trabajo y subculturas académicas, factor que establece un referente de diferenciación conforme a la naturaleza y organización de las disciplinas. Así mismo, las disciplinas tienen su historia, su propio estilo intelectual, un sentido específico de medir el tiempo y las

diferentes preferencias en cuanto a los procesos así como los medios para la transmisión y difusión de los resultados (como los artículos, ponencias, libros, capítulos en libros, exposiciones, actividades culturales y sistemas de cómputo entre otros). En síntesis, cada disciplina constituye sus propios lineamientos respecto a la transmisión del conocimiento y su organización, de manera que se forma y fortalece el *ethos* del académico.

El fenómeno da pauta a que se produzcan fuertes lazos identitarios, ya sean disciplinares y/o institucionales: “a medida que el profesor se encariña progresivamente con el bienestar de su disciplina o profesión y se preocupa por el progreso de su propio trabajo, se desvanecen los motivos para irse a casa al término de la jornada laboral” (Clark, 1991:124). Este punto es relevante ya que me permite entender cómo la interiorización de la identidad de un campo disciplinario adquiere peso entre los académicos. En particular, es un factor importante a considerar ante la expectativa de la jubilación pues éste proceso significa, entre otras cosas, un desprendimiento del sujeto con su vida cotidiana, lo que se traduce en un divorcio con su propio campo disciplinar, elemento considerado como negativo entre los mismos académicos.

Además de la pertenencia a un campo disciplinario, los académicos forman parte de una estructura cultural más compleja a través de las instituciones universitarias o establecimientos. Tony Becher considera que las subculturas disciplinares “pueden tener intereses, caminos y espacios diferenciados, pero todas se preocupan por conservar la integridad del territorio que les otorga identidad y facilita sus tareas: la institución educativa a la que pertenecen” (Becher, 1989).

1.3.2 La adscripción al establecimiento

Se denomina *establecimiento* a la institución educativa que agrupa y enlaza a científicos especialistas dispares, a los no especialistas, académicos, estudiantes y personal administrativo. La tendencia de los establecimientos es especializarse por localidades, pues normalmente están ubicados total o parcialmente en un sitio geográfico. Se componen por conjuntos de edificios que integran “una universidad” de dimensiones considerables, con una identidad definida. El ejemplo más claro en México de un establecimiento académico, es la Universidad Nacional Autónoma de México.

En otras palabras, el establecimiento es considerado como el espacio físico en donde los académicos realizan sus actividades cotidianas, a saber, la docencia, la investigación así como la difusión y preservación de la cultura. Los establecimientos cuentan con una estructura y organización regulada en el aspecto laboral, mientras que los aspectos académicos son organizados a partir de los procesos de interacción entre los académicos a partir de una vinculación de los símbolos institucionales (formales e informales), la unificación de ideologías y la constitución de contextos competitivos, es decir, dentro del establecimiento existe un sistema de reglas y pautas de comportamiento que dan lugar a culturas institucionales, que a su vez, genera “lealtades” hacia el establecimiento y otorga a los académicos un sentido de pertenencia y unidad simbólica:

Personas que han laborado juntas durante una década desarrollarán sentimientos en común acerca de “su” organización, un conjunto de creencias tendientes a definir su sitio en el universo y a dar sentido al hecho de que hayan dedicado tanto tiempo y esfuerzo a una institución determinada. El significado brindado por símbolos compartidos ofrece recompensas más allá de lo material por la entrega de cada quien

(Clark, 1991:127)

Además de las subculturas que se desarrollan en torno a cada disciplina, dentro del establecimiento se despliegan diversas subculturas alrededor de las actividades de docencia e investigación e incluso, de administración, generándose un sistema de creencias y referentes identitarios que favorecen el reconocimiento de la *profesión académica* a través de la adscripción de un académico a un establecimiento y/o a su disciplina.

El establecimiento influye sobre la profesión académica en dos dimensiones. La primera corresponde a los elementos culturales e identitarios señalados líneas arriba, la segunda se vincula a los aspectos laborales y organizacionales (ver apartado 1.4). Ambas constituyen un sistema de valores que representan un mundo complejo y heterogéneo, la convivencia, las normas y las creencias permiten crear lazos afectivos entre los miembros de un grupo o disciplina. Los aspectos simbólicos se relaciona con

la conformación de jerarquías pero ¿cómo se conforman? ¿Por qué el prestigio es considerado como un factor importante para los diversos grupos académicos?

1.3.3 La adquisición del prestigio entre los académicos

El prestigio académico es una escala social que se funda en diversos niveles de reconocimiento y de diferenciación. Mery Hamui (2005) señala que se adquiere a lo largo de la trayectoria académica y se determina por factores como:

- El desempeño académico en una actividad o función determinada
- La ostentación de un determinado grado académico
- El establecimiento en el que labora
- La producción intelectual que ha desarrollado
- La pertenencia a grupos, cuerpos colectivos o áreas de investigación
- La antigüedad y reconocimientos obtenidos por el establecimiento y,
- Los reconocimientos, premios o distinciones otorgadas por instituciones u organismo externos

Debido a la naturaleza del trabajo académico, la obtención del prestigio está íntimamente relacionada con la presentación de productos derivados de las labores habituales que se realizan. Por ejemplo, la producción de material intelectual, comunicación de resultados de investigación, participación en congresos, invitaciones expresas a impartir un curso en otra institución, entre otras actividades. De manera que se conforma un referente de reconocimiento entre el grupo de pares. En este sentido, la reputación de un académico o un científico depende del reconocimiento de sus propios colegas, quienes generan mecanismos de evaluación sobre su desempeño “...de esa evaluación realizada constantemente –ya sea de manera formal o informalmente- por parte de los pares, dependerá la posición que cada académico adquiere en la jerarquía de prestigios de la disciplina y de la organización académica...” (Hamui, 2005).

Una de las consecuencias de éste fenómeno ha sido el incremento del sistema de reconocimiento basado en los méritos, que influye en los niveles de jerarquización e impacta de manera diferenciada en los ingresos mensuales de los académicos, ya que los establecimientos han establecido tabuladores para diferenciar categorías y niveles,

de manera que las retribuciones económicas se incrementan en la medida que un académico participe en los programas de deshomologación, o bien, en instancias externas a las instituciones de educación superior que otorguen reconocimientos e ingresos adicionales a la labor científica (por ejemplo el sistema nacional de investigadores-SNI).

Aunado al sistema de creencias y valores socialmente compartidos, los establecimientos conforman espacios de regulación de las condiciones laborales que impactan en el sistema de creencias y jerarquías, por ello el siguiente apartado tiene como objetivo analizar el establecimiento desde el ámbito laboral.

1.4 El establecimiento como espacio de regulación laboral

La aceptación de un nuevo miembro de la comunidad académica en un establecimiento está determinada por el *reconocimiento* de un grupo de académicos de la misma planta docente, atribuido a su dominio en torno a los conocimientos especializados de una disciplina. Este proceso tiene lugar bajo un sistema de creencias que concede una significación a diversos aspectos simbólicos que condicionan la vida académica, las cuáles permiten a los sujetos definir vínculos y lazos emocionales a partir de ideas comunes, compromisos compartidos y un sistema normativo (pautado por reglas y procedimientos comunes) que permiten al académico definir quién es, qué hace y por qué lo hace. De manera que se generan subculturas que impactan en las formas de organización académica, tales como la disciplina y la afiliación al establecimiento, o bien, en agrupamientos más amplios como el sistema educativo nacional.

Estos subsistemas (disciplinario, del establecimiento, del subsistema educativo) se sustentan en tradiciones, ideas y categorías de pensamiento (Clark, 1991). El sistema de creencias constituye el núcleo a partir del cual el académico incorpora diversos símbolos que le permiten desarrollar una identidad, elemento que favorece a la unidad y el reconocimiento de los sujetos como parte de una comunidad con una cultura específica.

La conformación del académico a partir de los procesos de interacción cultural permite explicar por qué un profesor que ha trabajado un periodo de tiempo

considerable en un establecimiento, se siente identificado con éste y con su disciplina. La jubilación por lo tanto, significa una separación de sus actividades cotidianas y supone también el rompimiento con los sistemas culturales que lo han definido durante un largo periodo de su vida. Una parte importante de los procesos de interacción (e integración) cultural se originan en el interior del establecimiento. De manera que en términos organizacionales, éste es el espacio donde se desarrolla la integración cultural o social así como los sistemas burocráticos que regulan los aspectos laborales.

En los establecimientos se indican de manera precisa los procedimientos de ingreso, ascenso y reconocimiento del personal académico en función de las normas institucionales, generándose así, una interacción peculiar entre la comunidad académica y el mercado académico. De manera que el sistema de valores y creencias se vincula al mercado académico laboral, el cual también ha desarrollado características propias que le permite mantener el control de su personal y establecer las políticas de ingreso, promoción y ascenso, vigiladas por parte de los propios académicos. De esta manera, autorregula los procesos de admisión y la membresía que establecen una distinción entre los miembros del establecimiento y quienes no están afiliados. El nexo entre el mercado laboral académico y el *ethos profesional* se produce al tener lugar los procesos de *reclutamiento*, en tanto que *solo* se admite a los miembros con manifiesta afinidad a los requisitos ya existentes.

En suma, los procesos de formación y la socialización de nuevos académicos favorecen la reproducción de una ideología que determina los sistemas de jerarquías, reconocimientos y sanciones establecidos. Cada grupo disciplinar instaura actitudes y valores de grupo al aceptar o rechazar a un nuevo elemento, cuando se permite o se niega el acceso de nuevos sujetos como miembros de la comunidad.

De manera que los académicos ejercen gran influencia sobre la aceptación de los nuevos integrantes de la planta docente, aunque el ingreso también está determinado por procesos administrativos. Una vez que el académico ha ingresado a un establecimiento, el reconocimiento entre el grupo de pares estará ligado al prestigio obtenido a través de productos del trabajo.

El número de plazas que requiere cada disciplina es propuesto desde el establecimiento, ya que la cobertura de vacantes está determinada por condiciones institucionales tales como la matrícula, los recursos humanos y financieros, entre otros. En este sentido, el establecimiento regula el trabajo académico a partir de los

elementos administrativos asociados a la plaza, como el tiempo indicado en el contrato (temporal o definitivo), el tipo de contrato (tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial), el salario (con base al tabulador salarial) y los programas de estímulos y becas adicionales al salario. Este proceso genera una competencia por la ocupación de las plazas, en donde se procura atraer a los académicos con mayor prestigio, de manera que hay una vinculación entre el establecimiento -quien determina el número de plazas necesarias y las condiciones de la plaza- y la ocupación de vacantes que se rige por criterios académicos y por los sistemas de distribución de prestigio, instituidos por la propia comunidad.

En términos laborales, el académico trabaja *para y dentro* del mercado académico, el papel del establecimiento es el de permitir que el sujeto construya una “carrera académica” basada en el cumplimiento de diversas etapas de desarrollo. Este proceso ocurre en dos planos: uno académico y otro administrativo. El primero se basa en la docencia, la investigación y la difusión cultural, elementos que conforman las funciones sustantivas del académico, especificadas en su contrato laboral. El segundo, está determinado por una serie de lineamientos muy precisos que el académico debe cumplir si desea participar en los programas de promoción y reconocimiento de su trabajo dentro del establecimiento, mismos que se distinguen por conformar un sistema meritocrático y cuantitativo.

El análisis de los rasgos de la profesión académica me permite comprender que el académico tiene una trayectoria formada *desde* el establecimiento. La carrera académica se conforma de acuerdo con las posibilidades del propio sujeto de estar presente en los espacios reconocidos y legitimados, esto favorece su ingreso y permanencia entre grupos de pares, al mismo tiempo, se relaciona con la obtención de reconocimientos e incluso de su producción intelectual.

Los apartados anteriores permitieron al lector conocer las características de la profesión académica con el fin de identificar los criterios normativos de la profesión, a partir de las prácticas cotidianas y la cultura académica. Ahora es necesario analizar al académico como un sujeto inmerso en una estructura organizacional pero que aún así cuenta con libertad de albedrío para elegir cuando jubilarse.

1.5 El académico como sujeto capaz de elegir. La racionalidad limitada del individuo

La revisión de las características que conforman la profesión y el mercado del trabajo académico, permiten establecer el marco en el cual los sujetos de estudio se desplazan, se relacionan, interactúan y conviven bajo normas y creencias compartidas. Sin embargo, estos elementos por sí solos no alcanzan a explicar el fenómeno de la jubilación postergada en las universidades públicas, por lo que es necesario complementar el análisis con apoyo de una postura teórica que permita entender cómo el sujeto toma la decisión de mantenerse activo o en contraparte, de jubilarse y “cómo influyen” en este proceso las decisiones de otros actores o fuerzas sociales.

El académico es un sujeto libre y autónomo en la práctica de su profesión, que interactúa de acuerdo con referentes disciplinarios y del establecimiento, a pesar de que sus acciones se restringen, también se adecuan por las estructuras normativas que regulan la trayectoria y la carrera académica (ingreso, permanencia y promoción) y en algunos países a partir de la década de los noventa incluso por las condiciones de retiro laboral.³

Estas interpelaciones me conducen a considerar si la acción individual efectivamente puede influir en una acción colectiva. Para ello, es necesario recurrir a una teoría sociológica que permita comprender cómo se ve el sujeto a sí mismo y con base en ello, analizar la postura que toma ante determinados contextos en los que se desenvuelve. Bajo éste parámetro, recorro a la teoría de la acción racional. Desde esta perspectiva, las sociedades son entendidas como grupos de individuos que intentarán escoger “racionalmente” entre varias opciones para realizar su acción y lograr la optimización de un fin (Álvarez, 1990).

Con esta postura teórica es posible realizar un análisis *desde* los actores, al reconocer que el académico comprende las acciones individuales como “algo” que se genera colectivamente y así, comprender el papel del actor dentro de la estructura a la cual pertenece. Para Jon Elster (1990) los aspectos macrosociales (por ejemplo el problema de las jubilaciones en los sistemas pensionarios actuales) sólo pueden ser entendidos al comprender lo que sucede en un nivel microsocial ya que los resultados

³ Ver capítulos 2 y 3.

macro “se hacen a partir de objetos construidos dentro del mismo ámbito de lo macrosocial” (Álvarez, 1990) pues los colectivos integrados por individuos quienes permiten el reconocimiento de las relaciones que dan contenido al *ente* social.

Los individuos son afectados por las estructuras y organizaciones en las que interactúan y que determinan el sistema de *valores, normas, regulaciones laborales, ideologías e intereses*. En el caso de la profesión académica, median las relaciones entre académicos, la estructura del sistema educativo y, la estructura de los sistemas de seguridad social. Los factores, externos al individuo, intervienen en las transformaciones de las instituciones, por ejemplo, en algunos establecimientos educativos se generan políticas públicas que favorecen nuevas estrategias de jubilación del personal para postergar la jubilación. Así mismo, en un nivel más general, los sistemas de seguridad social realizan cambios en los sistemas de pensiones, de manera que se incrementa el nivel de responsabilidad del sujeto mismo en su propio proceso de ahorro, también hay establecimientos de educación superior que cuyos patrones de jubilación no se modifican a pesar de los cambios externos.

Estos elementos serán desarrollados al atender el caso particular de la jubilación en la UAM Azcapotzalco en los últimos dos capítulos de la investigación, pero para llegar a ese punto es necesario establecer los elementos teóricos generales con los cuales “mirar” éste fenómeno. A esto se refieren los siguientes apartados.

1.6 La elección racional. Pertinencia de la perspectiva teórica en el análisis de los académicos y los procesos de retiro laboral

La teoría de la elección racional o racionalidad limitada es útil a los objetivos de la presente investigación, en torno a cinco principios básicos:

1. Los individuos son la unidad de análisis con la cual se puede observar la sociedad
2. Los sujetos *tienden* a actuar de manera racional, esto es, buscan la maximización de sus beneficios y la disminución de los costos económicos, temporales y de otro tipo, o los riesgos que suponen sus acciones

3. La racionalidad es imperfecta o dicho de manera precisa, siempre es limitada
4. Las decisiones de los sujetos sólo ocurren en un contexto donde tengan a su disposición alternativas para elegir y se restringen temporal y espacialmente
5. Las decisiones de los sujetos están circunscritas a las decisiones de otros sujetos o grupos de sujetos que pueden buscar fines similares o contrarios

El teórico que desarrollo esta corriente de pensamiento, Jon Elster, considera que las acciones de los sujetos pueden dar luz sobre la forma como se configura la sociedad.⁴ El autor considera que su teoría es normativa más que explicativa, es decir, “Indica cómo actuar y predice que las personas actuarán como ella indica” (Elster, 1999:11), por tanto debemos considerar que los sujetos generalmente actúan de *manera racional*. Sin embargo, en su cotidianidad comúnmente actúan de manera irracional, de tal manera que su teoría debe utilizarse como un tipo ideal, de manera que sea una estrategia metodológica que permita observar la acción social.

Estos elementos, ponen en juego dos supuestos básicos con los cuales comprender el problema de estudio:

- a) Suponen por un lado que como tendencia general los sujetos prefieren su beneficio sobre su perjuicio, que conduciría a los individuos en la consecución de sus acciones cotidianas.
- b) Reconoce la imposibilidad de que los individuos actúen de manera automática sobre principios racionales, es decir, con base en la búsqueda de obtención de ventajas, calcular permanentemente el efecto de sus decisiones.

En realidad, vale la pena no sólo reconocer que las acciones de los sujetos – para el caso particular, los académicos- no actúan de manera permanente en términos racionales, sino que la racionalidad no es el único elemento presente en sus decisiones, pues intervienen de manera importante elementos simbólicos, por ejemplo, el prestigio. Esto es comprensible al considerar que la producción intelectual responde

⁴ Debido a que es el individuo la unidad de análisis, esta teoría también ha sido denominada como individualismo metodológico, lo que supone que con base en la identificación de la unidad de comportamiento, (individuos físicos, jurídicos, entre otros) el analista puede explicar el comportamiento social. (Doménech, 1991).

a un elemento objetivo (la producción mensurable cuantitativamente por medio del número de productos y como mencioné líneas arriba, sustentado normativamente en el establecimiento). Así mismo, es reconocible bajo formas no objetivas que dan lugar al reconocimiento tácito o formalizado de los colegas, los estudiantes, las propias autoridades del establecimiento, otros grupos disciplinarios e incluso agrupaciones externas al ámbito del establecimiento pero que forman parte de la cultura académica.

Suponer que los sujetos son seres siempre racionales, es un elemento analítico más que un principio teórico sobre el cual definir a los académicos. La racionalidad no sólo es imperfecta –además de generar efectos no deseados de la acción-, porque no es posible una “maximización global” (Cristiano, 2006:142) o total de las decisiones y porque son reconocibles rasgos de irracionalidad presentes en la acción humana, sino también porque no es el único factor relevante en el análisis, dadas las condiciones presentes en la estructura jerárquica del reconocimiento social de los académicos, es decir, el prestigio. De manera que es posible utilizar con mayor soltura los elementos teóricos de la corriente de pensamiento desarrollados por Elster.

Ahora bien, la racionalidad es considerada como una “presunción razonable” (Cristiano, 2006) y por lo tanto, comprobable empíricamente. No basta con suponer que los sujetos tienen “siempre” un conjunto de elementos con base en los cuales decidir (racional o irracionalmente). Por el contrario, considero de gran relevancia que la teoría de la elección racional pone en juego el que se puede “rastrear” el efecto de las acciones con base en las *opciones* con las que cuentan para tomar decisiones “A nadie le importa cuál de las dos latas de de sopa aparentemente idénticas se escogen en el anaquel del supermercado. Si las opciones difieren de forma perturbadora, como cuando un consumidor es indiferente al escoger entre dos coches con diferentes méritos y defectos, la elección tiene más peso” (Elster, 1999:17).

¿Qué relevancia tiene lo anterior para mi objeto de estudio? Sería poco relevante analizar si el académico se jubila o no se jubila si considero que las condiciones de retiro son en apariencia idénticas o al menos, sumamente similares a las condiciones laborales, pues en principio no habría una jubilación postergada, el académico podría elegir su retiro en cualquier momento. Contrario a lo anterior, parto de un supuesto general: *los académicos han postergado la jubilación porque las condiciones de su retiro son poco atractivas, dada la disminución de los ingresos que percibirían, la pérdida de algunas prestaciones y una posible pérdida –o cuando menos*

una disminución drástica- de su prestigio. En consecuencia, incorporar el análisis de la racionalidad en la elección de los académicos respecto al retiro laboral, parece adecuado.

Al hacer una recapitulación, observo que los sujetos actúan en general de manera racional, las decisiones que toman tienen efectos o límites respecto a los fines que persiguen, toman decisiones si tienen opciones para elegir y por tanto, es posible reconocer que no están solos en sus decisiones. La teoría de la racionalidad limitada reconoce que existen restricciones, no sólo oportunidades (u opciones), en las elecciones de los sujetos. Estas restricciones aparecen bajo la forma de normas sociales e incluso, pueden ser entendidas a partir de otros actores que intervienen en el juego de roles que se despliegan en la acción social.

En los siguientes puntos abordaré algunos de los elementos mencionados, con el fin de establecer un marco interpretativo general para el análisis que se desarrolla en los siguientes capítulos.

1.6.1 *El académico frente a sus condiciones laborales. De la utilidad del retiro a la utilidad del vínculo laboral*

La racionalidad ha sido un tema ampliamente desarrollado en la sociología, constituye uno de los conceptos nodales de esta disciplina. Sin embargo, si bien es una capacidad humana, la racionalidad -como un eje de análisis para comprender las decisiones tomadas por los agentes sociales- no puede ser considerada como algo que se presenta de manera automática (Elster, 1989), sino que tiene límites, es imperfecta y está mediada por un conjunto de factores externos al individuo. Ahora bien, si bajo esta perspectiva de análisis se considera que los sujetos tienden a tomar decisiones bajo el principio de la búsqueda de sus beneficios, es importante preguntar, ¿cómo la racionalidad está presente en las acciones de los sujetos?

En principio, una acción racional es aquella que se elige de manera deliberada pues representa el medio idóneo para el logro de una meta específica, misma que es resultado de un conjunto de preferencias jerarquizadas –por ejemplo ante tres objetos A, B y C, se puede elegir A sobre B y B sobre C-, donde la preferencia de mayor

jerarquía es considerada como algo que se mantiene en el tiempo (Cristiano, 2006). Es decir, representa tendencialmente la preferencia del individuo.

De esta manera, la acción racional muestra sujetos sociales que actúan en una búsqueda de su beneficio, al considerar qué tan útil es elegir una línea de acción, respecto a otras rutas que podrían representar un distinto nivel de utilidad o una nula utilidad. El comportamiento racional también denominado como económico o matemático (Doménech, 1991) consiste por lo tanto en la maximización de la utilidad que se puede obtener en la toma de decisiones, elecciones y preferencias del individuo “la conducta maximizadora del hombre queda explicada en forma inmediata por su capacidad de relacionarse con el futuro y con lo simplemente posible” (Elster, 1989:35).

Para el caso analizado, los elementos vertidos en estas líneas resultan relevantes al otorgarme un punto de partida con el cual analizar teóricamente las decisiones referentes al retiro laboral de los académicos, con base en los conceptos de *utilidad* y *beneficio*. ¿Qué reporta una mayor *utilidad* o *beneficio* para los académicos que tienen la posibilidad de jubilarse, el retiro o una actividad laboral en el establecimiento por más tiempo? Y aún más, ¿qué factores inciden en determinada decisión, cómo influyen los elementos disciplinares, las condiciones organizacionales del establecimiento e incluso elementos simbólicos en esta decisión? Esta última pregunta será abordada con mayor profundidad en los subsiguientes apartados.

Para asumir con un mayor nivel de complejidad una posible respuesta a la primera de estas preguntas, vale retomar algunos elementos mencionados, a partir de los conceptos de utilidad y beneficio. La teoría desarrollada por Elster reconoce que la racionalidad es un factor normativo más que explicativo de la acción de los individuos, los individuos actúan racionalmente más como excepción que como regla (Cristiano, 2006:138), esto es así por tres elementos:

- a) Los agentes toman decisiones con base en la información con la que cuentan, si han establecido objetivos o metas previamente y cuentan con un número determinado de posibilidades a elegir, pues si sólo existe una opción el acto de elegir es simplemente inoperante (Elster, 1989). Ocurre con frecuencia que la información disponible, la claridad de los objetivos y las posibilidades a elegir no son suficientes, no se han determinado con claridad y/o son desconocidas, respectivamente. Por lo tanto, las acciones se distinguen por un alto nivel de riesgo o de ignorancia, lo que convierte a

las decisiones en actos limitados en su racionalidad, en otras palabras, en sus posibilidades de representar utilidad.

- b) Las acciones de los individuos están mediadas por elementos emocionales o simbólicos y no sólo estrictamente racionales. Para Elster “resulta racional tener deseos y emociones cuya posesión nos lleve a la felicidad” (Elster, 1999:14). Los deseos y las emociones “nos conducen a la felicidad” de manera que representan un beneficio en la medida en la que está a nuestro alcance el objeto de nuestros deseos: “Las personas que siempre anhelan lo que no pueden conseguir no son autónomas ni felices. Las personas que se adaptan al medio por un proceso de planificación consciente son autónomas y felices” (Elster, 1999: 15).
- c) Existen restricciones internas y externas en la acción individual, es decir, no todo son opciones al alcance de los sujetos “Un agente racional que actúa por interés propio puede también autorestringirse contra su propia racionalidad” (Elster, 2002:23). Por otra parte, existen restricciones que están representadas por la acción de otros sujetos o las normas sociales o institucionales. Retomo esto en el siguiente apartado.

Lo que quiero señalar es que vale la pena preguntarse si los académicos con posibilidades de jubilarse cuentan con la información necesaria para buscar el mayor nivel de utilidad en sus decisiones. Cabe señalar que entre los académicos de la UAM, existe una tendencia a desconocer las opciones de pensión a las que tienen derecho a través de las cuentas individualizadas. Sin embargo, en lo referente al uso (ya no a la disponibilidad) de la información, también hay que considerar que los intereses de los individuos suelen cambiar constantemente o ser inconsistentes, de manera que la ambigüedad desempeña un papel fundamental.

En este sentido, parto de dos supuestos básicos, que no necesariamente se cumplen:

- a) Los académicos tendencialmente habrían establecido metas y objetivos a lo largo de su trayectoria laboral, respecto a sus condiciones laborales así como de sus condiciones de retiro.
- b) Las opciones con respecto a la jubilación son acotadas, con base en la regulación del sistema pensionario nacional y la regulación de retiro en el establecimiento.

Con base en estos puntos, es posible generar elementos de análisis que permitan “mirar” el problema de estudio, ¿es más benéfico para los académicos permanecer activos o jubilarse? En forma automática, parece evidente que ambos escenarios representan virtualmente beneficios y perjuicios. A modo de ejemplo: la actividad laboral supone la posibilidad de no romper con los vínculos sociales, culturales y académicos desarrollados durante varias décadas de trayectoria (representa el beneficio), pero existe la posibilidad de vivir una etapa de desgaste físico y emocional diario que mella las capacidades de los académicos al paso del tiempo (perjuicio). Bajo estas condiciones, el retiro significaría el remanso de tranquilidad después de años de trayectoria (beneficio), en contraparte, supone una pérdida de recursos económicos percibidos al seguir activos, así como una pérdida emocional o simbólica entre el grupo de pares (perjuicio).

Esta dicotomía representa un tema de gran relevancia en esta investigación, pues me permite introducir los elementos emocionales o simbólicos que inciden en la postergación de la jubilación de los académicos de la UAM. Parecería un tanto simplista considerar que sólo la racionalidad, entendida como la búsqueda de una utilidad económica (pérdida de gran parte del salario tabular, los incentivos o becas y las prestaciones que se generan con el retiro), es factor suficiente para explicar por qué los académicos prefieren postergar el mayor tiempo posible su retiro laboral.

Elementos simbólicos, como el reconocimiento social que se adjudica a la labor académica, así como el nivel de jerarquía conseguido a lo largo de la trayectoria, representan valores introyectados que suponen un capital de una importancia similar – quizá en algunos casos incluso mayor- que el que representa la retribución económica percibida por los académicos. Por tanto, el prestigio, así como el nivel de gratificaciones que supone en lo general la actividad académica –con independencia de si el prestigio alcanzado es “alto”- representarían factores que tienen una influencia de gran relevancia para que un académico decida postergar su retiro laboral.

Con el fin de comprender mejor esto, vale la pena reflexionar en torno a lo que supone el transcurrir de un día habitual en la vida de un académico. Desempeña diversas funciones en las que es altamente valorado y gratificado por sus estudiantes (quienes lo reconocen como autoridad intelectual), por sus colegas (como especialista en un área o tema específico), por los profesores con puestos de gestión (que lo consideran como parte esencial de las actividades cotidianas del establecimiento) y por

los trabajadores administrativos (que se encuentran jerárquicamente supeditados a las labores de la docencia e investigación desarrolladas por éste). En contraparte, la cotidianidad de un académico jubilado carecería de este cúmulo de experiencias de valoración y gratificaciones permanentes, potencializadas hacia otros campos disciplinarios o grupos de pares de establecimientos externos, en el caso de quienes han alcanzado un alto nivel de prestigio.

En síntesis, la jubilación postergada podría responder efectivamente a una acción racional, donde está presente la intencionalidad de evitar la pérdida de una parte considerable de los recursos económicos que se perciben al estar activos, pero también y de manera importante, la intencionalidad de mantener una cotidianidad fundamentada en un cúmulo de valoraciones y gratificaciones que se han forjado a través de la trayectoria y que únicamente son accesibles al mantener una adscripción al establecimiento y el campo disciplinario. En palabras de Elster, esto supondría un acto racional, precisado como una elección que los conduciría a un mayor estado de gratificaciones y por ende, de felicidad.

El tercer punto, referente a las restricciones presentes en las posibilidades de acción y las elecciones de los individuos, es desarrollado a continuación.

1.6.2 Preferencias *versus* oportunidades y restricciones en la acción individual

En la teoría de la racionalidad limitada, los sujetos tienen preferencias que los guían en sus elecciones, disponen de un conjunto de estrategias para elegir la opción que maximice sus utilidades, pero enmarcado en un conjunto de restricciones que lo limitan (Elster, 1991). La elección más racional –más útil o benéfica- es por supuesto aquella en la que el individuo elige *el mejor curso de acción al tomar en cuenta sus creencias o emociones y los recursos disponibles*.

¿Cómo operan las restricciones en las elecciones y acciones de los individuos? Una forma, es bajo el perfil de autorestricciones: los individuos se limitan al considerar que sus deseos o creencias no los conducen a la felicidad (Elster, 1999) o bien, cuando se encuentran desfasadas de sus oportunidades, en caso de desear lo que está fuera del alcance del agente. Ahora bien, las restricciones externas son las que representan un mayor interés para este trabajo, pues aparecen bajo la forma de límites

a la acción que operan como restricciones legales, normativas, económicas u organizacionales. En algunos casos, son estas restricciones las que moldean las preferencias e incluso, deseos de los individuos (Elster, 1998).

Dicho de otra forma, la teoría de la elección racional supone que los sujetos se desenvuelven en ambientes sociales donde no sólo su racionalidad, sino los parámetros impuestos por dichos ambientes, forman parte de los factores que inciden en sus decisiones y cursos de acción. Si la elección A le representa a un individuo una mayor utilidad o beneficio que la elección B o la elección C, pero resulta que normativamente la elección A no le es accesible pues no cumple los requisitos que se especifican legal u organizacionalmente, no puede elegirla. Por tanto, las opciones B y C deberían ser evaluadas al considerar cuál de ellas le reporta una mayor ventaja, con base en sus deseos o preferencias.

Por lo tanto, parece evidente que el sujeto no elige de manera neutral o automática y es necesario reconocer que en consecuencia, ni siempre elige lo que le reporta el máximo beneficio “los individuos no actúan maximizadamente, sino que se conforman con un determinado nivel de satisfacción a la hora de elegir un curso de acción” (Doménech, 1991:33); así como tampoco es posible suponer que únicamente tienen opciones que van en detrimento de sus beneficios, deseos o preferencias.

En el análisis que se realiza en los siguientes capítulos, la utilidad de estos planteamientos descansa en dos planos de análisis general. Por un lado, se concibe a agentes sociales capaces de asumir de manera autónoma bajo un principio de responsabilidad individual, las elecciones que los conducen a cursos de acción que son percibidos como los más favorables. Desde esta perspectiva, se reconoce que tienen experiencias y valores (por ejemplo el cúmulo de vivencias que subyacen a la trayectoria académica, las reglas instauradas en el establecimiento o estilos disciplinarios) y no únicamente una racionalidad, en sus decisiones.

Por otro lado, es útil porque me permite reflexionar acerca de la corresponsabilidad entre las alternativas y las restricciones que impone el establecimiento para el retiro, otros aspectos normativos de índole general (en específico la Ley del ISSSTE) y las preferencias o valores inmersos en el académico. ¿Las posibilidades de jubilación con las que cuenta el académico realmente satisfacen sus preferencias, creencias y valores?, ¿las restricciones bajo la forma de normativas y prescripciones generales del establecimiento para recibir la jubilación suponen un

beneficio tanto para el académico y cómo el establecimiento, o bien, se contraponen estos dos actores sociales?

Al concretar lo antes expuesto, es posible determinar que la acción siempre está mediada por otros, es decir, las decisiones de un individuo incluyen a otros, a normas sociales y a estructuras. A esto se refiere el último punto de este capítulo.

1.6.3. Teoría de juegos. El contexto de análisis en torno a los actores que influyen en la jubilación postergada

La racionalidad puede ser comprendida como uno de los vértices que integran la acción de los individuos, pero además se requiere considerar sus emociones y las restricciones externas. De tal manera que las elecciones y las decisiones de los sujetos no pueden ser explicadas únicamente a partir de factores intrínsecos (su racionalidad y emociones o preferencias), sino también extrínsecas, en el caso de la teoría de la acción racional, denominadas como restricciones.

Las limitaciones que tienen los individuos en su acción se refieren a las normas sociales, jurídicas o de otro tipo. Según Elster, las elecciones de los individuos no pueden ser leídas únicamente a la luz de estos factores ya que reconoce que el actor no está solo en el mundo, existen “otros agentes tan racionales como él, tan bien o mal intencionados como él, de una capacidad de previsión estratégica no controlable para otros.” (Doménech, 1991:21).

La acción social, desde la perspectiva de Elster, es interdependiente (1990) ya que cualquier contexto donde se podría observar a los individuos en su toma de decisiones puede ser representado como un juego. El actor “decisor” o el individuo que toma decisiones, busca la estrategia más adecuada para maximizar sus beneficios a futuro, donde igualmente existen otros jugadores que buscarán mejorar sus utilidades o beneficios. Los intereses de los “jugadores” pueden ser similares (cooperativos) u opuestos (competitivos), por lo cual puede existir una aparente contradicción entre los intereses y decisiones de un sujeto y las de otros.

Jon Elster (1989) considera que la decisión de los “jugadores” puede ser paramétrica o estratégica. La primera es llevada a cabo por un agente cuando “se cree libre de adaptarse óptimamente (dado su fin) a un medio constante...difícilmente se

dará cuenta de que su medio está integrado por otros agentes similares a él” (Elster, 1989:198). En este contexto, los resultados de la acción individual serán desfavorables, pues no considerará las elecciones y acciones de otros agentes, sino que actuara como si estuviera “solo en el mundo” sin incorporar las decisiones de los otros –el “juego” de otros. Por el contrario, la conducta estratégica es aquella en la que los agentes consideran las elecciones de los otros como variables, de tal manera que se calcula cómo pueden afectar a sus propias decisiones. Por tanto, los cursos de acción de un agente estratégico contemplarán la acción de los demás jugadores, bajo contextos de contingencia.

En la teoría de la elección racional, éstos elementos generales basados en la teoría de juegos (Doménech, 1991) modelan a grandes rasgos el reconocimiento de la existencia de otros individuos, en los cursos de acción de los agentes. Las opciones ofrecidas por Elster son excluyentes y no excluyentes: en un juego donde dos agentes buscan maximizar sus resultados, pueden perder ambos, ganar ambos, o ganar uno en perjuicio del otro.

¿Cómo entender el contexto de la jubilación postergada, en relación con estos elementos? En principio, reconozco que existe más de un “jugador” en relación con los procesos de retiro laboral: por un lado se encuentra el académico, en los otros extremos (no necesariamente juntos, pues representan estrategias que si bien tienden hacia el mismo lugar, son desplegadas desde lugares distintos y bajo distintas normas) se encuentra el establecimiento, específicamente la UAM y, por otro lado, las políticas laborales y la regulación del retiro a nivel federal.

Ahora bien, sin entrar al debate de si la acción de estos tres actores podría ser definida como estratégica o paramétrica, vale la pena considerar que las preferencias del académico y las del establecimiento no necesariamente son similares. Mientras que el primero buscaría una jubilación que garantizara el mantenimiento de su estatus económico e incluso simbólico, el segundo encontraría mayores beneficios en limitar en lo posible el egreso de recursos económicos, de manera que el establecimiento posterga los programas de retiro constantes y se deslinda de la parte afectiva relacionada con la valoración o gratificación simbólica, en otras palabras: el prestigio obtenido durante la trayectoria laboral es reconocido *a posteriori*.

Al suponer, de acuerdo a los principios teóricos de Elster, que ambos actores buscarían tendencialmente su beneficio o utilidad, es decir, actuar racionalmente en

términos estratégicos, es posible sostener que el académico buscará retirarse sólo bajo las condiciones más favorables económicamente pues una disminución de estas condiciones, adicionalmente a una pérdida de las gratificaciones y los elementos valorativos asociados al prestigio conseguidos a la luz de su producción intelectual y ejercicio docente, serán condiciones suficientes para postergar el mayor tiempo posible su retiro laboral. Por otra parte, el establecimiento buscará mantener un programa de retiro que ofrezca los menores recursos posibles (financieros y contractuales), además de que deberá considerar la necesidad de sustitución con un nuevo integrante.

En este contexto, vale la pena reflexionar acerca del costo que representa para las instituciones de educación superior el mantener activos a los académicos, a expensas de un progresivo envejecimiento de la planta docente. Ante el fenómeno, no se sostendría el recurso de la racionalidad en el establecimiento, toda vez que una parte de los recursos extraordinarios obtenidos por medio de programas federales como el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) y el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), se obtienen al reportar los resultados escolares, que podrían ser afectados ante la escasa renovación de personal académico.

Por otro lado, también resulta interesante reflexionar en torno a qué tan racional es para los académicos la decisión de mantener una actividad laboral cuando al paso del tiempo sus condiciones de salud pueden mermar ante el desgaste físico y mental que supone el mantener actividad docente, una producción académica y en algunos casos, funciones de gestión académica. Sobre todo en escenarios futuros parece interesante reflexionar al respecto, toda vez que para 2016, la edad promedio de los profesores de la institución analizada será en promedio de setenta años, si bien las capacidades intelectuales pueden distar de sufrir estragos, las condiciones físicas están en pleno proceso de deterioro.

Los académicos más jóvenes y los estudiantes que mantendrán una relación escolar o académica con estos profesores, ¿se verán afectados por estas condiciones? ¿Los académicos de edad avanzada percibirán si su desempeño cambia? ¿Cuál es la percepción de los estudiantes? Algunas de estas cuestiones son analizadas en los siguientes capítulos, a través de presentar datos puntuales sobre las condiciones de retiro para los académicos de la institución analizada.

1.7 Conclusión del capítulo

A lo largo del presente capítulo he desarrollado tres ideas generales que constituyen los referentes teórico-conceptuales del estudio de la jubilación postergada de los académicos de la UAM Azcapotzalco. El primero de estos componentes es el de la *profesión académica*, que me permite considerar los elementos formales y simbólicos con los cuales se puede entender el trabajo académico al considerar la conformación de un *ethos*, es decir, los referentes disciplinarios y la identidad en el establecimiento, que sustentan los valores, creencias y representaciones simbólicas de los sujetos. El segundo de estos elementos, el de la teoría de la acción racional, es útil a los fines de la investigación porque me permite construir un contexto general de análisis acerca de la conformación de las decisiones individuales, en este caso la jubilación al considerar los elementos que operan alrededor de la misma, a saber, las emociones, elementos simbólicos y una intención de obtener los máximos beneficios. Adicionalmente, esta perspectiva teórica reconoce la existencia de otros actores sociales y de normas o estructuras, así como de los elementos temporales y contextuales que también deben ser considerados al analizar la toma de decisiones de los sujetos.

Por último, el prestigio es un factor de gran relevancia en el análisis, toda vez que constituye un sistema jerárquico de los académicos que se sustenta en el reconocimiento de la comunidad en torno a la producción académica, la trayectoria seguida, los reconocimientos internos o externos al establecimiento, las aportaciones disciplinarias, entre otros. Con base en estos elementos se realiza el estudio de caso para construir las relaciones entre los elementos identitarios y los sistemas de valores y creencias que se conforman en el establecimiento a partir de los elementos normativos que constituyen las reglas operativas, el ingreso y promoción de los académicos de la UAM.

Los académicos podrían ser considerados como individuos que buscan la obtención de beneficios en torno a sus procesos de jubilación pero la decisión de jubilarse estaría circunscrita a las alternativas que normativamente están a su disposición, la vigencia de tales normativas, la cobertura de los requisitos especificados, las decisiones de otros sujetos (en este caso autoridades universitarias y federales), su manejo de la información al respecto de sus condiciones de retiro y de

manera importante, las condiciones generales en las que se desarrolla su trabajo académico.

La teoría de la acción racional establece que como tendencia general, los sujetos buscan su beneficio, a pesar de que las condiciones en las que toman sus decisiones (con base a la información disponible, las restricciones normativas, las acciones de otros agentes y sus emociones) los conducen a actuar de manera irracional. En contraparte, merece especial atención el reconocimiento de que las emociones y los elementos simbólicos asociados a ellas son guías de gran trascendencia en las decisiones de los sujetos. En esta investigación, el prestigio y el arraigo a las condiciones en las que se desarrolla la actividad académica -sobre la base de gratificaciones diversas- constituyen los factores principales para comprender por qué los académicos que pueden optar por su retiro laboral, tendencialmente prefieren postergar esta decisión.

2. SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL. CONDICIONES DE RETIRO

En el primer capítulo mencioné que el personal académico de las instituciones de educación superior públicas mexicanas enfrenta el dilema de jubilarse o mantenerse activos, acción que puede elegir libremente, pues en nuestro país no existe una obligatoriedad de retiro en el sistema de educación superior, tal y como sucede en otros países.

Un primer elemento para mantenerse activos está ligado a la percepción del *quehacer universitario*. Pero, también entran en juego elementos exógenos a la profesión, ligados a la normatividad y condiciones económicas del sistema de jubilaciones y pensiones que afronta el académico al retirarse, en un ámbito externo a las propias instituciones de educación superior (IES).

El sistema de jubilaciones y pensiones en México ha cambiado en su estructura y naturaleza. Durante la década de los noventa este sistema atravesó por una serie de reformas estructurales que impulsaron una transición: de un sistema de administración estatal -fincado en las instituciones de seguridad social- a un modelo mixto que favorece la participación de la iniciativa privada. A pesar de que el argumento principal

de la reforma es la modernización y eficiencia del sistema de jubilaciones y pensiones, los efectos generados por las fallas del sistema estatizado y por la transición misma abren un periodo de incertidumbre para aquellas personas que se aproximan a su jubilación.

El personal académico de las instituciones de educación superior se jubila y pensiona a través del sistema de seguridad social nacional, de manera que el referente que proporcionan los fondos estatales sobre las pensiones de los académicos universitarios es *central en la toma de decisiones respecto del momento de la jubilación*. Por otra parte, la falta de medidas de compensación intertemporal en los esquemas de jubilación y pensión actuales ha trasladado al individuo la responsabilidad de decidir la forma en que distribuirá su ingreso-ahorro presente con miras a establecer mejores condiciones de ingreso en el futuro. No obstante, México se caracteriza por contar con una escasa costumbre de ahorro individual, ya que sólo el 5 por ciento de la población tiene un plan para su jubilación laboral (Reyes, 2009) de manera que no siempre hay una planeación adecuada del retiro.

El objetivo de este capítulo es comprender cómo además de la percepción del académico, los elementos exógenos constituyen un factor de gran peso para incrementar la ausencia de jubilaciones en las universidades públicas mexicanas.

La hipótesis del capítulo es que:

A pesar de que el académico es libre de elegir el *momento* de su jubilación, las características institucionales bajo las cuales se retira y recibe una pensión influyen directamente en la toma de decisión sobre el retiro ya que la regulación de la seguridad social representa el perjuicio del sujeto pues significa pérdidas económicas y simbólicas.

De manera que más allá de la “voluntad” o “deseo” de retirarse, el académico considera las condiciones de pensión y jubilación que imperan en el establecimiento donde labora. Existen instituciones con sistemas mixtos de jubilación pero también hay IES cuya jubilación del personal está condicionada por instancias gubernamentales que atienden la seguridad social, como es el caso de la UAM.

El siguiente apartado tiene como objetivo conocer y explicar el origen y la situación actual de los sistemas de seguridad social, para que el lector se familiarice

con el contexto institucional en el que los académicos mexicanos interactúan. Además, permite identificar el conflicto del sistema de pensiones y jubilaciones en las universidades públicas, así como las principales reformas que se han realizado para subsanar gradualmente el problema. Este último análisis me permitirá conocer posteriormente las condiciones particulares que se presentan en torno a la jubilación en una universidad específica: la Universidad Autónoma Metropolitana.

2.1 Antecedentes al problema del Sistema de Jubilación y Pensión en México.

Los sistemas de jubilaciones y pensiones son un instrumento importante de los gobiernos que tiene un doble objetivo. Primero, buscan proporcionar estabilidad en las condiciones de vida de las personas cuando estas cumplen cierta edad en que se presupone que han alcanzado un grado de capitalización que les permite mantenerse a partir de sus ahorros y reducir los riesgos futuros, segundo, benefician a la economía ya que permiten la administración de fondos de ahorro que solventan la inversión a largo plazo, principalmente aquellas relacionadas con los proyectos de inversión del sector público (Mesa-Lago, 2004).

Durante la década de 1980 y 1990 varios países de Latinoamérica impulsaron una serie de reformas a sus sistemas de jubilaciones y pensiones, las cuáles no fueron iniciativas aisladas, por el contrario pertenecen a un conjunto de reformas que se iniciaron desde la década de 1970 en algunos países de Sudamérica y en el caso de México iniciadas en 1983 con los programas de estabilización y ajuste estructural (Ortiz, 1995). El objetivo era hacer frente a los problemas de estancamiento e insolvencia que enfrentaba el Estado en los años siguientes a la crisis de 1982. Entre las reformas estructurales se encuentra la liberalización de la economía en términos comerciales y financieros, el control del déficit de las cuentas públicas y la privatización de las empresas paraestatales, así como de algunos de los servicios de seguridad social prestados por el Estado, entre ellos, el sistema de jubilaciones y pensiones (García, 2003).

Las reformas al sistema de pensiones se deben a que el diseño de dichos planes que operaron durante el siglo veinte, conocidos genéricamente como *sistemas de reparto* o de *solidaridad intergeneracional* dejaron de ser viables y sustentables en la actualidad ya que enfrentan severas crisis financieras y estructurales (García S.,

2003), fenómeno que se debe principalmente al agotamiento del modelo de desarrollo de empleo y de la pérdida continua de plazas laborales, como consecuencia de cambios tecnológicos, científicos, económicos y demográficos.

Estos factores, aunados a las prácticas indebidas del sistema de seguridad social, provocaron crisis en los sistemas pensionarios porque “otorgan prestaciones a personas que por estar en plenitud de su capacidad laboral no requieren de ellas, generando enormes pasivos contingentes y falta de liquidez en los fondos y en las instituciones que los operan”⁵ (UdG, 2002:5).

Ante este panorama, es necesario familiarizarse con el origen del sistema de seguridad social que operó bajo el modelo *intergeneracional* durante el siglo veinte y que presentó grandes desequilibrios a partir de la década de los ochenta. Los principales problemas de modelo están vinculados con cambios demográficos y una baja recaudación fiscal (apartado 2.3.1 y 2.3.2 respectivamente), elementos que generaron crisis administrativas, financieras y de legalidad de las instituciones encargadas de manejar los sistemas de seguridad social, motivo por el cual fue necesario realizar reformas de fondo que incrementaran la eficiencia y legitimación de los sistemas de pensiones.

Para entender la dinámica del cambio en los sistemas de seguridad social, es pertinente considerar que el contexto económico mundial también modificó sus esquemas de operación.

A partir de la década de los noventa, el Estado ha disminuido su participación como principal fuente de financiamiento del pago de pensiones. Ahora favorece la intervención de las empresas y de los trabajadores, como responsables del ahorro para el retiro a través de modificar las condiciones de retiro de la población en general.

El análisis de las principales características de los sistemas de seguridad social en México es relevante en mi estudio pues la regulación del sistema pensionario mexicano establece las condiciones institucionales bajo las cuáles un académico del sistema de educación superior que trabaja en un establecimiento sin un régimen de

⁵ Los pasivos contingentes son aquellas obligaciones presentes, surgidas a raíz de sucesos pasados, pero que no están reconocidos en los estados financieros de la institución, de manera que el importe necesario para cubrir la obligación no puede ser medido con suficiente fiabilidad.

pensión propio o mixto, se jubila. El contexto establecido por el sistema de seguridad social, significa una pérdida económica en el ingreso mensual relevante.

2.2 Sistemas pensionarios bajo el principio de solidaridad intergeneracional

Los siguientes apartados tienen como objetivo dar a conocer al lector el panorama general por el que atravesaron a finales del siglo veinte los sistemas de jubilaciones y pensiones basados en el modelo de *solidaridad intergeneracional* o *de reparto* y que derivaron en una transición hacia un sistema de *capitalización individual*, esquema de capitalización individual que como verá posteriormente, desde el punto de vista de algunos trabajadores es más desfavorable que el sistema de reparto, de manera que prefieren mantenerse activos.

Para iniciar el análisis, es necesario definir brevemente qué son y cómo se conformaron los regímenes de seguridad social bajo el modelo de *solidaridad intergeneracional*, así como analizar los principales problemas que generaron la crisis en el sistema pensionario y que dieron paso a las reformas bajo el modelo de capitalización individual: a) los cambios demográficos ocasionados por el incremento en la esperanza de vida y la disminución de los nacimientos promedio por familia, b) una reducción de la recaudación fiscal y c) los cambios en la estructura de la población de asegurados.⁶

Con el fin de definir qué es la seguridad social, utilicé el concepto propuesto por Andras Uthoff en su artículo “Brechas del Estado de bienestar y reformas a los sistemas de pensiones en América Latina” en donde plantea que la seguridad social es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a todo individuo, por lo menos, a una protección básica para satisfacer necesidades de salud y educación (Uthoff, 2006).

El Estado es el encargado de determinar las políticas sociales que garanticen y aseguren el bienestar de los ciudadanos “los sistemas de pensiones se han diseñado con el propósito de suavizar las fluctuaciones del consumo a lo largo del ciclo de vida y garantizar ingresos dignos en situación de vejez, invalidez y muerte” (Uthoff, 2006:10).

⁶ El concepto de solidaridad intergeneracional alude a la necesidad de la sociedad para mantener un modelo de distribución equitativa, de tal forma que no se comprometa la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades (Sabater et. al, 2005)

La característica de los sistemas de seguridad social que operan bajo el modelo de *reparto* es que son financiados con recursos del presupuesto del gobierno federal y su función consta de atender principalmente aspectos de salud pública, subsidios al desempleo y planes de pensiones y jubilaciones que garanticen niveles mínimos de bienestar de vida.⁷

Los sistemas de seguridad social como tal, surgieron en Alemania a finales del siglo XIX como un compromiso social que el Estado adquirió para dar protección al trabajador en caso de enfermedad, accidente, vejez o invalidez. Fueron impulsados por el Canciller Alemán Otto Von Bismarck, la base del sistema de seguridad social universal promulgada en esa época y que tuvo vigencia durante el siglo veinte bajo el modelo denominado como *sistema intergeneracional* o *sistema de reparto*, estableció principalmente tres líneas de protección: 1) seguro contra enfermedad (1883), 2) seguro contra accidentes de trabajo (1884) y 3) seguro contra la invalidez y la vejez (1889). Los resultados de la aplicación del sistema alemán fueron tan eficaces que muy pronto se extendió a toda Europa y posteriormente a otras partes del mundo. En América Latina fue durante el siglo pasado que se establecieron instituciones de seguridad social bajo este modelo de protección del trabajador.

En México los sistemas de pensiones de retiro y sobrevivencia (atención a la salud) financiados mediante impuestos de nómina fueron propuestos por la administración de Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles, con el apoyo de la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM). Pero no fue sino hasta el gobierno de Lázaro Cárdenas que se mejoró la iniciativa y se incluyeron planes de retiro en contratos colectivos de los sindicatos petroleros y ferrocarrileros (García S., 2003). Durante la gestión de Miguel Ávila Camacho se legalizó la Ley de Seguridad Social que extendía los beneficios para los trabajadores asalariados y que tomó forma mediante la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (García S., 2003).

Los sistemas de pensiones bajo el concepto de *solidaridad intergeneracional* se han caracterizado por que su recaudación fiscal se obtiene principalmente a través del

⁷ Los principales indicadores de calidad de vida son: educación, habitación, ingreso per cápita/empleo y salud. Este último se refiere a un estado completo de bienestar físico, mental y social. En este sentido, la noción de bienestar se asocia con percepciones presentes y futuras sobre la posibilidad de obtener salarios suficientes que cubran las necesidades básicas de alimentación, salud, educación, vivienda, vestimenta, seguridad social, libertad, no vivir en condiciones degradantes o de pobreza extrema, servicios públicos adecuados y eficientes, así como oportunidades de acceso a la cultura, deporte y recreación (Guadarrama, 2001)

pago de impuestos y de cuotas obrero-patronales o con algún arreglo de prima media en donde las contribuciones permiten construir una reserva parcial para el pago de futuras obligaciones de pensiones. A través del esquema de financiamiento por impuestos y pago de cuotas, las pensiones de los trabajadores jubilados se solventan con las contribuciones de los trabajadores activos. “En el sistema del ISSSTE, la contribución es del gobierno y el empleado para financiar las prestaciones y servicios, las diferentes partes deben efectuar las aportaciones correspondientes como porcentaje del salario base de cotización del trabajador” (Hernández_Licona, 2001: 9), el trabajador aporta el ocho por ciento de su sueldo mientras que el gobierno aporta el 17.75 por ciento.

Sin embargo, los cambios demográficos y el modelo económico de fin de siglo contribuyen a la pérdida de plazas laborales y a la dificultad de crear nuevos empleos, lo que se traduce en el incremento del desempleo y del empleo informal. Este fenómeno impacta en el sistema de pensiones ya que el número de trabajadores no afiliados y población en edad de jubilación incrementa sin que crezca de manera proporcional el número de trabajadores activos.⁸

2.3 Elementos que causaron crisis en los sistemas de seguridad social en el siglo veinte

Además de los elementos mencionados en el apartado anterior, el modelo de *solidaridad intergeneracional* dejó de ser funcional debido a las deficiencias administrativas (periodos largos de espera de atención médica y de laboratorio, burocratización de trámites del derechohabiente, mal estado de las instalaciones, insuficiencia de personal), la baja cobertura de recaudación fiscal (debido al incremento de derechohabientes que reciben el servicio pero que no son cotizantes), distorsiones en los objetivos de redistribución (desvío de recursos, falta de medicamentos y atención dispareja en centros hospitalarios) y, en ocasiones, la reducción del gasto público (destinado al rubro de seguridad social) (Lora, 2000:284; García N, 2006:208), fenómenos que producen efectos como:

⁸ Una revisión extensa sobre el proceso de transición de la economía hacia el neoliberalismo y su efectos sobre el crecimiento y el empleo pueden encontrarse en (Foxley, 1988), (Huerta, 1996) y (Rueda, 1998).

- El alto costo de servicio ya que el presupuesto se distribuye priorizando principalmente del pago de nómina y prestaciones mientras que disminuye el presupuesto destinado a gastos de operación y atención
- A pesar de ello, hay un incremento en gastos de operación -que se elevan en la medida que incrementan los niveles de cobertura, los costos de medicamentos y la necesidad de uso de nuevas tecnologías
- La creación de regímenes especiales que favorecen a determinados grupos políticos y militares
- El monto de las jubilaciones se estipulan conforme al nivel salarial
- La inexistencia de un fondo real que solvete el pago de pensiones

El modelo de reparto busca proporcionar un estado de bienestar a los trabajadores derechohabientes:

En México, el desarrollo del estado de bienestar se encuentra íntimamente ligado al proceso de industrialización y comprende políticas redistributivas cuyo objetivo es la reducción de la desigualdad económica y social [...] De manera particular los sistemas de seguridad social persiguen la protección del trabajador frente a los riesgos de trabajo, enfermedad, desempleo y vejez. Desafortunadamente la cobertura alcanzada no ha sido tan amplia como en otros países

(De la Luz, 2004: 400)

Como señala la cita anterior, el objetivo de la seguridad social es la protección del individuo ante riesgos externos, algunos de origen natural (relacionados con la salud) y otros generados socialmente (tales como el desempleo o la jubilación) a través de un compromiso social, en este sentido, la declaración universal de derechos humanos, proclamada en 1948 en la ONU, establece que:

Toda persona como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional; habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado; la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad

A través de la seguridad social fue posible garantizar los medios de subsistencia de los trabajadores del Estado por medio de prestaciones claramente establecidas en leyes que permitieron cumplir con una normatividad, tanto en la prestación de servicios médicos como en el pago de subsidios y pensiones. En este sentido, los sistemas de pensión de corte bismarkciano establecieron un sistema de beneficio tripartita bien definido.⁹

Al momento del retiro, se establece el derecho a una pensión y el monto de la misma en función del promedio del salario para determinado número de años y el número de semanas que el trabajador haya contribuido al sistema. El Estado, se compromete a pagar una pensión hasta la muerte del trabajador y para sus beneficiarios durante el tiempo que estipule el plan

(Solís, s/f: 6)

En México durante la década de los cuarenta se creó la primer institución de seguridad social encargada de proteger a los trabajadores, pensionados y a sus familiares: el Instituto Mexicano de Seguridad Social y en los sesentas se conformó la segunda institución dedicada a cubrir las prestaciones relativas a salud, prestaciones sociales, culturales y económicas: el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

⁹ El sistema tripartita se conforma por aportaciones de los empleadores, de los empleados y del Estado. El pago de las pensiones tiene como objetivo generar un plan de cobertura para los trabajadores de tal forma que su ingreso sea redistribuido a lo largo del tiempo a través de un ahorro presente que servirá para garantizar su capacidad de demanda futura, así como el acceso a los servicios de salud.

En su inicio, el ISSSTE se proyectó administrativamente sólido y financieramente sustentado, en su origen tuvo un total de 487,742 derechohabientes, de los cuáles 11,912 eran pensionados. La Ley del ISSSTE norma el funcionamiento del instituto encargado de ofrecer los siguientes seguros: salud, jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez y muerte, cesantía en edad avanzada e indemnización global y riesgos del trabajo. En la década de los ochenta tenía 1.9 millones de trabajadores que cotizaban al sistema de pensiones y 0.3 millones de pensionados y jubilados. Por consiguiente había siete trabajadores activos por pensionado (Solís, s/f, 55).

El sistema de pensiones del ISSSTE operó como un sistema de reparto y todos los servicios fueron provistos a los trabajadores exclusivamente por el instituto. El financiamiento de los seguros que proporciona proviene de cuotas que pagan los trabajadores y el gobierno federal como patrón en función del sueldo básico del trabajador. Por su parte, los trabajadores contribuyen con una cuota de 3.5 por ciento y las dependencias y entidades públicas con 3.5 por ciento del sueldo básico (Solís, s/f, 56).

A partir de la década de los ochenta hubo un crecimiento de la población demandante de servicio que modificó la estabilidad financiera del instituto. En el 2002, el número de pensionados había incrementado a 420,018. En el 2006 la cifra fue de 578,392, mientras que el número de afiliados era de 10798,948 tal como se muestra en el cuadro siguiente.¹⁰

Cuadro 2. Número de afiliados y pensionistas del ISSSTE

Año	Trabajadores directos	Pensionistas directos	familiares	Pensionistas familiares	Total de asegurados
1992	2,045,988	233,406	6,162,263	201,195	8,642,852
1998	2,274,828	337,798	6,820,795	291,063	9,724,484
2001	2,368,781	411,080	7,102,423	354,239	10,236,523
2006	2,424,773	578,392	7,297,397	498,386	10,798,948

¹⁰ Este dato considera el total de derechohabientes (trabajadores y familiares). De esta cifra, 7297,397 asegurados son familiares. Esto significa que más del 67.57% de los derechohabientes no realizan aportación directa

2007	2,490,497	610,270	7,233,562	646,602	10,980,931
------	-----------	---------	-----------	---------	------------

Fuentes: Elaboración propia con información de (ISSSTE, 2001, 2006, 2007) y (Presidencia, 2006)

La seguridad social ha beneficiado a la población de menores recursos, sin embargo, los niveles de cobertura de este modelo no han sido eficientes pues excluye a una parte importante de la población, principalmente en los sectores informales, elemento que afecta los esquemas de recaudación fiscal (Uthoff, 2006). Además, a partir de la década de los ochenta, el modelo de seguridad social bismarkciano se enfrentó a severas crisis políticas, económicas y sociales generadas por factores como: a) la devaluación de la moneda frente al dólar, b) la explosión demográfica y c) los excesivos trámites administrativos y burocráticos del propio sistema. La combinación de estos elementos, además de la crisis financiera del sistema, generó una crisis de legitimidad, pues se evidenciaron las deficiencias administrativas y los elevados costos de operación de las instituciones gubernamentales de seguridad social (Mesa_Lago, 2004).

Carlos Pallán (1998) considera que además de estos problemas, las condiciones de vida de los trabajadores se deterioraron en el último cuarto del siglo veinte. Este factor está ligado a los cambios presentados en el modelo económico de carácter neoliberal pues una de sus consecuencias es que el salario real cayó considerablemente y el salario indirecto disminuyó, de manera que los apoyos y prestaciones derivados del presupuesto gubernamental, medido como gasto social per cápita y el gasto social indirecto, perdieron parte de su capacidad redistributiva mientras que el Estado se vio afectado en su función reguladora.¹¹

Ya he reiterado que con las crisis financieras y de legitimidad, los sistemas de seguridad social se enfrentaron ante la imposibilidad de cubrir la totalidad de sus compromisos sociales, además, fueron afectados por factores exógenos pues:

¹¹ El salario real representa el valor adquisitivo mediante la cantidad de artículos de consumo (bienes y servicios) que el trabajador puede adquirir con el dinero, se recibe a cambio de un servicio desempeñado en un cargo, mientras que el salario indirecto representa la remuneración que se obtiene a través de servicios y prestaciones sociales ofrecidos por una organización o empresa (premios, utilidades, horas extras, etcétera).

El incremento en la esperanza de vida y el proceso acelerado de envejecimiento de la población en los últimos años, así como la edad promedio de jubilación y las reducidas cuotas que se aportan, han generado un crecimiento en los pasivos de las principales instituciones de seguridad social

(Presidencia, 2005)

Bajo este panorama, los sistemas de seguridad social detentan varios retos vinculados a factores demográficos y financieros que han impactado notablemente en la viabilidad de los mismos, elementos que serán atendidos con mayor precisión en los siguientes apartados.

2.3.1 Cambios demográficos en la población

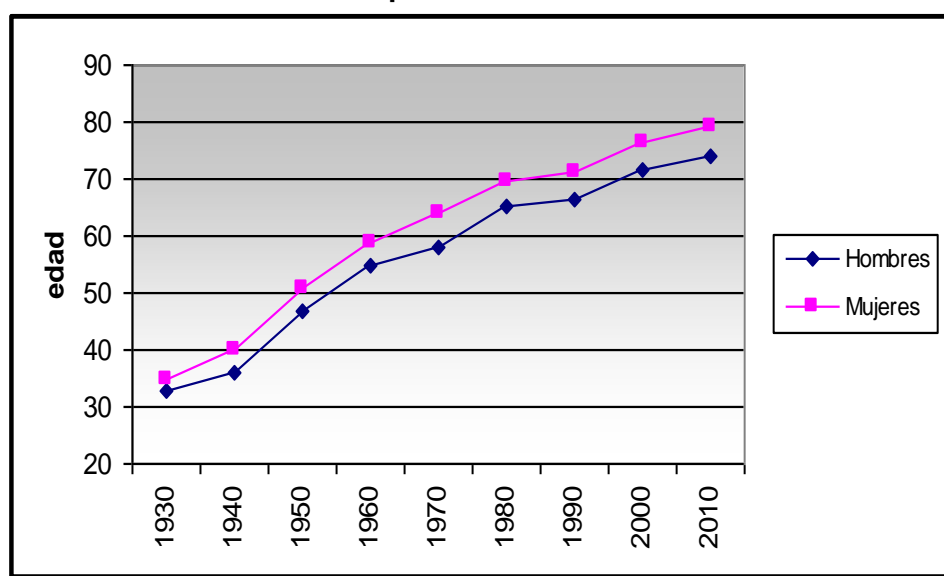
Uno de los principales problemas que enfrentaron los sistemas de seguridad social a finales del siglo veinte, fue la disminución del número de contribuyentes respecto del número de pensionistas, fenómeno que se desarrolló principalmente en países europeos. Esto se debió a que a partir de mediados del siglo pasado, la transición demográfica se modificó en dos sentidos: 1) hay un incremento en la esperanza de vida que permite el envejecimiento progresivo de la población y 2) hay una disminución en el promedio de nacimientos por familia.

Al momento de configurarse los sistemas de seguridad social, la población económicamente activa (PEA) era superior al número de pensionados, de manera que el modelo podía solventarse a sí mismo. En los últimos 25 años la población ocupada que contaba con su afiliación a alguno de los dos sistemas de seguros públicos representa el 33 por ciento de la PEA, mientras que el número de pensionados no representaba el uno por ciento. Actualmente la población pensionada incorpora el 20 por ciento de la población activa que conforma la base de cotizantes ante el IMSS e ISSSTE.

La tendencia apunta a que la pirámide poblacional se revierte gradualmente e incluso muestra que la población jubilada llegará a ser mayor que la población activa. En el caso de México, según las estimaciones de la CONAPO, la proyección para el 2050 es que la población total será de 129754901 habitantes. De los cuáles, el 27.8%

serán adultos mayores de 60 años y el 34.6% serán menores de 20 años de edad. (Ver anexo 2. Estructura poblacional de México). La gráfica 1 permite apreciar el incremento en la esperanza de vida en México. La proyección muestra que la tendencia de la pirámide poblacional es revertirse paulatinamente. Esto se debe a que la esperanza de vida aumenta en la medida que se logran avances en medicina, tecnología y la calidad de vida. Por ejemplo, para el 2050, el 1.2 por ciento del total de la población tendrá 90 años o más. Aunado al cambio demográfico, es necesario considerar que los esquemas económicos se modifican. En particular, hay un incremento del empleo informal que contribuye a que la recaudación fiscal vía PEA sea insuficiente.

Gráfica 1. Esperanza de vida en México



Fuente: (CONAPO, 1999)

En este punto es necesario aclarar que al momento de establecer la edad para ingresar a la jubilación en el esquema de reparto, no se consideró el incremento en la esperanza de vida. Por ejemplo, en México la institucionalización del sistema pensionario arrancó en 1943 con la creación del IMSS, cuya normatividad establecía que el sujeto cotizara al sistema durante 15 años como mínimo o bien, tenía el derecho de jubilarse al cumplir los 55 años de edad. La esperanza de vida de la década de los cuarentas era muy baja (inferior a los cuarenta años de edad), por lo que el sistema era sustentable; no es hasta la década de los sesenta que la esperanza de vida alcanza

una edad promedio de 55 años de edad, de manera que las pensiones fueron pagadas por el IMSS en promedio entre 10 y 15 años, momento en que fallecía el trabajador (y/o el beneficiario en caso de pensión por viudez).

En la década de los noventa, la esperanza de vida había incrementado a 66.5 años para los hombres y 71.1 años para las mujeres, lo cual significó que el seguro social pagaba durante más de 11 años en los hombres y más de 16 años en las mujeres, una pensión mensual, bajo este esquema, los sistemas de seguridad social utilizaban la mayor parte de su presupuesto en el pago de pensiones. Se espera que en 2010 la esperanza de vida incremente a 74.2 años de edad en hombres y 79.1 años en mujeres (CONAPO). Si se continúa bajo el modelo de reparto, el seguro social pagaría una pensión entre 20 y 25 años, es decir, casi una tercera parte de vida del trabajador.

Bajo el modelo de reparto, el tiempo durante el cual se pagaba una pensión se alargó considerablemente, este fenómeno generó un mayor gasto a los sistemas de seguridad social (cuadro 3). Las edades mostradas eran las reglamentarias para ingresar a la pensión en países latinoamericanos antes de las reformas que se realizaron durante la década de los noventa.

Cuadro 3. Relación de edad de jubilación y tiempo durante el cual se paga una pensión

País	Esperanza de vida		Edad de jubilación		Duración de pago pensión	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres
Argentina	71.6	75.1	60	55	11.6	20.1
Colombia	77.3	74.3	60	55	17.3	19.3
Ecuador	76.4	78.4	55	55	21.4	23.4
Guatemala	76.6	77.5	60	60	16.6	17.5
México	66.5	71.1	55	55	11.5	16.1
Perú	70.4	66.1	60	55	10.4	11.1
Uruguay	76.7	74.2	60	55	16.7	19.2
Venezuela	77.3	79.2	60	55	17.3	24.2

Fuente: (Lora, 2000: 289)

A partir de 1960 por cada diez años transcurridos incrementa un año la esperanza de vida. El cuadro permite observar que la esperanza de vida en éstos países de América Latina es mayor a los 70 años de edad, mientras que el promedio de edad para jubilarse era de 60 años en los hombres y de 55 años en las mujeres, esto significó que en promedio, se pagaban pensiones por más de 11 años (hombres) y más de 19 años (mujeres).

Este fenómeno contribuyó a que en las reformas a los sistemas pensionarios se considerara incrementar la edad requerida para jubilarse -para los hombres los 65 años y para las mujeres los 60 años cumplidos- y en algunos casos, complementar el factor edad con el factor tiempo de cotización, de esta forma se buscó disminuir el tiempo durante el cual se realice el pago de una pensión, de manera que los recursos destinados a este rubro puedan ser utilizados para mejorar la atención médica, la infraestructura y los gastos de operación de las instituciones de seguridad social.

Si bien es cierto que en todo el mundo se vive un proceso de transición demográfica, Andras Uthoff considera que en los países de América Latina se pueden identificar principalmente cuatro grupos: a) países con tasas de fecundidad altas y aumento en la población joven respecto de aquella en edad de trabajar (Bolivia y Haití), b) países con fuerte descenso de la fecundidad y reducción de la población joven con respecto a la que está en edad de trabajar pero es baja la proporción de personas en edad avanzada (Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Paraguay), c) países donde se ha consolidado el descenso de la fecundidad, ha decrecido la población joven con respecto a aquella en edad de trabajar y comienza a incrementar la población de edad avanzada (Brasil, Ecuador, Colombia, Costa Rica, México, Perú, Venezuela y República Dominicana) y d) países donde se ha consolidado el descenso de la fecundidad, hay grandes avances en la disminución de mortalidad y aumenta significativamente la proporción de personas de la tercera edad respecto de aquellas en edad de trabajar (Uthoff, 2006).

En México hubo una disminución en las tasas de fecundidad y mortalidad entre 1980 y 2000, en donde la tasa de natalidad disminuyó de 34.5 a 21.7 por ciento, mientras que la tasa de mortalidad decreció de 6.9 a 4.3 por ciento. Además, el incremento de la esperanza de vida que se vive en nuestro país, produce el envejecimiento en la estructura poblacional que se inicia en el grupo quinquenal de 20-24 años (en términos porcentuales pasa de 9.2 del total de la población en 1980 a 9.3

en el 2000). A partir de este grupo quinquenal el crecimiento porcentual es relativo. Se ensancha la pirámide poblacional en edad laboral y en la cúspide de la misma, al mismo tiempo que disminuye la base, representada por los recién nacidos y los niños (Didriksson, 2002). (Ver anexo 2).

El aumento de la población en el grupo quinquenal entre 20-24 años en el país genera un bono demográfico que permite, en un mediano plazo, la ampliación del porcentaje de la población económicamente activa con relación al total de la población, esto se traduce en la existencia de un grupo de la población capaz de favorecer la recaudación fiscal, siempre y cuando este grupo sea contribuyente fiscal. Sin embargo, el problema se genera si la población en edad económicamente activa no paga impuestos, ya sea por estar desempleada o por pertenecer al empleo informal. De manera que el esquema de recaudación fiscal no cubre con sus objetivos. En el siguiente apartado permitirá al lector comprender la complejidad de la falta de recaudación fiscal en los sistemas de seguridad social.

2.3.2 Recaudación fiscal destinada a los sistemas de seguridad social

El Estado estipula los recursos necesarios para cumplir con compromisos sociales y económicos (educación, salud, vivienda, seguridad social, defensa nacional, actividades económicas y empleo, entre otras). El presupuesto asignado depende del porcentaje del PIB que se destine a cada sector. A modo de ejemplo: los países de la OCDE otorgan, en promedio, el 8.6 por ciento del PIB a seguridad social; cifra que en otros países durante el 2003 fue de:

- México, 6.2 por ciento del PIB para gastos de salud
- Corea, 5.6
- Eslovaquia, 5.9
- Polonia, 6.0
- Luxemburgo, 6.1

El presupuesto que México destina al gasto en salud per cápita es más bajo, en comparación a los demás países de la OCDE (se encuentra ubicado en el penúltimo peldaño). En 2003 fue de 583 dólares americanos mientras que el promedio de la OCDE fue de 2,307 dólares. A pesar de que sí se registró un incremento real del cuatro

por ciento anual en promedio, la tasa de crecimiento está por debajo que la tasa anual de la OCDE, que es de 4.5 por ciento (OCDE, 2005).

El sector público es la principal fuente de financiamiento de la salud en todos los países de la OCDE, exceptuando en los Estados Unidos, México y Corea. La participación del sector público en México, es la segunda más baja después de EU, con tan sólo un 46.4% del gasto en salud pagado por las fuentes públicas en el 2003. Aunque la participación pública en el financiamiento del gasto en salud subió del 40.4% que tenía en 1990, éste permanece aún muy por debajo del promedio de la OCDE que fue de 72% en el 2003

(OCDE, 2005)

Los recursos económicos del gobierno federal se distribuyen a través del presupuesto de egresos de la federación (PEF), los cuáles son insuficientes con relación a las demandas sociales que el Estado tiene que atender. Este factor genera situaciones de competencia en dos planos: 1) En el ámbito federal donde la asignación de recursos está conformada por las prioridades de atención a los problemas políticos y sociales, en donde compiten diversos sectores, partidos políticos, secretarías de estado y poderes de la República y 2) entre las diversas instancias y programas de apoyo del sector salud y seguridad social. De manera que los recursos destinados al pago de pensiones deben ser contemplados por Estado al momento de asignar el presupuesto del sector salud para que pueda cumplir cabalmente con sus obligaciones.

En América Latina la recaudación fiscal de los gobiernos se basa en las contribuciones que hacen los trabajadores pertenecientes a la economía formal a través del pago de impuestos, lo que genera ciertas dificultades debido a que existen porcentajes importantes de la población desempleada o subempleada y que por su condición laboral no pagan impuestos, además de que hay elevados niveles de evasión fiscal y contribuciones irregulares. Estos dos factores contribuyen a que el ingreso destinado al rubro de seguridad social sea insuficiente y por lo tanto, persevere la crisis financiera.

Tradicionalmente, la recaudación fiscal de los sistemas de seguridad social se ha caracterizado en tres formas que Raúl Molina (2004) clasifica como:

- Seguridad social: la cual está financiada a través de cuotas obrero – patronales.
- Secretarías de Salud: conformadas por servicios federales o Estatales en donde el financiamiento se establece a través de la recaudación de impuestos y de cuotas de recuperación.
- Sector privado: conformado por una gran heterogeneidad de servicios en donde el paciente cubre la cuota total de la asistencia recibida. En México, sólo el 3.1 por ciento del gasto total en salud es fondeado a través de los seguros privados para la salud. Factor que contrasta con EU, en donde los seguros privados llegan a representar el 66 por ciento del financiamiento privado total para la salud y el 36.7 por ciento del financiamiento total de la salud (OCDE, 2005)

Cada sector funciona por separado, por tanto, resulta complejo comprender cómo se distribuye el financiamiento. Sin embargo, Molina (2004) identifica cuatro modalidades combinables entre sí, que en nuestro país, no logran cubrir los requerimientos económicos suficientes destinados al sector: a) recaudación de impuestos, b) contribución a la seguridad social, c) primas a seguros privados y d) gasto particular del paciente.

El gasto público definido dentro del presupuesto de egresos de la federación a través del Ramo 19, que regula las aportaciones de seguridad social, establece que el pago de obligaciones a cargo del gobierno federal se llevará a cabo a través de las normas de los organismos públicos con estas responsabilidades: el IMSS, el ISSSTE y el ISSFAM.¹² Los recursos prescritos se canalizan a la prestación de servicios de salud, al pago de pensiones, cuotas, aportaciones y otras erogaciones de seguridad social que permiten a las instituciones garantizar las prestaciones económicas y sociales a favor de los derechohabientes (Cámara de Diputados, 2006)

El gasto programable en pesos corrientes por derechohabiente durante el 2006 fue de \$4,829 en el IMSS y de \$6,901 en el ISSSTE (activos y pensionados), mientras

¹² Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México

que el siguiente año fue de \$4,836 y \$7,715 respectivamente (Presidencia, 2007). Al observar estas cifras en precios constantes de 2009 se advierte que en el IMSS, el costo por derechohabiente incrementó \$169.01 y en el ISSSTE el incremento fue de \$272.33.¹³

A principios del siglo XXI, la cuestión básica del sistema de seguridad social en lo referente a las pensiones radica en que se ha generado un desequilibrio presupuestario: sólo en el 2002 el incremento real del gasto corriente global en esta materia creció el 10 por ciento, cifra que absorbe casi el 15 por ciento de la nómina corriente del sector público. Aunque el total de pasivos no está adecuadamente cuantificado, algunas estimaciones llegan a señalar que las obligaciones por pasivos contingentes podrían alcanzar el 69 por ciento del PIB (López y Hernández, 2003). Por ejemplo, en 2006 el gasto programable del IMSS y del ISSSTE fue de \$283,454.4 millones, de los cuáles \$123,201.3 millones correspondieron al pago de pensiones (ver cuadro 4):

La totalidad del gasto para el pago de pensiones del sector público presupuestario en 2006 fue de \$183,147.4 millones (incluye el gasto del IMSS, ISSSTE, PEMES, CFE, LFC y el Ramo 19), monto superior en 0.4% en términos reales al ejercido el año anterior y que representa el 2 por ciento del PIB

(Zaragoza, 2006: 4)

Cuadro 4. Gasto programable del IMSS e ISSSTE 2006*

Institución	Gasto programable	% del PIB	Pago de pensiones	% del PIB
IMSS	209,325.6	2.4	86,439	1.0
ISSSTE	74,128.8	0.8	39,762.3	0.4
Total	283,454.4	3.2	126,201.3	1.4

Fuente: (Zaragoza, 2006: 4) *Cifras en millones de pesos

¹³ Para realizar el ejercicio de deflactación a pesos corrientes de 2009, se consideró una inflación de 3.53 por ciento concerniente al periodo de diciembre 2008 a diciembre 2009

Entre 2004 y 2008 hubo un incremento presupuestal destinado al pago de pensiones entre 2004 y 2008 que responde a una política del gobierno federal de pago oportuno de pensiones, el aumento en el número de pensionados y el incremento en el importe mínimo mensual de la pensión

Cuadro 5. Presupuesto destinado a la seguridad social 2004, 2005, 2006 y 2008*

	2004	2005	2006	2008
Total Ramo 19	127,266,200,000	177,679,372,070	175,230,755,135	190,178,700,000
Pensiones a cargo del erario federal	79,001,090,700	92,517,289,640	109,811,420,286	110,075,194,056
Apoyo para cubrir el déficit de nómina del IMSS e ISSSTE	24,627,300,000	30,976,861,136	37,133,630,486	24,771,131,939
Pensiones y jubilaciones en curso de pago	47,433,200,00	55,121,000,000	65,383,000,000	75,648,000,000

Fuente: (Cámara de Diputados, 2004, 2005, 2006 y 2008) *Cifras en pesos corrientes

Al observar estas cifras en pesos constantes de 2009, se aprecia los ramos y partidas en que sí hubo un incremento en el presupuestal (pensiones a cargo del erario federal y pensiones y jubilaciones en curso de pago), el cuadro 6 permite observar que en 2008 hay una disminución en el apoyo para cubrir el déficit de nómina del IMSS y del ISSSTE.

Cuadro 6. Pesos constantes al 2009

Presupuesto	2004	2005	2006	2008
Total Ramo 19	131,758,696,860	183,951,453,904	181,416,400,791	196,892,008,110
Pensiones a cargo del erario federal	81,789,829,202	95,783,149,964	113,687,763,422	113,960,848,406
Apoyo para cubrir el déficit de nómina del IMSS e ISSSTE	25,496,643,690	32,070,344,334	38,444,447,642	25,645,552,896
Pensiones y jubilaciones en curso de pago	49,107,591,960	57,066,771,300	67,691,019,900	78,318,374,400

Fuente: Elaboración propia. Inflación de diciembre 2008 a diciembre 2009 de 3.57%

En nuestro país, el gobierno federal es el responsable de cubrir el pago de las pensiones de sus organismos, de manera que el presupuesto destinado a éste fin se distribuye entre el IMSS, ISSSTE, LFC, PEMEX y CFE. Más del 70 por ciento del presupuesto destinado al pago de pensiones se distribuye solamente entre dos instituciones: el IMSS y el ISSSTE.¹⁴ La primera recibe anualmente el mayor porcentaje presupuestal ya que cuenta con más jubilados y pensionistas. El lector podrá observar que en 2002 el presupuesto total destinado para el pago de pensiones de los organismos estatales fue de \$124,718.5 millones. La distribución en términos porcentuales fue:

¹⁴ La necesidad de contar con mayor recurso en estas dos instancias se debe a la cobertura de pensionados. En el 2008 el IMSS contó con 4,722,612 pensionados (de ellos, 2,567,995 son pensionados directos y 2,154,617 familiares de pensionados, mientras que en el ISSSTE fueron 1,256,872 (610,270 directos y 646,602 familiares) (IMSS, 2008), (ISSSTE, 2007)

Cuadro 7. Distribución porcentual del presupuesto para pago de pensiones a cargo del erario federal

Instancia	%
IMSS	51.1
ISSSTE	19.9
Pago de pensiones ramo 19	13.6
PEMEX, CFE y CLF	15.4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de PEF, varios años

En 2004 hubo un incremento del porcentaje de recursos destinado al IMSS e ISSSTE, de manera que alcanzó el 76.3 del presupuesto. En el 2006 la redistribución del financiamiento mantuvo al IMSS y al ISSSTE con la mayor proporción de los recursos destinados (cifra que alcanza aproximadamente el 71 por ciento). En el caso de PEMEX, en 2002 obtuvo el 8.4 por ciento del presupuesto pero en 2004 bajó considerablemente (más de 6 puntos porcentuales), para recuperarse nuevamente en el 2006, con el 8.8.

Cuadro 8. Distribución de recursos para el pago de pensiones de organismos estatales en el 2002, 2004, 2006 y 2008*

Organismo	2002	%	2004	%	2006	%	2008	%
IMSS	63,786.4	51.1	79,955.6	54	96,805.8	48	120,006	52.9
ISSSTE	24,749.1	19.9	33,016.9	22.3	46,492.2	23.0	39,055.9	17.2
PEMEX	10,521.5	8.4	2,272.1	1.5	17,524.2	8.8	15,220.6	6.8
LFC	5,090.0	4.1	6,683.3	4.6	8,853.4	4.3	11,134.3	4.9
CFE	3,638.0	2.9	5,497.0	3.7	8285.1	4.1	10,789.4	4.8
RAMO 19*	16,933.5	13.6	20,529.9	13.9	23,610.3	11.8	30,372.8	13.4
Total	124,718.5	100	148,010.8	100	201,571	100	226,584.4	100

Nota: * Cifras en pesos corrientes

El Ramo 19 es Educación. Las cifras están representadas en millones de pesos.

Fuente: (Presidencia, 2006)

Estos porcentajes dan cuenta de la proporción de pensionados que albergan cada una de las dependencias, así como la cantidad de recursos económicos que se requieren para el pago de pensiones de los trabajadores.

El objetivo de vislumbrar brevemente los cambios demográficos y la forma de recaudación fiscal del sistema de seguridad social, fue conocer las causas que dieron origen a la crisis financiera del sistema de pensiones que predominó durante el siglo pasado, fenómeno que no es privativo de México sino que se presentó en diversas partes del mundo. La crisis de los sistemas pensionarios generó la necesidad de realizar modificaciones al modelo de solidaridad intergeneracional, elemento que será analizado a continuación.

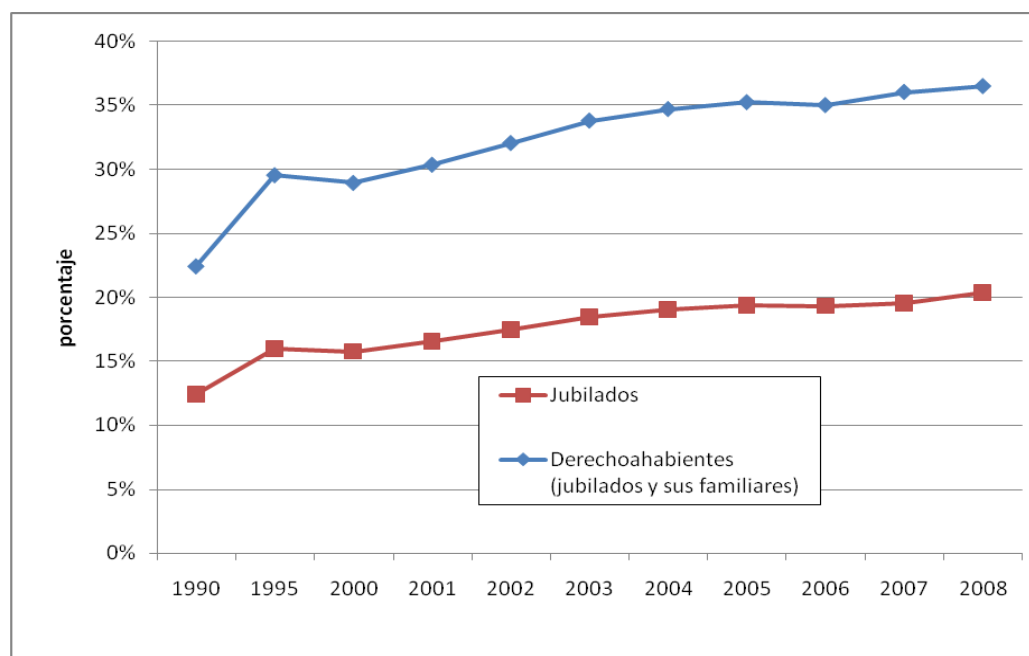
2.3.3 Estructura de la población de asegurados.

El sistema de pensiones constituye su fondo a partir de las aportaciones que hacen los empleados, empleadores y gobierno. Estos fondos ideados originalmente para sostener a un pensionado a lo largo de 10 a 15 años después de su jubilación se han vuelto insuficientes dadas las condiciones de la estructura poblacional de los asegurados (activos o cotizantes con sus familias y los jubilados-pensionados con sus familias).

La crisis financiera que vive el sistema de pensiones es resultado, en parte, de cambios sustanciales en la composición de los asegurados. El cambio se relaciona directamente con dos de los problemas que originaron la crisis del sistema de pensiones: a) el aumento de costos asociados a la atención de servicios de salud a los jubilados y sus familias y b) la caída relativa en las aportaciones al fondo común.

En 1980 el total de asegurados activos (cotizantes) en los dos principales sistemas de seguridad social era de 9.5 millones y el número de jubilados representaba el 11 por ciento de ellos (figura1). En términos porcentuales, durante las siguientes dos décadas esta relación incrementó del 10 a 21 (línea roja). El problema no sólo son los cambios generados sobre la distribución porcentual de los asegurados, sino los costos asociados a este cambio. El incremento relativo del número de pensionados respecto de los cotizantes hace que a pesar del aumento moderado de estos últimos no sea suficiente para poder cubrir los crecientes costos de las pensiones de los primeros. Si se consideran los costos relacionados con los familiares de los jubilados, la relación pasaría del 22 al 36 por ciento (línea azul).

Figura 1. Relación entre Jubilados y Derechohabientes respecto de los Asegurados Activos

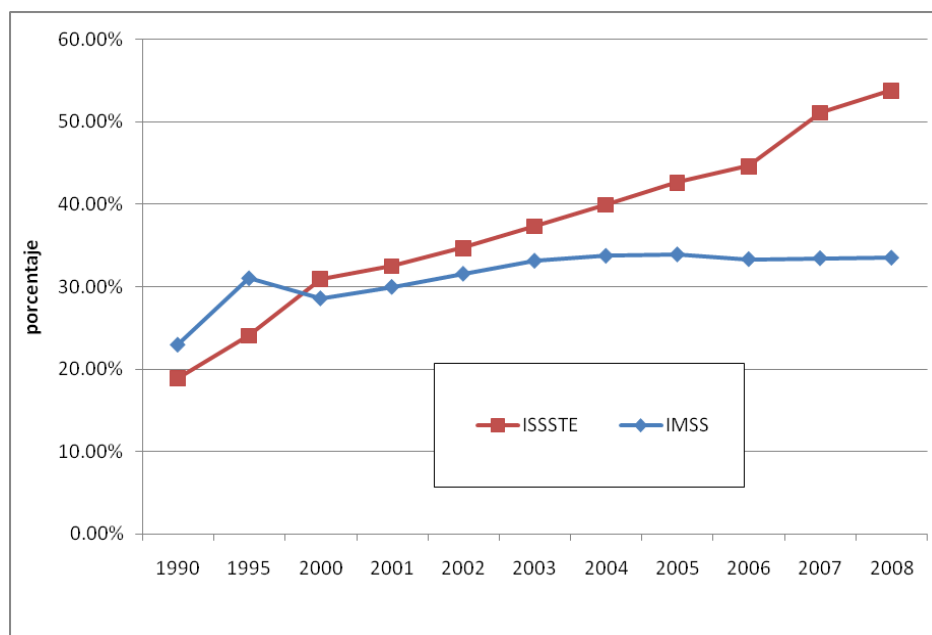


Fuente: Elaboración propia con base a información estadística del IMSS e ISSSTE, 2008

Al observar los fondos de pensiones de sus principales administradoras, IMSS e ISSSTE (esta última como principal administradora de las universidades), es posible apreciar que existen diferencias importantes. La figura anterior permite ver que la relación entre jubilados y sus derechohabientes con respecto a los asegurados activos presenta un importante aumento en los últimos 15 años. Esta relación implica que existen dos asegurados activos por cada jubilado en el 2008, cifra que en 1990 era de cinco a uno en el ISSSTE. Por su parte el IMSS tiene una tendencia similar: su relación fue de cinco a uno en 1990, en 2008 se había modificado a tres a uno.¹⁵

¹⁵ Si sólo se considera la relación de jubilados y pensionados (sin sus derechohabientes) respecto de los asegurados activos, estas relaciones cambian. En el caso del ISSSTE, la relación pasa de 5:1 en 1990 a 4:1 en 2008, y en el caso del IMSS el cambio es de 4:1 en 1990 a 3:1 en 2008. La razón por la que incluí los derechohabientes es porque las presiones generadas sobre los fondos implican la demanda de servicios en el que los derechohabientes de los jubilados y pensionados participan (no se incluye la manutención de los familiares bajo ciertas condiciones a pesar de la muerte del pensionado) (IMSS, 2008), (ISSSTE, 2007).

Figura 2. Relación entre Jubilados y sus Derechohabientes y los Asegurados Activos



Fuente: Elaboración propia con base a información estadística del IMSS e ISSSTE, 2008

Además, el análisis debe considerar la caída de los salarios reales sobre los cuales se hacen las aportaciones. En las últimas dos décadas, la población económicamente activa se encuentra en los estratos inferiores (donde se perciben de 1 a 2 salarios mínimos) y en los estratos medios (entre dos y cinco salarios mínimos), donde se concentra el 40 por ciento de los ocupados (García, 2003). Esto ocurre junto con un incremento de precios sustancial que neutraliza los efectos positivos del incremento en los ingresos. La inflación acumulada entre 1990 y 2008 representa un incremento en los precios de 3.9 veces. Las personas ubicadas en ambos estratos no han mejorado su ingreso en términos reales de manera que se encuentran en la misma situación económica que en 1990.¹⁶ En promedio las percepciones de los asegurados activos se encuentran dentro del rango de este estrato intermedio (Presidencia, 2008).

¹⁶ El salario real es el cálculo del salario en función de las cosas que se pueden adquirir con ese salario. Por esta razón se emplea el Índice de Precios al Consumidor (IPC) como deflactor. Al hacer la estimación de los salarios reales considerando un factor inflacionario de 3.9 se observa que los salarios son reducidos casi al 25%, lo cual significa que un ingreso equivalente a 4 salarios mínimos en términos nominales al estimarlo en términos reales sería el equivalente a 1 salario mínimo.

Como resultado de estos cambios las aportaciones de los asegurados activos han sido insuficientes en el mediano y largo plazo para sostener el sistema de pensiones, por lo que se hace necesario modificar las aportaciones individuales, esto se logra al incrementar las cuotas con la finalidad de ajustar los ingresos del fondo común. Esto justificó la necesidad de reformar el sistema de pensiones y trasladarlo a un esquema de capitalización individual.

2.4 Las reformas en los sistemas pensionarios. Hacia un modelo basado en cuentas de ahorro individualizadas.

Uno de los principales factores que caracterizan las reformas a los sistemas de jubilación en Latinoamérica está determinado por el cambio del papel del Estado, es decir, dejó de ser el único proveedor de recursos financieros y dio paso a la participación del sector privado. Bajo esta lógica, se crearon incentivos para vincular los beneficios, las contribuciones y la creación de mecanismos de competencia que combinen el financiamiento público y el privado. El objetivo de las reformas fue liberar a las instituciones de seguridad social de la totalidad de pasivos no financiados (De la Luz, 2004).

El discurso de las reformas a los sistemas pensionarios fue diseñado para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores bajo el supuesto de que el ahorro es una herramienta adicional en la consolidación de la economía nacional que permite promover el desarrollo dinámico de los mercados financieros y constituirse como fuente amplia y permanente de capital de largo plazo. El principio que sustenta las reformas es que el trabajador afiliado es quien debe incrementar su nivel de responsabilidad en el sistema de ahorro para su retiro (Mesa-Lago, 2004).

El sustento de este modelo de capitalización se basa en dos supuestos:

- a. Que el trabajador tiene pleno empleo y capacidad de ahorro a lo largo de su ciclo de vida laboral
- b. Que las familias disponen de un proveedor principal, cuya afiliación a la seguridad social garantiza la protección del resto de la familia (Uthoff, 2006)

Ambos supuestos son cuestionables ya que en los hechos, afrontan diversos inconvenientes, entre los que destaca que el trabajador no siempre cuenta con plena capacidad de ahorro pues dispone de un salario mínimo o insuficiente para solventar sus gastos esenciales. Además, el ahorro se logra a lo largo de la vida productiva del trabajador de manera que este modelo supone una trayectoria laboral estable, pero el desempleo y la existencia del empleo informal contribuyen a etapas de austeridad económica por lo que generar un ahorro llega a estar fuera del alcance del trabajador o de su familia.

Chile fue el primer país latinoamericano que modificó su sistema pensionario - en 1981, Carlos Pallán (1998) considera que esta reforma se convirtió en un modelo a seguir dado que su implementación ayudó a cuestionar los sistemas vigentes en la región. El punto central de la reforma es que modificó la responsabilidad económica del retiro ya no como responsabilidad esencial del Estado sino que se traspasó la obligación a las empresas y, principalmente, al propio trabajador. Es decir, sustituyó las técnicas actuariales de seguro colectivo por un sistema financiero de ahorro individualizado.

El sistema que se implementó fue el de capitalización individual el cuál se caracteriza porque cada trabajador aporta un porcentaje fijo de su ingreso, de manera que forma un capital que al momento de su retiro -junto con sus rendimientos financieros- determina el valor de la pensión individual. Bajo éste esquema, el monto de la pensión se determina por las contribuciones individuales y por el rendimiento que logran obtener las administradoras de todos los ahorros individuales (Lora, 2000:300). Un efecto negativo que tuvo esta política fue la disminución de las contribuciones por lo que se originó un elevado costo fiscal, mismo que tuvo que ser asumido por el gobierno.

Países como Perú, Salvador, Bolivia, México, Colombia, Argentina y Uruguay también realizaron reformas a sus sistemas pensionarios, pero cada uno de ellos tuvo características diferentes. Por ejemplo, en Perú y el Salvador se estableció un plazo definido para que el trabajador pueda decidir si se permanece en un sistema de reparto tradicional o se cambian al sistema de capitalización individual. En Bolivia el sistema de reparto desapareció inmediatamente y los afiliados fueron trasladados al sistema de capitalización individual. En Venezuela los beneficiarios tienen derecho a escoger libremente los agentes administradores de los fondos y de los prestadores del servicio

de salud, que podrán ser públicos, privados o mixtos siempre y cuando cumplan con los requisitos que les fijen las leyes especiales.

El cuadro 9 muestra la clasificación que realiza Carlos Pallán (1998) de las diferentes generaciones de transformación de los sistemas de seguridad social relacionados a las reformas pensionarias.

Cuadro 9. Países latinoamericanos que reformaron sus sistemas pensionarios

Generación	País	Año	Reforma
1°	Chile	1981	Introduce el bono de reconocimiento
			Permite al trabajador elegir entre el retiro programado o una renta vitalicia
2°	Perú	1990	Transposición del modelo chileno
			Reducción de la planta de empleados para eficientizar la organización
3°	Argentina	1994	Se mantiene un sistema universal solidario con una prestación básica universal y se complementa con un sistema de ahorro individual
			El patrón cotiza el 18% y los trabajadores el 8%
4°	Colombia		Se mantiene sistema de reparto y se crea uno de capitalización individual
5°	Uruguay	1996	Dosificación por niveles de ingreso través de una renta vitalicia, desaparece el retiro programado
6°	México	1992	Creación del Sistema de Ahorro para el retiro a través de cuentas individuales obligatorias

Fuente: (Pallán, 1998)

La primera reforma estructural al sistema de pensiones mexicano se realizó en 1992, a través de la creación del sistema de ahorro para el retiro (SAR). El cambio permitió la intervención y participación de organismos particulares que administraran los recursos de los trabajadores. El discurso oficial fue que el ahorro individual era la única manera de presentar mecanismos eficientes para lograr jubilaciones dignas que *complementaran* las pensiones otorgadas por las instancias de seguridad social (López

y Hernández, 2003). De esta forma, el SAR tenía como objetivo crear un fondo que incrementara los recursos del trabajador al momento de su retiro mediante la apertura de una cuenta bancaria individual. Las aportaciones fueron canalizadas a instituciones bancarias previamente seleccionadas, mismas que administraban las cuentas individuales, cada una integrada por dos subcuentas:

1. *Ahorro para el retiro*: con una aportación bimestral del 2.8 por ciento del sueldo básico del trabajador
2. *Fondo de la vivienda*: cuya aportación bimestral fue del 5 por ciento del sueldo básico del trabajador.

En 1997 se realizó una nueva reforma que modificó el esquema de pensiones individualizadas. El gobierno mexicano adoptó un esquema de privatización del sistema de pensiones denominado *Administradoras de fondos para el retiro* (AFORES), éste sistema sustituyó al SAR de tal manera que en las AFORES cada trabajador tiene una cuenta *individual* de ahorro, en ella se deposita la aportación del trabajador, aunada a la del patrón y la del Estado, es decir, una aportación tripartita (Castellanos, 2004). Las contribuciones de los afiliados se destinan en un porcentaje a los fondos privados AFORES pero también se destina un porcentaje a un fondo público de financiamiento de vivienda. Los académicos de la UAM no se incorporan con una AFORE específica, sino que tuvieron la opción de elegir la institución bancaria de su preferencia. En el caso de los académicos que no eligieron una AFORE mantienen su cuenta con el SAR -ISSSTE.

Las AFORES permiten que el trabajador reciba aportaciones del seguro de retiro, cesantía y vejez y que tenga dos subcuentas adicionales: a) de aportaciones voluntarias y b) de vivienda. La primera incrementa con aportaciones del patrón y/o del trabajador, su objetivo es aumentar el monto de los recursos disponibles llegada la edad de retiro. La segunda subcuenta crece con aportaciones del patrón -administrada directamente por el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) para los afiliados al IMSS y del Fondo de la Vivienda (FOVISSSTE) para los afiliados al ISSSTE.¹⁷

¹⁷ El Artículo 123, Fracción XII, Apartado A, establece la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, atendiendo a este derecho, en 1971 surge el INFONAVIT y en 1972 el FOVISSSTE (Cámara de Diputados, 2009)

El supuesto del sistema de capitalización individual es favorecer en todo momento al trabajador dado que en todos los procesos participa de manera activa. Tiene la opción de decidir en qué administradora se registra, en qué invierte sus recursos y la manera en que recibirá su pensión al retirarse. Bajo éste modelo de ahorro no se presentan inequidades entre lo que se aporta durante la vida laboral y lo que se recibe al momento de retirarse, de manera que la pensión refleja claramente los salarios percibidos durante toda la etapa productiva del trabajador.

Para efectuar la reforma al sistema de pensiones en 1997, el gobierno federal consideró algunas recomendaciones del Banco Mundial, principalmente aquella que establece que el sistema pensionario debe mantener tres pilares:

1. El gobierno: como la entidad que regula y define los esquemas para la jubilación e incentiva a través de medidas fiscales y aporta parte del financiamiento
2. Las empresas: quienes deben reconocer mediante el pago de una pensión mínima -al menos la indemnización legal-, el esfuerzo, dedicación y fidelidad de los trabajadores
3. El individuo: quien debe ahorrar de acuerdo con sus expectativas individuales para la época de jubilación en su vida.

Las propuestas que el Banco Mundial realizó para reformar los sistemas pensionarios, tanto en Europa como América Latina, suponen que la responsabilidad del retiro recaiga directamente en la relación que exista entre la empresa y el individuo. En ese sentido, la función del gobierno es ser el intermediario que regule la relación entre los otros dos actores. Sin embargo, en México, sólo el 10 por ciento de las empresas cuentan con un plan de pensiones privado ya que el ahorro voluntario de las cuentas individuales de las AFORES no ha tenido los montos ni la penetración deseada (López y Hernández, 2003). Después de diez años de operación de las AFORES la mayoría de los derechohabientes desconoce cómo funcionan y se administran los recursos de sus pensiones, de manera que se genera incertidumbre entre los trabajadores, aunado a ello, no se ha desarrollado una cultura de ahorro por parte del trabajador ni de responsabilidad social de la empresa, fenómeno que también se presenta en las instituciones de educación superior.

El objetivo de estos apartados ha sido mostrar al lector el panorama actual de los sistemas de seguridad social nacionales. Las condiciones específicas de retiro que

ofrece el ISSSTE las analizaré en el siguiente capítulo, pues inciden en la conformación de la planta académica de las instituciones de educación superior mexicanas y en específico, de la Universidad Autónoma Metropolitana. Por el momento, basta con señalar que en 2007 los esquemas de jubilación de los sistemas de seguridad social mexicanos se sometieron a un proceso de modificación que impactará en el corto y mediano plazo en las IES.

2.5 Pensiones y jubilaciones en los Sistemas de Educación Superior en México

Los cambios demográficos y la falta de financiamiento para el pago de pensiones en el sistema de seguridad social nacional ¿afecta a las instituciones de educación superior en lo referente a sus procesos pensionarios y de jubilación? ¿Cuáles son las condiciones de retiro que prevalecen entre los académicos de educación superior? ¿Qué implicaciones puede tener la falta de regulación de retiro dentro del sistema de educación superior? Responder estas preguntas permite identificar las opciones de salida del mercado laboral con las que cuenta un académico, temas que se analizan en los siguientes apartados.

El primer objetivo identificar el financiamiento que tiene el nivel, para comprender cómo la falta de recursos económicos afecta las pensiones y jubilaciones en las instituciones de educación superior. Posteriormente se analiza cómo la falta de regulación de jubilación entre los académicos generó dos fenómenos que comprometieron la estabilidad económica de las instituciones de educación superior y que requirieron del apoyo gubernamental para subsanar dichos problemas.

2.5.1 Financiamiento de la Educación Superior

El sistema público de educación superior mexicano es financiado por el Estado, a través del gobierno federal y de gobiernos estatales y municipales; de tal manera que se crean dos subsidios: uno federal y uno estatal. El primero está compuesto por recursos ordinarios, extraordinarios y los asociados a la ampliación y diversificación de la oferta educativa, mientras que el segundo no cuenta con recursos extraordinarios.

La distribución de recursos en el sistema educativo –al igual que en otros ramos- se caracteriza por tres elementos: a) los recursos económicos son insuficientes, b) hay una tendencia gubernamental de reducir el monto de la inversión hacia el sector educativo y c) se han adoptado criterios economicistas para su asignación (Martínez, 2005).

Por ejemplo, durante el gobierno foxista la educación se consideró como tema de primer nivel en la agenda política, pero la participación financiera del sector educativo atravesó por etapas contrastantes (de auge y austeridad), principalmente en el sistema de educación superior. El fenómeno es observable a la luz de la distribución del porcentaje del producto interno bruto, PIB destinado a la educación. En el periodo 2000 - 2003 se obtuvieron los porcentajes más altos del PIB pero en 2004 se aprobó un presupuesto austero, situación empieza a mejorar en 2006. Por ejemplo, en 2000 fue del 6.43 por ciento, en 2002 de 7.02 por ciento pero disminuyó en 2004 y 2006 con el 6.93 y 6.95 por ciento respectivamente (INEE, 2007: 134).

El siguiente cuadro permite observar el presupuesto destinado en el rubro de educación y al nivel superior entre 2004 y 2008.

Cuadro 10. Comparativo del presupuesto aprobado destinado a la educación pública y a la educación superior entre 2004-2008*

Año	Educación Pública	Educación superior
2004	113,414,103,990	36,678,516,176
2005	127,668,397,726	41,824,878,508
2006	137,590,432,701	43,215,166,663
2008	173,497,800,000	58,983,549,886

Fuente: (Cámara de Diputados, 2004, 2005, 2006 y 2008) * Cifras en pesos corrientes

El porcentaje destinado a la educación superior fue del 32 por ciento del presupuesto de educación pública los dos primeros años, pero disminuye un punto porcentual en 2006, para incrementar nuevamente en 2008. Al realizar un ejercicio de deflactación a pesos de 2009 se observa que se mantiene un incremento gradual, pues en 2004 el presupuesto equivale a \$37,973,267,797, el siguiente año corresponde a \$43,301,296,719, en 2007 es de \$44,740,662,046, finalmente en 2008 alcanza \$61,065,669,197.

Los criterios de asignación de recursos en el nivel superior no siempre son claros pero contemplan aspectos como:

- El cálculo del costo de cada uno de los rubros que componen su presupuesto, al tomar como base el costo de nómina del personal y gastos de operación (universidades públicas federales y universidades tecnológicas)
- La asignación por parte del gobierno federal de un apoyo solidario, convenido anualmente entre las instituciones y el gobierno del estado correspondiente (universidades politécnicas y universidades estatales con apoyo solidario)
- El subsidio ordinario cubre el gasto corriente destinado al sostenimiento de operación regular de las IES, que comprende aumentos relacionados con servicios personales autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con base a la política salarial del gobierno federal, además incluye los incrementos al salario y prestaciones, así como sus repercusiones
- El subsidio extraordinario asigna recursos para mejorar y asegurar la calidad de la educación a través de programas específicos tales como el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP), Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES), Fondo de Inversión de Universidades Públicas Estatales con Evaluación y Acreditación (FIUPEA), Programa de Apoyo al Desarrollo Universitario (PROADU) y Fondo de Apoyo Extraordinario a las Universidades Públicas (FAEPU)
- Además, existe un fondo de aportaciones múltiples creado en 1998 por la H. Cámara de Diputados que apoya el desarrollo de la infraestructura, equipamiento y mantenimiento de las IES (Robles, 2006)

La falta de recursos presupuestarios genera diversos problemas al interior de las IES, Javier Mendoza (2005), quien ha estudiado éste fenómeno, considera que los principales problemas son: a) la restricción en la apertura de nuevas plazas académicas, b) el envejecimiento físico de los profesores e investigadores, c) el rezago

derivado entre el gasto reconocido por el gobierno federal y el gasto real de las universidades, d) la falta de reconocimiento de plantillas, tabuladores, necesidades de inversión y de equipamiento y, por lo tanto, mayor dificultad para realizar una planeación y programación presupuestaria.

Aunado a estos factores, las instituciones de educación superior carecen de una regulación que especifique el momento en que el académico se separe de sus funciones, tema que analizo en el siguiente apartado.

2.5.2 Ausencia de una regulación de jubilación en las IES

El fenómeno del envejecimiento de la planta académica se presenta en diversas partes del mundo. Para enfrentarlo y disminuir las crisis estructurales que genera, algunos países optaron por regular la jubilación.

Argentina, Brasil, Canadá, España y Francia son países que han establecido la obligatoriedad del retiro entre el personal académico en las instituciones de educación superior (que varía entre los 65 y los 70 años). Por ejemplo, en Argentina existe un programa denominado “Jubilación Automática Docente”, el cuál señala que el criterio de jubilación es que el docente debe cumplir con alguna de las siguientes características: pertenecer a la Dirección General de Cultura y Educación, DGCyE, contar con una edad de 50 años o más y 25 años de servicio frente a grupo, o bien, ser profesor con 20 horas cátedra, tener cumplidos 55 años y 30 años de servicio. Deberá además reunir los requisitos del Decreto 9650/80 el cual establece que de acuerdo con la *Ley de Jubilación Provincial*, las propias universidades -a través de su Estatuto Universitario- definen la jubilación obligatoria para los docentes mayores de 65 años de edad. Esta ley permite que el académico que se jubila, pueda continuar activo en el sistema de educación superior con un máximo de 10 horas cátedras o un cargo equivalente al cumplir el máximo de edad permitido (IPS, 2009).

Otro ejemplo de regulación de retiro es el de España, en donde se estableció el Decreto 1859/1995. Aquí se establece que la edad de jubilación sea a los 70 años cumplidos, con opción a concluir el ciclo escolar una vez cumplida la edad. No obstante, los académicos pueden optar por jubilarse a partir de los 65 años de edad, si así lo solicitan, siempre y cuando, terminen el ciclo escolar.

En los países que ya establecieron la obligatoriedad del retiro el principal tema de debate sobre la regulación giró en torno a la pertinencia de establecer un límite de edad ¿Bajo qué criterios se puede fijar una edad límite para mantenerse laboralmente activo? ¿Se debe permitir la elasticidad de dicha edad en la función docente y de investigación dentro de la universidad? La regulación permite postergar el retiro una vez que se cumpla con la edad obligatoria, por ejemplo dos años en Argentina, cinco en Francia y España. (Oiteza, 1999)

El principal argumento a favor para establecer un criterio de edad de retiro fue que los recursos financieros de las IES son insuficientes y no permiten incorporar a los investigadores jóvenes, por lo que es necesario apartar a los mayores de 65 años. De esta forma se liberan plazas y recursos. Las condiciones de retiro que prevalecen en México obstaculizan pensar en una regulación. Si se tomara la medida de establecer la obligatoriedad del retiro, se enfrentan dos problemas: a) implica que tanto el gobierno federal, los estatales y las propias IES dispongan de los recursos financieros suficientes para realizar el pago de pensiones y b) se requiere de dinero para nuevas contrataciones. Debido a que el gobierno y las IES no cuentan con recursos económicos suficientes, posponen el problema el mayor tiempo posible.

El supuesto de esta premisa es que los investigadores jóvenes son más productivos que los mayores de 65 años, de manera que es *recomendable* el retiro a esa edad. Cabe señalar que la justificación utilizada para aprobar el retiro a los 65 años, se sustenta en criterios de valoración relativa que ignora otras dimensiones pertinentes como la experiencia o la productividad, pues no siempre se cumple el criterio de a menor edad mayor productividad. En contraparte a esta propuesta, países como Estados Unidos o Inglaterra han eliminado la obligatoriedad del retiro y permiten en sus IES la contratación de profesores jubilados.

El argumento en contra de la regulación de la jubilación de académicos es que su salida laboral limita el desarrollo de sus tareas. Además, la jubilación es pensada como un derecho al que se puede apelar por *voluntad propia*, pero en los países en donde se establece un límite de edad como un requisito obligatorio, los profesores se han visto *forzados* a retirarse, aún cuando se encuentren en plenitud física y mental y con mayores posibilidades de rendir frutos (Auza, 2004). Esta medida impide que los académicos que sí reúnen las condiciones físicas y de productividad, puedan continuar con sus funciones al considerar la edad como criterio fundamental para el retiro. El

argumento en contra de la regulación es que no son claros los criterios de quien o cómo determinar si el académico cuenta con las condiciones necesarias para ejercer su profesión, o bien, si sus capacidades ya han mermado:

La jubilación es un derecho pero no debe ser un límite obligatorio para el ejercicio de las tareas universitarias de carácter académico, la continuidad de esas funciones debe regirse a lo largo de toda la carrera docente, por concursos periódicos abiertos, siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos por las áreas del conocimiento implicadas

(Oiteza, 1999)

Esta postura considera que en algunas de las tareas docentes y de investigación, los profesores con más edad y experiencia tienen mucho que aportar para que se los descarte automáticamente por su edad. Además, los profesores de mayor edad cuentan con niveles de habilitación, capacitación, experiencia que les permite tener un dominio del conocimiento.

Otro factor para establecer argumentos en contra de regular la jubilación está determinado por los cambios demográficos. Por ejemplo, en la década de los cincuenta la esperanza de vida en Buenos Aires era en promedio diez años menor que a principios del siglo veintiuno, en esa fecha se estableció como edad mínima los 65 años para jubilarse, pero en la actualidad, es posible prolongar la actividad del docente durante más tiempo sin que represente riesgo en su salud.

El Consejo Superior de la Universidad de Buenos Aires argumentó que en muchas universidades prestigiosas en países como Brasil y México, los académicos mayores de 65 años continúan laboralmente activos, aunado a que las remuneraciones docentes argentinas son inferiores a las de otras universidades en América latina, Estados Unidos y Canadá, por lo que las condiciones de jubilación en ese país, son deplorables para el docente (Oiteza, 1999).

¿Es factible regular el retiro de los académicos en México? Los académicos de edad avanzada continúan laboralmente activos por dos factores, el primero tiene que ver con la ausencia de un marco normativo que regule el proceso de jubilación en las instituciones de educación superior y el segundo, vinculado a las condiciones de retiro

establecidas a través de los sistemas de seguridad social.¹⁸ La jubilación de los académicos es un tema que se analiza desde las propias instituciones de educación superior, se discuten antecedentes, consecuencias, propuestas de solución ante problemas focalizados, así como factores de orden psicológico y emocional que conlleva el retiro pero a nivel federal no se han desarrollado estrategias para discutir y evaluar la pertinencia de implementar la obligatoriedad del retiro. Esto se debe a que las reformas a los sistemas de seguridad social buscan incrementar el tiempo de cotización y por tanto, de mantener activos al mayor número de trabajadores, desde esta lógica, regular el retiro implica jubilar a sujetos que aún cuenten con capacidad de cotización.

El trabajo académico se encuentra regulado en los procesos de ingreso, promoción y permanencia laboral, aunque al final de la trayectoria, no existe una regulación a nivel nacional que estipule las normas, reglas y procesos de jubilación en las IES, lo que deriva en una gran diversidad de estrategias y sistemas de retiro. En la actualidad, el promedio de edad de los académicos en las universidades públicas es de 55 años, o bien, cumplen 28 o más años de servicio, por lo que cuentan con las condiciones legales establecidas por el sistema de seguridad social para obtener la jubilación, tema que abordaré a continuación con el fin de identificar las complicaciones que ha generado la ausencia de una regulación sobre el retiro.

Si bien es cierto que las universidades públicas cuentan con diversos sistemas de retiro y jubilación, es posible identificar cuatro esquemas básicos de retiro en los sistemas de pensiones de las universidades:

1. Universidades afiliadas al sistema estatal de seguridad social - ISSSTE e IMSS.
2. Universidades que cuentan con un sistema de pensiones formal bajo responsabilidad parcial, que es complementario al de alguna institución de seguridad social.
3. Universidades que cuentan con un sistema de pensiones formal bajo su responsabilidad total.

¹⁸ En el capítulo 3 se analiza con mayor detalle cómo los académicos de la UAM se ven afectados por estos elementos.

4. Universidades que cuentan con un sistema de pensiones formal bajo su responsabilidad total y además sus trabajadores reciben pensiones de otra institución de seguridad social.

El siguiente cuadro muestra cómo estaban conformados los sistemas de pago de pensiones en 30 universidades autónomas del país antes de las reformas que realizaron las universidades públicas en el 2002 para reducir los pasivos contingentes. Cabe señalar que en él, no ubica a la UAM ya que no forma parte de las IES que fueron beneficiadas por el Fondo de Apoyo Extraordinario para Reformas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales (FAREUPE). Sin embargo, es posible apreciar los esquemas de pago de pensión en el nivel superior:

Cuadro 11. Universidades autónomas por modelo de sistemas de pensiones antes de las reformas del 2002

Tipo de pensión		Instituciones de Educación Superior
Instituciones afiliadas a los sistemas de seguridad social	Sin pensión por parte de las IES	Universidad Autónoma del Estado de México Universidad Autónoma de Tlaxcala
Pago por parte del sistema de seguridad social	Pensión complementaria hasta igualar el monto de su última percepción dentro de la institución	Universidad Autónoma de Aguascalientes Universidad Autónoma de Baja California Universidad Autónoma de Coahuila Universidad de Guanajuato Universidad Autónoma de Guerrero Universidad Autónoma de San Luis Potosí Instituto Tecnológico de Sonora Universidad Autónoma de Tamaulipas Universidad Autónoma de

		Zacatecas
Sin prestación de seguridad social	Sistema de pensiones formal bajo la responsabilidad total de la IES	Universidad Autónoma de Baja California Sur Universidad Autónoma de Ciudad Juárez Universidad Autónoma de Nuevo León Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Universidad Autónoma de Yucatán
Pensión por parte del sistema de seguridad social	Sistema de pensiones formal bajo la responsabilidad total de la IES	Universidad de Colima Universidad de Guadalajara Universidad Autónoma del Estado de Morelos Universidad Autónoma de Nayarit Universidad Autónoma de Querétaro

Fuente: (Tuirán, 2008)

La falta de regulación sobre el retiro en el sistema de educación superior ha generado dos fenómenos:

- a) En las universidades cuya normatividad señala que se puede recibir la jubilación conforme al número de años que se ha prestado el servicio, se generó el fenómeno de jubilaciones a edad temprana, causada por el pago el excesivo de pensiones. Este acontecimiento se produce ya que los académicos ingresaron a las instituciones a edades muy jóvenes, de manera que a los 25 años de servicio optan por jubilarse, a pesar de tener en promedio 52 años de edad. Aunque a esta edad, cuentan con una capacidad productiva e intelectual que hace innecesaria la jubilación. El pago de pensiones se retribuye incluso durante más tiempo del que los académicos estuvieron activos, pues reciben pensión durante 20 o más años (debido al incremento en la esperanza de vida). Este proceso generó pasivos contingentes en algunas universidades, es decir: se produjo un

desequilibrio financiero y, por tanto, una crisis similar a la ocasionada en los sistemas de seguridad social por la falta de capacidad de cumplir cabalmente con los pagos de pensiones a su personal.

- b) En instituciones educativas donde la pensión se otorga a través de los sistemas de seguridad social, la tendencia es prolongar la vida laboral, pues las condiciones de jubilación y pensión son desfavorables para los académicos ya que enfrentan una disminución considerable de sus ingresos y la pérdida de prestaciones sociales, consideradas como relevantes, de manera que se incrementa paulatinamente el envejecimiento de la planta académica.

El último punto es el eje medular de la tesis por lo que será analizado al detalle en el próximo capítulo, por el momento, me conformo con mencionar que el envejecimiento de la planta es un problema que requiere de atención en el corto y mediano plazo. Por su parte, la jubilación a edad temprana actualmente es atendida desde la agenda política nacional con la participación del gobierno federal, los gobiernos estatales y las instituciones que cuentan con sistemas de pensión mixtos o propios. El siguiente apartado da cuenta de éste tema.

2.5.3 Algunas consecuencias que la jubilación a edad temprana ha producido en las universidades públicas

Los esquemas pensionarios de financiamientos mixtos y de responsabilidad total impactaron negativamente en las finanzas de las IES ya que al carecer de aportaciones propias destinadas a dicho fin, se utilizaron recursos destinados a otros rubros para cubrir con el pago de pensiones. Así, desde la perspectiva económica, la principal consecuencia de la jubilación a edad temprana ha sido la generación de los pasivos contingentes (SEP, 2003). Ante la necesidad de buscar soluciones a esta carga financiera, la SEP ha realizado diversas estrategias de acción entre las que se encuentran:

- La integración de una comisión SEP-ANUIES encargada de analizar la problemática y asesorar a las instituciones en el diseño de esquemas y estrategias para su atención

- Realizar estudios actuariales que fueran comparables en sus resultados (a cargo del actuario Carlos Soto)
- Analizar y sistematizar la información obtenida de los estudios actuariales para tener una referencia en las reformas de sus sistemas pensionarios
- Realizar reformas a los sistemas pensionarios que permitan disminuir las crisis financieras de las universidades públicas estatales.

Los resultados del diagnóstico sobre las condiciones institucionales realizado en conjunto SEP-ANUIES¹⁹, evidenciaron que el principal problema al que se enfrentaban las universidades públicas se centraba en las dificultades financieras generadas por los sistemas de jubilaciones y pensiones producidas por el alto costo del pago de pensiones y otras prestaciones que ofrecen los contratos colectivos de trabajo o reglamentos (SEP-ANUIES, 2004), que en algunos casos pueden llegar a desestabilizar la economía de las instituciones.²⁰

Además, se evidenció la heterogeneidad que existe dentro del nivel en lo relativo a los sistemas de pensiones y jubilaciones. Esto significa que cada institución cuenta con sus propios lineamientos por lo que no era posible pensar en fórmulas únicas para atender los impactos financieros que se generan por su operación (Bensusán, 2006). Otro aspecto que resaltó el diagnóstico fue que pocas instituciones contaban con un fondo institucional de financiamiento derivado de las aportaciones de los trabajadores y de la universidad ya que la mayor parte de las universidades pagaban sus pensiones con los subsidios anuales federales y estatales. Un último elemento que contribuyó a la generación de pasivos contingentes fue que los montos de las pensiones se encontraban enmarcados en un “sistema de jubilación dinámica” por lo que se incrementaban en la misma proporción que aumenta el salario de los trabajadores activos.

¹⁹ El problema de las jubilaciones y pensiones en las 30 universidades públicas estatales fue estudiada y dimensionada por la comisión SEP-ANUIES cuyos resultados se dieron a conocer en la XIX Sesión Ordinaria del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines (ANUIES, 2004a)

²⁰ Entre las prestaciones pactadas en los contratos colectivos de trabajo se encuentran: prima de antigüedad por renuncia o jubilación, prima de antigüedad por muerte, invalidez o despido, indemnización por rescisión de la relación de trabajo, indemnización por incapacidad, ayuda a los hijos para estudios por fallecimiento del trabajador, seguro de vida, indemnización a los académicos en caso de modificación de los planes de estudio y gastos de funeral (Didriksson, 2002).

La combinación de todos estos factores generó un pasivo contingente, que en el 2000 alcanzó la cifra de \$250 mil millones. Ante la gravedad de la carga financiera de los regímenes de pensiones y jubilaciones en las universidades públicas, la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión aprobó a partir del 2002 una partida presupuestal extraordinaria, dentro del Presupuesto de Egresos de la Federación, destinada a apoyar la realización de proyectos formulados por las universidades con el fin de incidir en la solución de los problemas estructurales de carácter financiero (SEP-ANUIES, 2004), el programa funciona bajo las Reglas de Operación del FAREUPE, cuyo objetivo es combatir la problemática generada por los sistemas de pensiones de las universidades.²¹ De manera que al participar en el fondo de apoyo, cada institución propuso un proyecto de reforma a su sistema pensionario para contribuir a la disminución de los pasivos generados en las IES.

El apoyo económico del fondo está destinado a aquellos establecimientos que cuentan con sistemas propios o mixtos de pensiones. No apoya a las instituciones que solo cuentan con el sistema de pensión otorgada por instituciones de seguridad social nacionales (IMSS–ISSSTE), como lo determinan las reglas de operación del FAREUPE, es por ello que la UAM queda excluida de participar con algún proyecto del fondo extraordinario. En este sentido, los académicos de la UAM cuentan con condiciones institucionales específicas *determinadas* por el sistema de seguridad social para recibir su jubilación (mismas que veré en el siguiente capítulo). Conocer las condiciones institucionales de jubilación establecidas por el ISSSTE, me permite comprender las implicaciones que puede llegar a tener en los académicos al momento que evalúan la pertinencia de jubilarse o bien, seguir activos a pesar de su edad.

Los proyectos presentados para realizar reformas estructurales en los sistemas pensionarios contemplaron tres rubros: a) la disminución de pasivos en generaciones actuales, b) la disminución de pasivos en generaciones futuras y c) incremento en cuotas y reservas para el fondo de pensiones. Los tres puntos buscan incidir positivamente en el saneamiento financiero de la institución mediante una adecuación apropiada de los sistemas de jubilaciones y pensiones.

²¹ En el 2002 y 2003 la cantidad destinada fue de un millón de pesos. En el 2004 se asignaron 374,000 mil pesos para fortalecer los fondos de financiamiento de los sistemas reformados de jubilaciones y pensiones. En el ejercicio fiscal del 2005 no se consideraron recursos para el FAREUPE. Durante el 2006 se destinaron 232,000 mil pesos.

Las primeras reformas a los sistemas pensionarios dentro de las instituciones se realizaron en el 2002. De las 26 universidades que presentaron proyecto, 20 fueron apoyadas con el FAREUPE. Así, 14 de ellas modificaron sus sistemas de pensiones a través de adecuar los contratos colectivos de trabajo,²² cuatro establecieron fondos para operar los sistemas pensionarios,²³ una más estableció un sistema de transferencia de obligaciones al ISSSTE²⁴ y la última acordó un esquema de retención de personal en condiciones de jubilación para amortiguar la carga financiera de su esquema de jubilaciones y pensiones.²⁵ (SEP-ANUIES, 2004)

Entre las reformas *generales* que se establecieron en las universidades públicas estatales se encuentran:

- Establecer un criterio de edad (60-65 años) *añadido* al de antigüedad (30 años laborados) para recibir la pensión
- Aportación de los trabajadores y de la institución para la creación del fondo de pensiones o incremento en las mismas en caso de que ya existieran fondos.
- Establecer un salario regulador para el otorgamiento de las pensiones
- Incrementar el monto de las pensiones conforme el incremento del salario mínimo de la zona correspondiente
- Eliminar las dobles pensiones (se limitan a las otorgadas por los sistemas de seguridad social)
- Estímulos por diferir la jubilación sin formar parte del salario regulador
- Nuevos esquemas de jubilación y pensión para las nuevas generaciones, con requisitos y mecanismos, en su caso, de financiamiento apropiado.

Los primeros resultados analizados por la ANUIES muestran que las reformas del 2002 redujeron más de \$42,000 millones los pasivos totales de las instituciones generados por los sistemas de pensiones (SEP-ANUIES, 2004). El éxito de las

²² Las instituciones que modificaron el CCT fueron UACJ, UACB, UACOAH, UACOL, UASLP, UJED, UAGTO, UAEHGO, UANAY, UAQRO, ITSON, UATAMPS Y UATLAX.

²³ UAEM, UNACH, UV y UNISON, estas instituciones otorgan pagos únicos en el momento de la jubilación.

²⁴ UAGRO

²⁵ UAS

primeras reformas permitió que en 2003 se destinara nuevamente un recurso extraordinario para apoyar al FAREUPE, de manera que el déficit de ese año fue de \$105,210 millones.²⁶

Estas acciones han disminuido los pasivos generados por los sistemas de jubilaciones y pensiones en las universidades públicas casi en un 50 por ciento e incidieron de manera favorable en sus condiciones financieras en el corto y en el mediano plazo.²⁷ (SESIC, 2006)

Actualmente, el reto que enfrentan las universidades públicas es continuar las reformas de los esquemas de jubilación para que las IES sean viables en el corto y mediano plazo y se eliminen los pasivos contingentes.

2.6 Conclusión del capítulo

Históricamente, la pensión es considerada como un beneficio o derecho económico proporcionado a través de una renta mensual al asegurado que le permita tener un ingreso después de su jubilación. No obstante, los problemas financieros que enfrentan las instituciones de seguridad social ponen en riesgo el cumplimiento de este derecho, factor ha generado crisis estructurales que derivaron en la necesidad de implementar cambios en los modelos económicos de administración de recursos para el retiro. Sin embargo, los cambios no han sido suficientes, de manera que no se aminora el problema del pago de pensiones, así como tampoco se han modificado las estrategias de ahorro de los individuos.

Durante el siglo veinte, la expectativa y la calidad de vida han mejorado sustancialmente, como consecuencia se ha modificado el concepto de senectud o vejez. Por ejemplo, en México durante 1940 la esperanza de vida al nacer era de 49 años, mientras que en el 2005 incrementó a 75 años. El cambio en la estructura poblacional permite considerar que hoy en día, una persona que tiene 60 años de edad puede seguir laboralmente activa si sus condiciones físicas y cognitivas se lo permiten. En otras palabras ¿es posible determinar el fin de la vida laboral al establecer la edad

²⁶ En el 2003, 7 universidades más realizaron reformas: U.A.A, B.U.A.P, U.A.B.C.S, UdG, U.A del Estado de Morelos, U.A.Y y U.A.Z.

²⁷ Cabe señalar que los recursos que se otorgan a las universidades no pueden ser utilizados para la contratación de personal, pago de salarios, prestaciones, sobresueldos, estímulos o compensaciones del personal académico o administrativo (SESIC)

como criterio de retiro? Durante este capítulo enfatice que al regular la jubilación de los académicos a una edad determinada, se obliga al retiro a personal que cuentan con plena capacidad intelectual, que puede estar en plenitud de su capacidad productiva y con una amplia experiencia en materia del conocimiento que *debe* ser aprovechada por las instituciones de educación superior y por la propia sociedad. Bajo éste contexto, la edad no debe ser considerada como factor determinante sobre la actividad docente o de investigación de un académico, sino que es necesario considerar también otros elementos ligados con las capacidades físicas, emocionales e intelectuales.

Para ello, es necesario que las instituciones de educación superior generen estrategias que permitan que el académico se adapte gradualmente a los cambios naturales que viven, es decir, aceptar el envejecimiento como un proceso natural que implica también ajustes en sus actividades cotidianas, tales como la planeación a largo plazo del ahorro, la aceptación de los cambios en las capacidades y habilidades frente a grupo, etcétera. Al mismo tiempo, el establecimiento debe contar con políticas que le permitan una adecuada renovación de planta académica, así como aprovechar la experiencia y conocimientos de los académicos de edad avanzada.

Entre las principales consecuencias surgidas por la falta de regulación en el sistema de educación superior en el ámbito nacional, se encuentran: a) la jubilación a edad temprana en las instituciones que cuentan con un régimen mixto y/o propio de jubilación y donde las prestaciones pactadas con los sindicatos permiten que la jubilación sea económicamente atractiva, sin embargo, este proceso ha generado crisis estructurales en las instituciones pues no cuentan con los recursos económicos necesarios para cumplir con sus obligaciones y b) en aquellas instituciones que no cuentan con un sistema mixto o propio de pensión, el fenómeno que se produce es el contrario: hay pocas jubilaciones, de manera que se incrementa la planta académica activa en edad avanzada.

La Universidad Autónoma Metropolitana es un claro ejemplo de instituciones que viven este fenómeno, pues en esta institución se recibe la pensión a través de un organismo estatal (el ISSSTE), el cuál atraviesa por un periodo de crisis financiera y de organización y, por lo tanto, está sometida a cambios institucionales, que a su vez, responden también a tendencias mundiales. Cierro el capítulo con esta consideración:

la pensión debe ser un derecho social que contribuya al bienestar, no sólo para los académicos, sino para todo trabajador.

La teoría de la acción racional indica que los actores sociales proceden en función de la búsqueda del máximo beneficio. Bajo este contexto, es posible interpretar desde los roles de cada uno, que el postergar la jubilación representa un beneficio:

- a) En las instituciones de seguridad social: pues posponen el pago de pensiones y recaudan ingresos en el sistema de seguridad social el mayor tiempo posible.
- b) En las IES, ésta acción ha sido positiva para aquellas instituciones de educación superior que vivieron crisis estructurales la última década del siglo veinte y que pagaban pensiones durante el mismo tiempo (o más) del que el académico estuvo activo, pues redujo sus pasivos a través de políticas públicas que modificaran los sistemas de retiro en las IES
- c) Para los académicos: mantienen sus ingresos mensuales y prestaciones sociales

El modelo de jubilación propuesto por el Estado no analiza las consecuencias que acarrea para las instituciones de educación superior contar con personal académico en edad avanzada. Este factor -que está fuera del alcance de los sistemas de seguridad social- tiene un impacto social, pues es precisamente desde las IES que se prepara a las nuevas generaciones de profesionistas capaces de solucionar problemas sociales. De manera que son las universidades, quienes deben cuestionarse y prepararse sobre el impacto que genera en los procesos de enseñanza-aprendizaje la conformación de sus propias plantas académicas.

3. CONDICIONES INSTITUCIONALES DE RETIRO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Graciela Bensusán (2006) realizó un diagnóstico sobre el impacto del sistema de jubilaciones de acuerdo con los diversos grupos etarios que conforman la planta académica de las IES públicas. Su investigación demuestra que la brecha en los ingresos y la pérdida de prestaciones contractuales, principalmente el seguro de gastos médicos mayores, constituyen el principal referente a la hora de postergar la jubilación

-hipótesis que manejo durante este capítulo. En la investigación, consideré como estudio de caso la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco, por tres razones, que Bensusán identificó en su diagnóstico:

1. La UAM es una de las instituciones de educación superior que carece de un sistema propio de jubilación. Los académicos y el personal administrativo se jubilan bajo los esquemas pensionarios del sistema de seguridad social, por lo que presentan el fenómeno de envejecimiento de la planta académica
2. En 2004 más del 20 por ciento de los trabajadores activos cumplen con los requisitos legales para jubilarse pero no ejercen su derecho, aunque no todos los que tienen la antigüedad necesaria tiene la edad requerida, en el mediano plazo se combinarán ambos elementos
3. La tasa de retiro que incluye a los que fallecen es inferior al cinco por ciento

De manera que la UAM es un claro ejemplo del fenómeno de postergación de la jubilación en las universidades públicas. La hipótesis del capítulo es:

Una vez que el académico cuenta con los requisitos legales para jubilarse, elige la opción que maximice sus utilidades. Optar por la jubilación representa grandes pérdidas para el académico, principalmente en el aspecto económico.

El personal académico de la UAM prefiere mantenerse activo, pues al jubilarse pierde *recursos económicos* obtenidos a través de los estímulos y becas, de manera que disminuye considerablemente su ingreso mensual. Aunado al aspecto económico, la pérdida de *prestaciones sociales* juega un papel importante, principalmente en lo que se refiere al seguro de gastos médicos mayores pues justamente cuando más requerirán de este servicio por enfermedades inherentes a su edad, es que perderán dicha prestación.

El primer apartado se divide en dos ejes: el primero proporciona los elementos necesarios para identificar las condiciones laborales determinadas por el establecimiento que especifican el retiro de los académicos, de manera que podré comprobar la hipótesis. Mientras que el segundo, muestra la conformación etaria de la planta académica, elemento que permite realizar una proyección del panorama que (en el mediano plazo) afrontará el establecimiento.

3.1 Condiciones laborales

Los académicos que participaron en los primeros años de formación y consolidación de la universidad se incorporaron a un proyecto de universidad que surgió hace 35 años. Las primeras contrataciones registradas de profesores en la UAM datan de marzo y abril de 1974. Durante los dos primeros años se reclutaron a 727 profesores, entre 1976 y 1982 se incrementó el número de contrataciones, de manera que en 1982 se contaba ya con 2,300 profesores, cifra que en 2008 alcanzó los 2,892.

Cuadro 12. Personal académico de la UAM por unidad

	1974	1976	1980	1982	2002	2005	2008
Azcapotzalco	189	377	831	841	908	953	997
Iztapalapa	198	316	694	635	813	871	898
Cuajimalpa	-	-	-	-	-	-	72
Xochimilco	213	307	876	824	833	888	925
Total	600	1000	2401	2300	2554	2712	2892

Fuente: (López, 2000:417) (UAM, 2008c)

En su origen, la UAM contrató a profesores que provenían de otras instituciones, de manera que ya cotizaban al sistema de seguridad social, de manera que actualmente hay académicos con antigüedad de 46 años. Este dato da cuenta de que hay profesores que han trabajado 15 años adicionales al tiempo de servicio establecido por la ley.

Desde el arranque de la universidad, los mecanismos de contratación del personal académico de tiempo completo están determinados por el capítulo IV de la *Ley Orgánica*. Dicho apartado, dedicado a las disposiciones generales, establece que los trabajadores de la UAM se adscriben a la *Ley Federal del Trabajo de los Trabajadores al Servicio del Estado*. En este marco, se sitúan conforme lo marca la disposición del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, incorporándose al régimen de la *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios de los Trabajadores del Estado* (ISSSTE). De manera que los académicos gozan de las prestaciones que proporciona dicha instancia, así mismo, las jubilaciones y pensiones de los trabajadores de la

universidad se establecieron a través de un organismo estatal, de tal forma que la universidad quedó desvinculada de este proceso. Los términos de pensión y jubilación están regulados por el ISSSTE, aunque la universidad y el sindicato han pactado prestaciones que incorporan beneficios para el personal académico y administrativo referentes al retiro.

La categoría y nivel que se le asigna a un profesor se establece a través del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA), mientras que el ingreso base que debe percibir se regula a través del Tabulador Para el Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA) (UAM, 2003). En este sentido, el ingreso mensual está regulado institucionalmente.

Cuadro 13. Salario tabulador base 2008

Categoría	salario base 2008
titular A	13,621.33
titular B	16,128.98
titular C	18,699.66

Fuente: (UAM, 2008)

La mayor parte de los profesores de la tercera edad han llegado a la máxima categoría y nivel (titulares C) y su contrato es de tiempo completo e indeterminado, condición que les permite gozar del salario más alto, contar con todas las prestaciones laborales pactadas y disfrutar de los programas de becas y estímulos adicionales al salario. Como resultado de las condiciones económicas favorables que han adquirido, los docentes alargan su vida laboral. Agustín Pérez (2004) considera que ésta es una condición que hace que los académicos no se retiren a pesar de tener el deseo de hacerlo. El siguiente cuadro es un claro ejemplo de los ingresos que un académico titular C puede llegar a obtener conforme con los estímulos y becas que percibe.²⁸ El modelo citado muestra un salario ideal, basado en los estímulos que se ofrecen de manera mensual. En todos los casos consideré el tope máximo (5.5 salarios mínimos), aunque el monto otorgado varía acorde al puntaje obtenido por cada académico. Este

²⁸ Para ese ejercicio se excluyó el Estímulo a la docencia y a la investigación, que se otorga de manera anual. Este apoyo se otorga en menor proporción (ver Anexo 3)

ejercicio permite realizar un comparativo entre el ingreso mensual y la pensión que se obtiene al jubilarse, de manera que pueda evidenciar, desde un punto de vista financiero, la importancia de mantenerse activo.

Cuadro 14. Comparativo de ingresos de profesor titular C según estímulos

Titular C	Sin estímulos	Con 2 estímulos	Con 3 estímulos	Con 4 estímulos
Salario base	18,699.66	18,699.66	18,699.66	18,699.66
Beca de apoyo permanencia	-	-	8,677.35	8,677.35
Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente	-	-	-	8,677.35
Beca carrera docente	-	8,677.35	8,677.35	8,677.35
Estímulo al grado	-	8,677.35	8,677.35	8,677.35
Total mensual activo UAM	18,699.66	36,054.36	44,731.71	53,409.06
SNI	-	-	9,466.20*	12,621.60**
Total mensual SNI	-	-	54,197.91	66,030.66
Pensión ISSSTE	15,777.00	15,777.00	15,777.00	15,777.00
Diferencia	-2,922.66	-20,277.36	-38,420.91	-50,253.66
Pérdida de ingreso en %	15.62%	56.24%	70.89%	76.10%

* Nivel I del SNI

** Nivel II del SNI

Nota: En 2008 el SNI tuvo 833 investigadores de la UAM, de ellos, el 57.3% Nivel I, el 24.9% Nivel II, el 8.9% nivel III y 8.7% candidato a investigador (UAM, 2008c).

Fuente: Elaboración propia con base a información del TIPPA, 2008.

Como se observa en el cuadro, además del salario, los académicos pueden recibir mensualmente mayores ingresos. Esto se debe a que a partir de 1982, se inició

una gran crisis en la educación superior y los problemas económicos del país afectaron negativamente la expansión de la educación que había iniciado en la década de los sesenta. Las instituciones sufrieron recortes presupuestales aunado a la disminución del poder adquisitivo de la población, ésta situación dio pauta para que los profesores buscaran alternativas laborales, por lo que varios docentes tuvieron un empleo adicional con el fin de tener un ingreso mensual suplementario.²⁹

Ante los problemas del sistema educativo, el gobierno federal implementó políticas dirigidas a grupos específicos y en función a intereses claros y medidas concretas (López, 1996). Una de ellas, implementada de manera provisional en 1984 – pero que prevalece hoy en día- fue la creación del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), el cual tenía como objetivo conceder un nombramiento como investigador nacional, concedido por el grupo de pares. Esta distinción simbolizó la calidad y prestigio de las contribuciones científicas. Así mismo, el programa otorgó *incentivos económicos* a través de becas cuyo monto difiere de acuerdo con el nivel asignado (en función de demostrar cierta productividad en un tiempo dado). El eje del proyecto fue que en la década de los ochenta, los tabuladores no consideraban el mérito o desempeño de los académicos: “el desempeño de los profesores es desigual y por lo tanto es preciso estimular sólo al personal eficiente y comprometido -propiciar una deshomologación en el ingreso económico con base en la productividad” (López, 1996:60).

El Sistema Nacional de Investigadores clasifica tres categorías: a) candidato a investigador nacional, b) investigador nacional con tres niveles y, c) investigador nacional emérito

Cuadro 15. Incentivo económico del SIN

Nivel	Salarios mínimos	2008
Candidato	3	4,733.10
Nivel I	6	9,466.20
Nivel II	8	12,621.60

²⁹ Situación que en algunos casos prevalece hoy en día, ya que hay profesores que mantienen contratos con otras dependencias y/o empresas.

Nivel III	14	22,087.80
Emérito	14	22,087.80

Fuente: (CONACYT, 2008)

Además de la distinción otorgada por el Sistema Nacional de Investigadores, los académicos acceden al programa de becas al desempeño, que inició en 1990. Su objetivo fue favorecer la deshomologación salarial a través de la asignación de recursos extraordinarios para reconocer el desempeño individual de los profesores en los establecimientos. De esta manera, se implementó un sistema de evaluación académica a través de un tabulador de puntos por actividad realizada.

En la UAM, ya desde 1989 había entrado en operación un programa de deshomologación, en 1993 existían los 5 programas de becas y estímulos que otorgan un sobresueldo a los profesores titulares y asociados con contrato indeterminado (ver cuadro 16). A partir de su creación, los académicos que desean ingresar a estos programas, deben cubrir ciertos requisitos formales, principalmente en lo que refiere a categoría y nivel. Cabe señalar que la participación en los programas es voluntaria, por lo que no todos los docentes ingresan al sistema de gratificación por productividad. Por ejemplo, en 2008 el 90.1 por ciento de los académicos de la UAM contaron con la Beca a la Carrera Docente, mientras que el 67.5 tenían el Estímulo al Grado Académico y más del 60 por ciento disfrutó de la Beca al Apoyo a la Permanencia. Estas cifras dan cuenta del nivel de participación de los académicos en los programas de deshomologación y por consiguiente, del ingreso adicional al salario (Ver Anexo 3, Tabla 2).

Los docentes e investigadores que sí presentan la documentación requerida para participar en los programas de deshomologación, se someten a una evaluación realizada por Comisiones Dictaminadoras y/o Consejos Divisionales y en caso de ser acreedores a la beca o el estímulo, su ingreso mensual incrementa significativamente.

Cuadro 16. Tipo de becas y estímulos que ofrece la UAM

Tipo de Beca	Titular C	Emisión
Estímulo a la docencia y a la investigación	11,000 puntos = 4 quincenas	anual

Beca de apoyo a la docencia	5.5 salarios mínimos	mensual
Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente	5.5 salarios mínimos	mensual
Beca al reconocimiento a la carrera docente	De 2.75 a 5.5 salarios mínimos	mensual
Estímulo al grado académico	De 1.3 a 5.5 salarios mínimos	mensual

Fuente: (UAM, 2003)

Norma Rondero (2005) considera que las proporciones actuales del salario en relación con estos ingresos extraordinarios, más allá de tratarse de un complemento de los ingresos contractuales, constituyen el *principal referente en la percepción de los ingresos totales*, de tal forma que la pérdida de este ingreso implica una adaptación a un estilo de vida diferente, con menores recursos, a la que no están acostumbrados.

La tendencia de los académicos en edad avanzada ha sido evitar o posponer la jubilación de manera que si se considera al académico como un sujeto racional difícilmente decidirá jubilarse pues el cálculo para el pago de pensiones en el ISSSTE engloba dos problemas: primero, al momento de jubilarse los ingresos obtenidos a través de las becas y estímulos no se consideran como parte integral del salario y, segundo, el ISSSTE tiene un tabulador que determinan un tope máximo de *10 salarios mínimos como pago de pensión*, cantidad menor al sueldo base de un titular de tiempo completo.

Por ejemplo, un titular C con 30 años de antigüedad, al momento de jubilarse percibe un salario base de \$18,699.66, pero el ISSSTE tiene un tope máximo de pago de pensión, que en 2008 fue de \$15,777.00. Además, al retirarse, el académico pierde todas las prestaciones pactadas en el contrato colectivo de trabajo, así como el derecho de participar en el programa de deshomologación, que por pertenecer al RIPPPA no fueron pactadas con el sindicato como parte integral del salario. Esto significa perder, de entrada, \$2,922 mensuales. ¿Qué representa en términos monetarios ser un profesor jubilado? ¿La disminución de ingresos sitúa a los profesores en un grupo socialmente más vulnerable?

El ejercicio comparativo permite al lector observar que un académico titular C, que goce al menos de cuatro estímulos y sea miembro del SNI, pierde más del 70 por ciento de su ingreso mensual, ya que la pensión mensual que recibe por parte del

ISSSTE³⁰ se determina al calcular el promedio de los sueldos que son objeto de cotización, devengados por el trabajador durante el último año laborado y aplicar el porcentaje según los años de cotización y, en su caso la edad del trabajador. La homologación de los tabuladores salariales en las IES públicas, no considera los estímulos y becas adicionales, por lo que jubilarse representa una pérdida importante que no permite tener condiciones económicas favorables que garanticen bienes y servicios (calidad de vida).³¹

Desde la teoría de la acción racional, se busca la maximización del bien (económico, social o cultural), si se considera como bien principal el ingreso económico, la jubilación sería considerada como una acción *no racional* pues el monto de la pensión del ISSSTE y del IMSS se establece a través de cuotas fijadas en salarios mínimos que no considera el ingreso de los estímulos y becas adicionales que los académicos obtienen de manera extra a su salario. De manera que disminuye el ingreso mensual incluso más de dos terceras partes. Sin embargo, es necesario reiterar que el sujeto evaluará diversos aspectos sobre la percepción del “bienestar” por lo que puede ser racional desde el punto de vista del académico, jubilarse si sus condiciones de salud son desfavorables, o bien, si considera que es el momento idóneo para separarse de la docencia a pesar de que su situación económica se vea modificada.

Al hablar del académico que actúa bajo el principio de la racionalidad limitada, es fácil comprender por qué prefiere mantenerse activo, pues de lo contrario, se enfrenta ante pérdidas significativas que van desde el 50 hasta el 80 por ciento del ingreso mensual. Sin embargo, aseverar que el factor económico es el único elemento determinante que genera el fenómeno de la jubilación postergada, implica excluir elementos subjetivos relevantes que inciden en la toma de decisión con respecto a la jubilación (capítulo 4).

³⁰ Hasta el 2008, la ley del ISSSTE estipula que el trabajador puede solicitar la pensión directa cuando, los hombres cumplan 30 años o más de servicio, mientras las mujeres 28 años o más de servicio, e igual tiempo cotizando. Además, se accede a la pensión por cesantía por edad avanzada cuando se separen voluntariamente del servicio o que pueda ser privado del trabajo después de los 60 años de edad habiendo acumulado un mínimo de 10 años de cotización.

³¹ La calidad de vida ha sido definida como: a) la calidad de las condiciones de vida de una persona, b) la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales, c) la combinación de componentes objetivos y subjetivos, es decir, calidad de vida definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta y d) la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales. (Gómez, 1998)

Conjuntamente al salario, los académicos cuentan con otras percepciones definidas en el contrato colectivo de trabajo (CCT) que incrementan su ingreso mensual. Estas compensaciones económicas se obtienen por reconocimiento de antigüedad (cada 5 años), prima vacacional, aguinaldo, prima dominical, reconocimiento al trabajo universitario, material didáctico, ayuda alimenticia y despena (UAM, 2004).

Así mismo, entre las prestaciones que adquieren importancia (en este análisis), se ubican las relativas a la cobertura de los seguros que la universidad ofrece, principalmente el seguro de gastos médicos mayores, el cual es un seguro individual y familiar para el personal de tiempo completo y medio tiempo, por tiempo indeterminado. El monto de cobertura es de \$330,000.00, suma que se actualiza cada primero de febrero a partir del 2003 para aquellos padecimientos que inicien a partir de esa fecha (UAM, 2008). La importancia de este seguro radica en que precisamente los académicos de edad avanzada requieren con mayor frecuencia de esta prestación y al jubilarse, la perderían. De manera que contar con este seguro adquiere relevancia pues garantiza una buena atención médica y hospitalaria a padecimientos crónicos que pudiesen padecer.³²

Además, los trabajadores pueden optar por otros seguros, como el seguro de vida de grupo o el seguro colectivo capitalizable.³³

Entre las prestaciones económicas pactadas en el CCT con las que cuentan académicos y administrativos que están enfocadas a la jubilación y pensión, se encuentran.³⁴

1. Que la Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores que se pensionen por jubilación, por edad y tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada, independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga

³² Para fines de esta investigación utilizo el concepto de edad avanzada para hacer referencia al sector de la población que cuenta con 60 o más años de edad. A partir de esta edad, el Estado otorga ciertas prestaciones y descuentos como apoyo a su economía, también es la edad requerida por los sistemas de seguridad social para solicitar el retiro.

³³ El seguro de vida de grupo es por \$46,000.00 mientras que el seguro colectivo capitalizable es por \$24,000.00

³⁴ Las principales prestaciones sociales con las que cuentan académicos y administrativos son: servicio de guardería a los hijos de trabajadores de TC y MT, cuando el servicio médico del ISSSTE considere, se otorga al trabajador anteojos o lentes de contacto, silla de ruedas, uso de prótesis dental, aparatos ortopédicos o auditivos (ya sea por prescripción del ISSSTE o del médico particular que atienda al trabajador) y canastilla de bebé.

derecho, una gratificación en atención a su antigüedad, conforme al siguiente cuadro:

Cuadro 17. Gratificación por antigüedad

Antigüedad	Importe
De 5 a menos de 15 años de servicio	18 días de salario por año laborado
De 15 años de servicio en adelante	20 días de salario por año laborado

Fuente: (UAM, 2004)

2. La universidad paga una prima de antigüedad de acuerdo con los años de servicio.³⁵

Cuadro 18. Prima de antigüedad por años de servicio

Años de servicio	Días de salario por año laborado
De 5 a menos de 10	12
De 10 a menos de 15	14
De 15 en adelante	18

Fuente: (UAM, 2004)

3. La universidad cuenta con un fondo de retiro para los trabajadores que se jubilen, se retiren por edad y tiempo de servicios, cesantía por edad avanzada o invalidez total permanente, de manera que paga a dichos trabajadores la cantidad de \$16,500 de acuerdo con los principios, criterios y reglas pactadas entre la Universidad y el Sindicato (UAM, 2008a) .

³⁵ Las cantidades otorgadas en la prima de antigüedad se incrementan en 1,000 pesos al personal por TC y 500 pesos al de MT.

Por ejemplo: la gratificación que obtendrían al jubilarse un profesor titular C que se retire con 30 años de antigüedad, según los salarios 2008-2010 sería de \$727,087.08

Cuadro 19. Monto económico de la UAM para el retiro de un académico titular C

Nivel	Gratificación \$	Prima de antigüedad	Fondo de retiro	Pago Total UAM
titular C	373,993.20	336,593.88	16,500	727,087.08

Fuente: Estimación propia a partir del CCT (UAM, 2008)

Este monto puede ser menor al ingreso anual de un profesor titular C que perciba 5 estímulos y sea miembro del SNI (cuadro 15).

3.1.1 Bono de Pensión o 10° Transitorio. El impacto de la reforma en los académicos

El ISSSTE brinda servicios a 34 universidades e instituciones de educación superior, entre ellas la UAM, por lo que los académicos también se ven afectados por los cambios realizados por dicha instancia. En 2007 se llevó a cabo la última reforma significativa a la Ley del ISSSTE, a través de modificar los derechos de los trabajadores. El periodo para elegir un modelo de pensión fue entre el 1° de enero y el 14 de noviembre de 2008. Las opciones son: optar por el régimen de reparto previsto en el 10° transitorio o por la acreditación de bonos de pensión ¿esta reforma modifica la percepción que los académicos tienen ante el retiro? A continuación describo brevemente en qué consiste el cambio.

El artículo 10° transitorio decreta que quienes se jubilen antes del 31 de diciembre de 2009 bajo éste régimen,³⁶ tienen derecho a una pensión *vitalicia* por jubilación equivalente al 100 por ciento del promedio del sueldo básico de acuerdo con su antigüedad, el cual está determinado por el sueldo del tabulador regional. Sin

³⁶ En función de los años de cotización, considerando 30 para los hombres y 28 para las mujeres

embargo, a partir de enero de 2010 se conjugará el factor antigüedad con edad, el cual incrementará gradualmente para cubrir el 100 por ciento de pensión.

Bajo éste modelo, el pago de la pensión no puede ser mayor a diez salarios mínimos, por lo que el 10° transitorio es un esquema similar al modelo de jubilación que se manejaba, en donde el cambio radica en que los trabajadores ahora deben cotizar durante mayor tiempo para poder cobrar una pensión del 100 por ciento, justo como se muestra a continuación

Cuadro 20. Pensión por jubilación

año	Edad mínima de jubilación	
	Hombres	Mujeres
2010-2011	51	49
2012-2013	52	50
2014-2015	53	51
2016-2017	54	52
2018-2019	55	53
2020-2021	56	54
2022-2023	57	55
2024-2025	58	56
2026-2027	59	57
2028 +	60	58

Fuente: (Diario Oficial de la Federación, 2007)

Desde la perspectiva de los trabajadores, el conjugar la edad con la antigüedad impacta negativamente ya que los obliga a seguir activos por más tiempo (acumular 30 años cotizados más el requisito mínimo de edad).

Por su parte, el bono de pensión es una cuenta individualizada, que consta de títulos emitidos por el gobierno federal. Para calcular el bono, se considera el sueldo básico, toma en cuenta los 31 días del mes de diciembre del año inmediato anterior, la edad y años de servicio de cotización que se tengan en esa fecha. En los bonos de pensión se pierde la antigüedad pero aumenta la edad y tiempo de cotización. A partir

del 2013 para gozar de las prestaciones del seguro de vejez, por retiro de trabajo o invalidez deberán haber cumplido 65 años de edad y 25 años de cotización y reunir en su cuenta individual los ahorros suficientes para contratar una pensión ante una institución de seguros.

La elección del régimen de pensión fue voluntaria,³⁷ se realizó una campaña de información para que los derechohabientes conocieran sus opciones, de manera que los académicos contaron con plena libertad de elegir el régimen de pensión como lo marca la ley. A pesar de ello, cualquier sistema que elijan es desfavorable pues implica pérdidas económicas importantes. En la Coordinación de Recursos Humanos de la unidad Azcapotzalco han sido pocos los académicos que preguntan sobre los beneficios que pueda tener elegir por una de las dos opciones, a diferencia de los trabajadores administrativos, quienes se aproximaron en mayor número para conocer ambos regímenes y elegir uno. Los trabajadores que no optaron de manera voluntaria por un sistema, automáticamente fueron enviados al 10° transitorio. Los pocos académicos que si se informaron, optaron por el bono de pensiones, por considerar que tendrían un mayor beneficio económico. Este fenómeno puede ser producto de que mientras no se piense en la jubilación como una opción, no hay un interés real por conocer la normatividad que engloba el retiro. De manera que a pesar de la reforma, el comportamiento de los académicos en la UAM mantiene la misma tendencia: postergar la jubilación.

Para comprender la dimensión del problema que enfrenta la UAM con relación al fenómeno de envejecimiento de la planta académica en el siguiente apartado identificaré la conformación de su planta académica.

3.2 Conformación de la planta académica de la UAM al 2002

El apartado tiene como objetivo identificar cuantitativamente la proporción de académicos que cuentan con las condiciones legales para jubilarse. Con ello busco verificar la hipótesis de que los académicos no se jubilan pues esto significa una pérdida considerable de sus ingresos mensuales, adquiridos por el salario base y por

³⁷ Del total de trabajadores con derecho a elección, 1013,404 optaron por el 10° Transitorio, y 294,736 por el régimen de bono de pensión. Sin embargo, 764,378 no manifestaron elección por lo que permanecen en el 10° Transitorio (ISSSTE, 2009)

los programas de becas y estímulos. (UAM, 2003:274). Es importante aclarar que en esta investigación, los grupos de análisis están formados solamente por profesores titulares de tiempo completo.

El porcentaje de académicos mayores de 61 años es considerable en las tres unidades del análisis. Abarca en términos porcentuales un total de 9.4 (284 profesores). Si se considera la proporción de profesores de en ese rango de edad por separado, se observa que Azcapotzalco e Iztapalapa se encuentran en condiciones similares con el 2.8 y 2.4 por ciento respectivamente. Sin embargo, el panorama de Xochimilco difiere pues en esta unidad se concentra el mayor porcentaje de profesores de la tercera edad con el 4.2 por ciento del total de académicos.

Cuadro 21. Personal académico de la UAM en 2002. Números absolutos por división y rango de edad

Rango de edad	Total UAM	Unidad											
		Azcapotzalco				Iztapalapa				Xochimilco			
		CBI	CSH	CYAD	Total	CBI	CBS	CSH	Total	CBS	CSH	CYAD	Total
menos de 40	476	104	61	52	217	73	49	47	169	33	34	23	90
41 a 50	1237	171	169	93	433	132	119	172	423	168	141	72	381
51 a 55	608	72	76	40	188	52	52	75	179	100	101	40	241
56 a 60	405	42	51	36	129	28	28	46	102	58	82	34	174
61 a 65	169	21	15	15	51	10	15	18	43	29	24	22	75
66-70	71	8	4	10	22	3	4	10	17	10	16	6	32
71 o más	44	3	3	8	14	3	4	5	12	10	5	3	18
Total	3010	421	379	254	1054	301	271	373	945	408	403	200	1011

Fuente: Elaboración propia conforme a la base de datos del personal académico de la UAM en el 2002.

Cuadro 22. Personal académico de la UAM en 2002. Porcentajes por división y rango de edad

Rango de edad	Total UAM	Unidad											
		Azcapotzalco				Iztapalapa				Xochimilco			
		CBI	CSH	CYAD	Total	CBI	CBS	CSH	Total	CBS	CSH	CYAD	Total
menos de 40	15.8	9.9	5.8	4.9	20.6	7.7	5.2	5.0	17.9	3.3	3.4	2.3	8.9
41 a 50	41.1	16.2	16.0	8.8	41.1	14.0	12.6	18.2	44.8	16.6	13.9	7.1	37.7
51 a 55	20.2	6.8	7.2	3.8	17.8	5.5	5.5	7.9	18.9	9.9	10.0	4.0	23.8
56 a 60	13.5	4.0	4.8	3.4	12.2	3.0	3.0	4.9	10.8	5.7	8.1	3.4	17.2
61 a 65	5.6	2.0	1.4	1.4	4.8	1.1	1.6	1.9	4.6	2.9	2.4	2.2	7.4
66-70	2.4	0.8	0.4	0.9	2.1	0.3	0.4	1.1	1.8	1.0	1.6	0.6	3.2
71 o más	1.5	0.3	0.3	0.8	1.3	0.3	0.4	0.5	1.3	1.0	0.5	0.3	1.8
Total	100	39.9	36.0	24.1	100.0	31.9	28.7	39.5	100.0	40.4	39.9	19.8	100.0

Fuente: Elaboración propia conforme a la base de datos del personal académico de la UAM en el 2002.

Los cuadros anteriores permiten observar la trascendencia que el problema tiene en el corto y en el mediano plazo. El rango de edad con mayor porcentaje de profesores oscila entre los 41-50 años con el 41.1 por ciento, seguido por el rango entre 51–55 con un 20.2 por ciento y 56-60 con el 13.5 por ciento.

Durante el 2008, el 22.9 por ciento de la planta académica de la UAM ya cuenta con las condiciones necesarias para jubilarse por cesantía en edad avanzada. De ellos, en 2002 el 9.4 por ciento conformaron el rango mayor de 61 años, más el 13.5 por ciento del rango ubicado entre 56 y 60 años (quienes actualmente ya alcanzaron la edad requerida).

El porcentaje de la planta académica en edad avanzada por división es:

- Ciencias Sociales y Humanidades, 3.31
- Ciencias Biológicas y de la Salud, 2.39
- Ciencias y Artes para el Diseño, 2.12
- Ciencias Básicas e Ingeniería, 1.59

Cuadro 23. Porcentaje de la planta académica de edad avanzada por unidad y división

División	Azcapotzalco	Iztapalapa	Xochimilco	Total
CBI	1.06	0.53	-	1.59
CSH	0.73	1.09	1.49	3.31
CYAD	1.09	-	1.03	2.12
CBS	-	0.76	1.63	2.39
Total	2.8%	2.4%	4.2%	

Fuente: Elaboración propia conforme a la base de datos de la UAM en 2002

En el mediano plazo (2016), más del 50 por ciento de los académicos se encontrarán en condiciones legales para solicitar su jubilación -si tomo en cuenta al grupo de académicos que ya pertenecen a la tercera edad, más aquellos profesores que hoy día promedian los 53 años de edad (ver apartado 3.4).

Las divisiones que presentan un mayor porcentaje de profesores en el rango de edad entre 41 y 50 años son:

- Azcapotzalco, 16.2 de CBI, el 16 de CSH y el 8.8 de CYAD
- Iztapalapa, 14 en CBI, el 12.6 en CBS y el 18.2 en CSH

— Xochimilco, 6.7 en CBS, CSH 13.9 y CYAD con el 7.1.

El siguiente cuadro muestra un comparativo de edad entre los académicos. De esta forma se visualiza el porcentaje de planta académica mayor de sesenta años que puede jubilarse.

Cuadro 24. Comparativo de rangos de edad por unidad en porcentajes

Rango de edad	Azcapotzalco %	Iztapalapa %	Xochimilco %	Total por rango de edad %
20-40	20.6	17.9	8.9	15.8
41-50	41.1	44.8	37.7	41.1
51-60	30.0	29.7	41.0	33.7
61 o más	8.3	7.6	12.4	9.4
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia conforme a la base de datos del personal académico de la UAM 2002

Los sistemas de seguridad social, además de la edad, consideran el factor *antigüedad* como requisito para ejercer el derecho a la jubilación.³⁸ El siguiente cuadro muestra el total de profesores titulares de tiempo completo durante tres periodos de la UAM. El primero va de 1974 a 1982, periodo que abarca el origen y fundación de la universidad, el segunda de 1983 a 1990, periodo de crisis económica y por último, de 1991 a 2002 que es el periodo contemporáneo y en el que se encuentra el grupo etario más joven y con menor antigüedad.

Cuadro 25. Personal académico de la UAM en 2002. Total de profesores titulares de tiempo completo por periodo de ingreso

año	Azcapotzalco		Iztapalapa		Xochimilco		Total	
	absolutos	%	absolutos	%	absolutos	%	absolutos	%
74-82	358	14.1	337	13.3	536	21	1231	48.4
83-90	286	11.2	290	11.4	218	8.5	794	31.1

³⁸ La antigüedad se calcula de acuerdo al número de semanas que el trabajador realiza una aportación al sistema de seguridad social

91-2002	170	6.7	194	7.6	156	6.2	520	20.5
Total unidad	814	32	821	32.3	910	35.7	2545	100

Fuente: Elaboración propia conforme a la base de datos del personal académico de la UAM al 2002.

El cuadro anterior permite conocer la distribución total de académicos titulares de tiempo completo contratados en las tres unidades durante los periodos de análisis. En términos porcentuales, la distribución es:

- Azcapotzalco, 32 de la planta académica de la Universidad (814 académicos)
- Iztapalapa, 32.3 (con 821)
- Xochimilco con el 35.7 (con 910 profesores).

De esta distribución se observa que los académicos que actualmente cuentan con mayor antigüedad laboral y que abarcan un mayor porcentaje de plazas, fueron contratados en el primer periodo de análisis. Entre 1974 y 1982 se contrató al 48.4 por ciento del total de la planta académica del 2002. De ellos, porcentualmente se ubican en:

- Azcapotzalco, 14.1
- Iztapalapa, 13.3
- Xochimilco, 21

Quienes ingresaron en éste periodo cuentan, al menos, con una antigüedad entre 24 y 34 años de servicio en la UAM, de manera que constituyen el grupo con las condiciones legales para obtener su jubilación.

A pesar de que el retiro es voluntario y por tanto, la jubilación se solicita pocas veces, la universidad debe contar con los recursos económicos necesarios para cubrir el pago de las prestaciones y becas y estímulos, de manera que anualmente se consideran estos rubros en el presupuesto de la institución.

Cuadro 26. Presupuesto destinado al pago de prestaciones para el personal académico y administrativo de la UAM**

Año	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Prestaciones	1,650,797*	617,89	692,47	854,35	905,207	824,233	992,444

		7	7	0			
Becas y estímulos	505,701	514,610	522,239	566,515	584,01	626,208	680,357
El Fondo complementario de jubilación	8320	8320	8799	10,521 + 850 de interés = 11,371	10,521 + 982 de interés = 11,503	12,345 + 927 de interés = 13,272	

* Este rubro contempla remuneraciones y prestaciones

**Cifras en miles de pesos corrientes

Fuente: UAM, Presupuesto de Ingresos y Egresos, varios años.

Las cifras permiten apreciar que la institución ha destinado cantidades importantes para el pago de pensiones con la finalidad de cumplir con sus compromisos financieros sin vivir las crisis estructurales que enfrentaron las IES con sistemas mixtos pensionarios. Es cierto que los académicos se retirarán gradualmente, pero ¿qué pasaría si los académicos que pueden jubilarse por ley, decidieran hacerlo en el corto plazo? Si se durante 2009 se jubilaran los 1,231 profesores con mayor antigüedad y ellos contaran con los niveles y categorías más altos y, me baso en el supuesto de que perciben el tope máximo de becas y estímulos, la universidad tendría que pagar \$895044,195.48 cantidad insuficiente para cumplir con el pago de las prestaciones.

El fondo complementario de jubilación ha incrementado gradualmente a partir de 2004. En el 2008 el monto había crecido \$4,952 (miles de pesos) más con relación a 2003. Durante el último año se observa un mayor presupuesto destinado al fondo, factor relacionado a que se prevé el incremento en las jubilaciones, principalmente del personal administrativo.

Además del aspecto financiero, las jubilaciones están vinculadas a la necesidad de renovación del personal. Durante la década de los noventa, el número de contrataciones disminuyó, debido principalmente a que el crecimiento en el número de plazas del personal académico respondió a las necesidades de contratación derivadas de la expansión de la matrícula a partir de la década de los setenta y que, en la década

actual ya estaba cubierta. De los profesores que en el 2002 se encuentran activos solamente el 20.4 por ciento fueron contratados entre 1991 y 2002. Más adelante analizaré las condiciones de contratación, pues implican cambios significativos en las finanzas de la universidad así como en la conformación etaria del personal.

3.2.1 Académicos de la UAM Azcapotzalco

En esta investigación consideré la unidad Azcapotzalco como caso de estudio. Esta decisión permite tener el conocimiento específico sobre el problema en particular de esta unidad. Así mismo, disponer de elementos para entender el fenómeno en las unidades de Iztapalapa y Xochimilco ya que las condiciones bajo las cuáles pueden solicitar el retiro y obtienen su jubilación y su pensión son las mismas pues las características de conformación de la planta académica son similares en las tres unidades.

Los grupos de análisis

Al tomar en cuenta sólo a los profesores titulares (de todos los niveles) de tiempo completo en Azcapotzalco, conformé dos grupos de análisis de contraste para ver si existe alguna similitud o no, de acuerdo con criterios como: edad, antigüedad laboral, división y percepción sobre el retiro.³⁹

El primer grupo de referencia es el que corresponde a profesores incorporados en el periodo de 1974 a 1982. Si considero el criterio de edad como factor para obtener la jubilación, actualmente este grupo tiene derecho a la pensión de cesantía por edad avanzada del ISSSTE ya que en Azcapotzalco el 8.3 por ciento de los profesores tienen 61 años o más de edad.

Aunado a la edad consideré el factor antigüedad, bajo este criterio, actualmente el 44 por ciento de los profesores de la unidad podrían jubilarse por tiempo de servicio y cotización, pues tienen una antigüedad de entre 24 y 34 años. Dentro de este grupo se encuentran los profesores que ingresaron en el origen de la institución. Recuerde el

³⁹ El tema de la percepción del retiro de los dos grupos de análisis mencionados será analizado en el cuarto capítulo junto con el tercer grupo de análisis, conformado por académicos ya jubilados.

lector que los profesores pioneros de la universidad provenían de otras instituciones por lo que se les respetó la antigüedad de cotización en los sistemas de seguridad social. Hay profesores que además de los 34 años de formar parte de la nómina en la UAM, acumulan más tiempo de cotizar en el ISSSTE.⁴⁰

Cuadro 27. Personal académico de UAM-A con antigüedad previa

antigüedad	años cotizados	CBI	CSH	CYAD	Total
1961	47	2	0	0	2
1962	46	1	0	0	1
1966	42	0	0	2	2
1967	41	0	0	0	0
1968	40	2	0	0	2
1969	39	2	1	0	3
1970	38	0	0	1	1
Total		7	1	3	11

Fuente: Elaboración propia con base al personal académico, quincena 24, 2008

En el caso de Azcapotzalco, el 63.6 por ciento de los académicos con mayor antigüedad pertenecen a la división de CBI. El 9.1 por ciento están adscritos a CSH y el 27.3 por ciento pertenecen a CyAD. La antigüedad varía entre 38 a 46 años.

El segundo grupo de análisis está conformado por los profesores que ingresaron entre 1983 y 1990. En él se encuentran los académicos que tienen entre 16 y 23 años de servicio, por lo que en el mediano plazo podría solicitar la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios. En este rango se ubica el 35.1 por ciento de profesores titulares de tiempo completo en la unidad.

Actualmente, el 41.1 por ciento de la planta académica oscila entre 41 y 50 años de edad, mientras que el 33.7 por ciento se ubica en rango de 51 a 60. En el mediano plazo estos profesores estarán en condiciones de solicitar su jubilación. A pesar de que las jubilaciones no serán solicitadas de un momento a otro por todos los

⁴⁰ La mayor antigüedad que registra un académico en la unidad Azcapotzalco data de 1961, pertenece a un profesor titular C, adscrito al departamento de sistemas de la división de Ciencias Básicas e Ingeniería.

académicos, identificar este grupo permite que la institución genere estrategias y alternativas para evitar un déficit financiero para el pago de pensiones, como sucedió con en el sistema pensionario nacional, así como planificar la renovación de la planta docente. El siguiente cuadro muestra el total de académicos titulares que trabajan en la UAM-A en el 2002 según el periodo de ingreso.

Cuadro 28. Profesores por periodo de ingreso en UAM-A, 2002. Números absolutos

Año	CBI	CSH	CYAD	Total por periodo de ingreso	%
1974-1982	140	111	107	358	44.0
1983-1990	108	114	64	286	35.1
1991-2001	72	62	36	170	20.9
Total	320	287	207	814	100

Fuente: Elaboración propia con forme a la base de datos del personal académico de la UAM al 2002.

De los profesores que ya podría jubilarse actualmente o en el corto plazo el 17.2 por ciento pertenece a CBI, el 13.6 por ciento a CSH y el 13.1 por ciento a CYAD.

Cuadro 29. Profesores por periodo de ingreso en UAM-A, 2002. Porcentajes

Año	CBI	CSH	CYAD	Total por periodo de ingreso %
74-82	17.20	13.64	13.14	43.98
83-90	13.27	14.00	7.86	35.14
91-2002	8.85	7.62	4.42	20.88
Total	39.31	35.26	25.43	100.00

Fuente: Elaboración propia con forme a la base de datos del personal académico de la UAM al 2002.

El envejecimiento de la planta académica en el ámbito institucional también se ve reflejado al realizar un análisis por divisiones. Al considerar los periodos de ingreso, es posible observar que CYAD cuenta con el mayor porcentaje de profesores con más antigüedad. El siguiente cuadro muestra que en términos generales el 51.69 por ciento

ingresaron entre 1974 y 1982, mientras que el porcentaje de quienes ingresaron entre 1983 y 1990 es del 30.9.

**Cuadro 30. Profesores por división y periodo de ingreso, UAM-A, 2002.
Porcentajes**

Año	CBI	CSH	CYAD	Total por periodo de ingreso
74-82	43.75	38.67	51.69	43.98
83-90	33.75	39.72	30.92	35.14
91-2001	22.50	21.61	17.39	20.88
Total	100	100	100	100.00

Fuente: Elaboración propia con forme a la base de datos del personal académico de la UAM al 2002.

Durante la década de los ochenta se vivió un periodo de crisis en el país. La política económica del gobierno federal fue de austeridad, por lo que redujo el financiamiento de sectores sociales, entre ellos, el educativo. Esto implicó que las IES también se vieran afectadas:

Incide negativamente en el desarrollo y expansión de la educación, del crecimiento en alumnos y personal académico y administrativo se pasó a un estancamiento. Las instituciones resintieron una disminución de su actividad académica, padecieron recortes una vez aprobado el presupuesto, se inició el éxodo de profesores a otros ámbitos de la vida profesional. Y una de las actividades más castigadas fue, dentro del conjunto de los asalariados, la remuneración al personal académico y administrativo

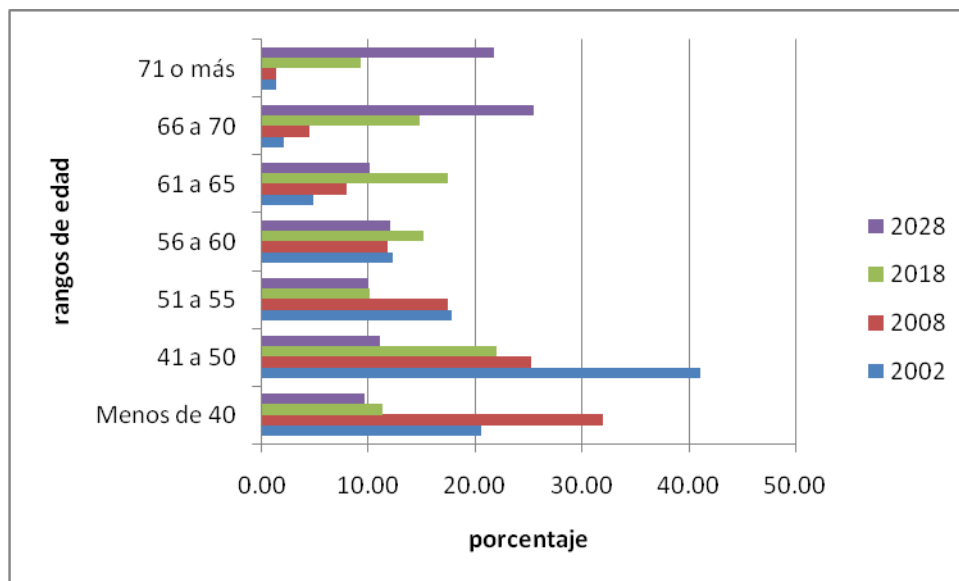
(López, 1996:54)

Este factor contribuyó a que el número de contratos de académicos disminuyera durante esa década en comparación a las contrataciones que se realizaron durante el primer periodo. Aunado a ello, las necesidades de contratación habían disminuido pues se había estabilizado la matrícula estudiantil.

3.2.2 Perspectivas de la población académica y modelos de decisiones sobre la jubilación.

Durante la tesis he enfatizado que uno de los principales problemas que enfrentan las universidades públicas es el cambio en la estructura de su planta académica, específicamente en lo referente a su edad. Al no contar con un sistema nacional planificado de jubilaciones, las presiones sobre los costos del sistema de jubilaciones de la planta docente se incrementarán acumulativamente en las siguientes dos décadas (figura 3). En el 2002 la mayor parte de la población académica se concentraba en los rangos de edad menores a los 50 años. En 2008, el paso natural de la planta docente traslada parte de esta población a los rangos intermedios de entre 50 y 60 años. La tendencia muestra cómo gradualmente este proceso natural invertirá la estructura de la población (concentra el 57 por ciento de la población en los rangos superiores a los 60 años).⁴¹

Figura 3. Tendencia de la distribución de la población de académicos en la UAM-Azcapotzalco 2002-2028.



Fuente: Elaboración propia con información de 2002 y 2008 de la población académica de la UAM-A por edad. Los años de 2018 y 2028 son estimaciones.

⁴¹ Las estimaciones se realizaron con el supuesto de que la planta docente no tiene posibilidad de ampliarse de manera exógena en un rango mayor a 10%, esto es que sólo se puede renovar la planta a partir de los reemplazos generados por las jubilaciones.

En el 2008, del total de la planta docente de la unidad más del 16 por ciento se encuentra en condiciones de jubilación. Pero si considero la población que está en el rango próximo a alcanzar el mínimo de años de servicios (aproximadamente en 5 años), entonces la población se incrementa al 30 por ciento.⁴² No obstante, a pesar de haber cumplido con el número de años necesarios para su jubilación la mayor parte de los profesores continuarán con el ejercicio de su profesión. Esto significa que para la próxima década, cerca de la mitad de la planta docente habrá cubierto 30 años o más de servicio, tendrán en promedio una edad entre 60 y 65 años.

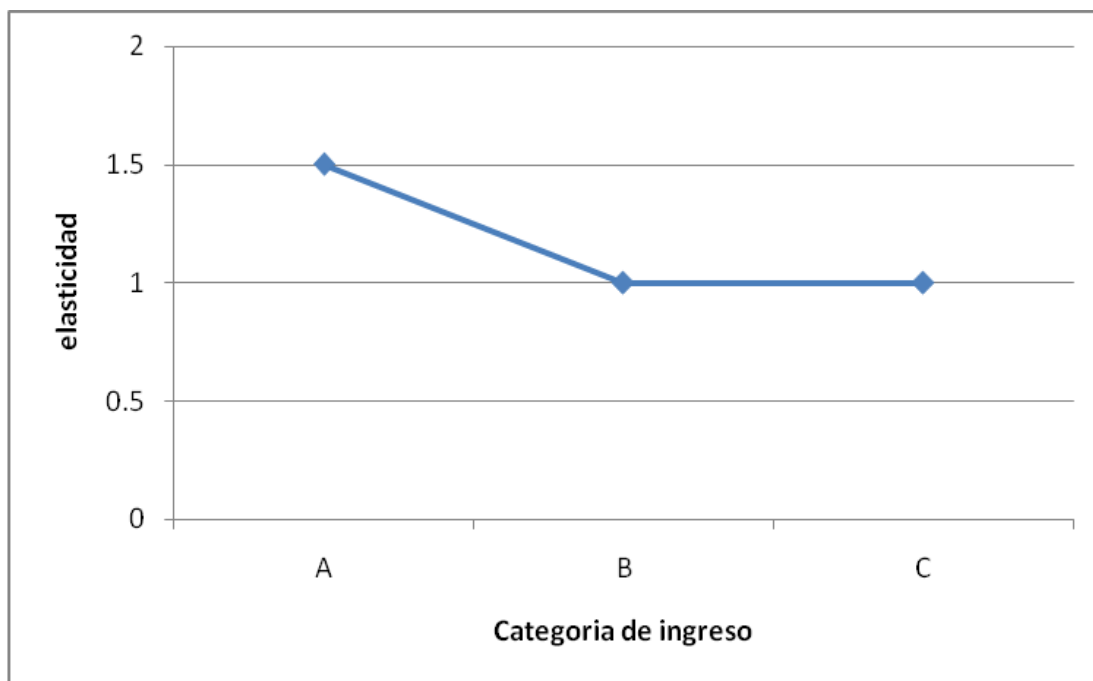
De manera que se ubican en una posición dividida: con la posibilidad de optar por la jubilación de acuerdo con los años de servicio acumulado pero con la capacidad física y mental para continuar activos.

A medida que el académico incrementa sus años de servicio obtiene un nivel de ingreso más alto. Si a este factor agrego el acceso a compensaciones adicionales al ingreso, el resultado es una mayor *reticencia a la opción de la jubilación* al cumplir los años de servicio necesarios. Al analizar el comportamiento de la planta de académicos en la unidad a lo largo de su historia como institución (1,580 docentes), se observa que la decisión más recurrente frente a la jubilación es prolongar la actividad laboral en la medida que se tiene una mayor categoría y nivel (ver figura 4).

En otras palabras, al estimar la relación entre categorías (sin considerar las compensaciones adicionales por falta de información al respecto) el lector puede observar que los académicos que han alcanzado las categorías más altas (y por tanto, mayores ingresos) y que se encuentran frente a la opción de jubilarse, prefieren seguir activos (valor 1 en la gráfica). Por su parte, los profesores que pueden presentar un mayor interés por jubilarse son aquellos con categorías B o C (menor ingreso salarial y monto de las becas y estímulos).

⁴² Estimaciones realizadas a partir de la información sobre la planta docente de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Azcapotzalco, 2008.

Figura 4. Relación entre ingreso y la opción de jubilación de los académicos por categoría.



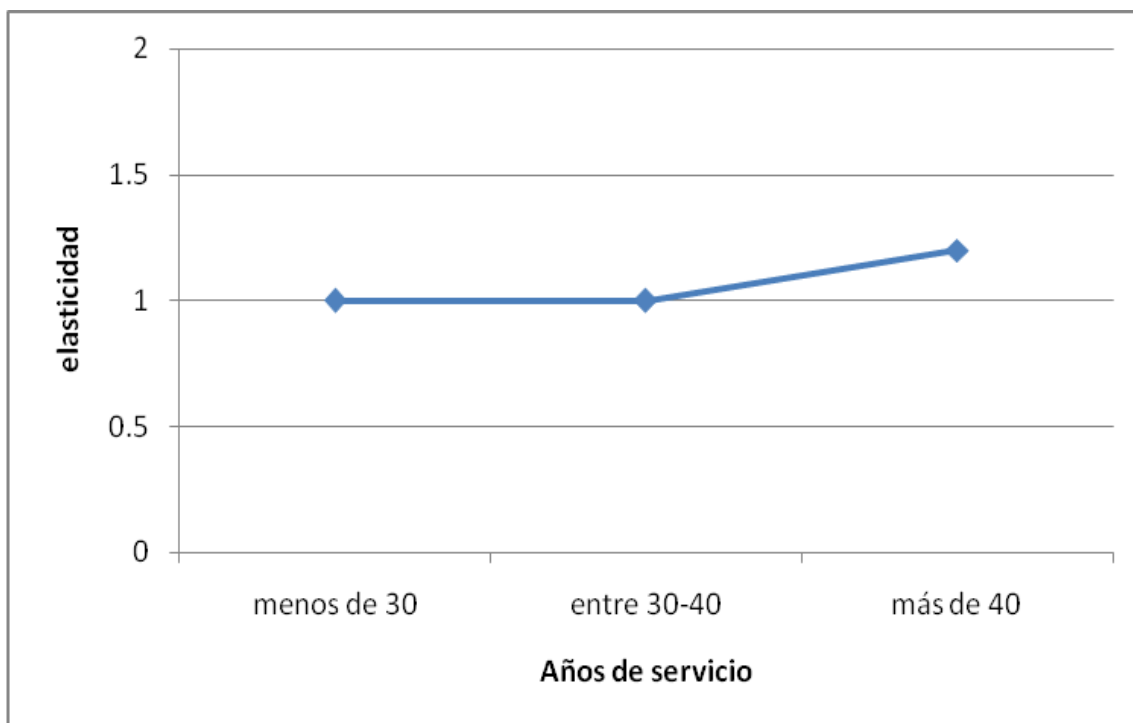
Fuente: Elaboración propia a partir del comportamiento de la población de 1,580 docentes registrados entre 1974-2008 en la unidad Azcapotzalco.

Al hacer la estimación de la relación entre la opción de jubilación y los grupos por años de servicio, el resultado muestra que existe una mayor incidencia a solicitar el retiro de acuerdo con el número de años acumulados. La variación es muy baja pero la explicación es lógica: a medida que se cumplen más años de servicio, incrementa la disposición para optar por la jubilación.

Es posible apreciar que en el grupo con antigüedad entre 30-40 años, persiste la decisión de prolongar el ejercicio de la profesión y jubilarse sólo cuando superan los 40 años de servicio. Esta permanencia de 10 años o más, dificulta la posibilidad de pensar en un sistema de jubilación escalonado para las IES⁴³.

⁴³ La jubilación escalonada es un sistema en el que el empleo de tiempo parcial se usa para facilitar una transición gradual de la actividad laboral a la jubilación total con el fin de redistribuir el volumen de trabajo existente y tener un efecto neto positivo en el empleo (OIT, 1998)

Figura 5. Relación entre edad y la opción de jubilación de los académicos por antigüedad.



Fuente: Elaboración propia a partir del comportamiento de la población de 1,580 docentes registrados entre 1974-2008.

Al observar los dos modelos de decisión, sobre el comportamiento de la planta académica frente a la opción de la jubilación es posible interpretar el grado de reticencia del que hablaba en el apartado anterior. Al realizar una proyección para las siguientes dos décadas, se aprecia que existe una tendencia a invertir la estructura de la pirámide de la población docente (en la misma lógica que se ha modificado la estructura poblacional a nivel nacional). Si durante la primera década no se logra consensar un sistema de jubilación escalonada entre los académicos, la composición etaria en la segunda década concentrará la mayor parte de su población en los grupos superiores, de manera que se limita el proceso de renovación gradual y, por consiguiente, la convivencia y aprendizaje de los nuevos docentes con los de mayor experiencia.

3.3 Jubilaciones y renovación de la planta académica en la UAM-A

A partir del 2000, la ANUIES y la SEP comenzaron a apoyar a diversas instituciones de educación superior en la solución de las jubilaciones de su personal docente. En la UAM, no es hasta el 2005 cuando se presentó la primera propuesta focalizada para propiciar las jubilaciones. Este programa tuvo como objetivo promover el retiro voluntario de profesores en edad avanzada, aunque los resultados no fueron los esperados.

Durante el 2005 se realizó un primer acercamiento de carácter institucional para aminorar el problema en la UAM. Entre septiembre y noviembre de ese año, el rector general Luis Mier y Terán, obtuvo un recurso extraordinario que fue proporcionado por la SHCP y que se destinó a un programa de *retiro voluntario* que tuvo como objetivo disminuir la planta académica en edad avanzada.

La dinámica del programa de retiro voluntario consistió en hacer invitaciones expresas a profesores mayores de 65 años para que aceptaran de manera voluntaria su jubilación. Los ofrecimientos para la jubilación se manejaron con cierto hermetismo y funcionó bajo criterios focalizados (Entrevista 1). El supuesto que guió las invitaciones fue que el monto económico propuesto era lo suficientemente atractivo y sería considerado como *bueno*, ya que la cantidad otorgada les permitiría un retiro digno, pues se les ofreció, además de las prestaciones estipuladas en el contrato colectivo de trabajo, una cantidad económica aproximadamente de dos millones de pesos. Aunado a ello, obtendrían una ventaja adicional: conservar por un periodo de cinco años más el seguro de gastos médicos mayores.

Así, desde una perspectiva institucional, rectores y altos directivos realizaron algunos razonamientos sobre los académicos, entre los que se encontraba:

Un profesor mayor de 65 o incluso 70 años ¿para qué quiere dinero? Sus necesidades económicas son diferentes a las de un docente joven (en términos materiales). A esa edad ya cuenta con un patrimonio y sus hijos ya se casaron por lo que no requiere de cosas materiales, lo que posiblemente quiera un académico es continuar con el estilo de vida al que está acostumbrado (viajar, atención médica privada, asistencia a eventos culturales, etcétera). Bajo las condiciones del

ofrecimiento, un académico se jubilaría con su pensión del ISSSTE pero además obtendría en promedio 2 millones y medio otorgados por la UAM, recurso con el cual se vive dignamente el retiro.

(Entrevista 1)

El único requisito determinado por el establecimiento era aceptar la jubilación entre octubre y noviembre de 2005, con ello, institucionalmente se esperaba que un porcentaje importante de académicos de edad avanzada aceptaran el ofrecimiento de jubilarse:

Fue una propuesta que formalmente no existió, no hay documentos, se hizo a niveles personales y como de invitación expresa y de pasillo, que era buena [...] muy buena económicamente hablando pero que no obtuvo los resultados esperados

(Entrevista 1).

A pesar de no contar con el dato exacto del número de ofrecimientos para la jubilación -por haber sido una propuesta informal-, los resultados fueron diferentes a los esperados por las autoridades de la institución.

En Azcapotzalco e Iztapalapa sólo dos o tres profesores aceptaron jubilarse, mientras que en Xochimilco fueron alrededor de 10 o 12 casos (Entrevista 1). En total no se jubilaron más de 18 académicos. En términos porcentuales representan el 0.5 del total de la planta docente, cifra muy baja al considerar que la proporción de académicos ya pueden jubilarse es del 9.4. En otras palabras, de 284 profesores mayores de 61 años, sólo el 6.3 por ciento se jubiló de manera voluntaria con las condiciones especiales que les fueron ofrecidas.

Este fenómeno es el reflejo de que existen otros elementos presentes para mantenerse activos, más allá del aspecto económico. De manera que la hipótesis de que la disminución de ingresos es el principal factor para que un académico no se jubile, debe ser complementada con aspectos cualitativos. El ejemplo de lo que pasó en la UAM con la propuesta de jubilaciones voluntarias demuestra que hay otros elementos presentes que tienen un mayor peso. Si el ofrecimiento económico (más de dos millones de pesos), combinado con la conservación del seguro de gastos médicos

mayores por un plazo específico no llegó a ser lo suficientemente atractivo para que se jubilara un mayor porcentaje de profesores, es momento de volver la mirada a los aspectos de carácter intrínsecos a la profesión misma.

Entra en el juego un tercer elemento que incide en la toma de decisión sobre jubilarse o mantenerse activo: *el aspecto simbólico de la profesión académica*. Algunos profesores han pasado dentro del establecimiento gran parte de su vida, formaron áreas, grupos de trabajo y redes; desarrollaron proyectos y asistieron a congresos, realizaron su carrera académica, etcétera, de manera que el ámbito universitario les ha dotado de prestigio e identidad.

¿Qué implicación tiene en términos de significado pertenecer al grupo de *los jubilados*? ¿Qué oportunidades hay para los académicos jubilados de seguir intelectualmente activos?

Entre las características del trabajo académico destaca su vinculación con el conocimiento –ya sea generación, transmisión o difusión; de manera que éste tipo de trabajo no implica un gran esfuerzo (o desgaste) físico sino que el trabajo realizado es principalmente de carácter intelectual, por lo que llegar a los 60 años de edad no se considera como el fin de la vida laboral. Desde la perspectiva de los propios sujetos, la edad es un elemento que sólo ocasionalmente afecta las capacidades intelectuales (por ejemplo Alzheimer o demencia senil), mientras que la experiencia acumulada a través de años de dedicación a la docencia y la investigación les permite adquirir mayor conocimiento y prestigio.

De manera que llegar a una edad avanzada no necesariamente significa que sea el momento de jubilarse, sino que existe una idea generalizada entre los sujetos de estudio, de que la lucidez de pensamiento es la que determina la capacidad laboral. Esto se traduce en que mientras un académico se mantenga intelectualmente activo puede seguir activo. Elementos como la salud y las capacidades físicas se ubican en un segundo plano.

El siguiente cuadro muestra la distribución de las jubilaciones de profesores titulares en la unidad Azcapotzalco entre 2004 y 2008.

Cuadro 31. Titulares que se jubilaron en el periodo 2004 – 2008

Motivo de jubilación	Año					
	2004	2005	2006	2007	2008	Total
Por años de servicio	4	5	1	14	8	32
Por edad avanzada	0	1	0	1	0	2
Por edad y tiempo	2	5	0	7	2	16
Total	6	11	1	22	10	50

Fuente: Coordinación de Recursos Humanos de la UAM-A, febrero de 2009

En cuatro años se han jubilado 50 académicos. La distribución porcentual por motivo de jubilación es:

- Por años de servicio, 64
- Por edad avanzada, 4
- Por edad y tiempo, 32

Durante 2005 hubo 11 jubilaciones, esta cifra es baja si se considera que fue el año que la UAM tuvo su oferta de retiro voluntario y “que sólo uno o dos profesores la aceptaron”. Aunque el siguiente año solo hubo una jubilación factor que puede explicarse por que el retiro voluntario estuvo vigente durante octubre y noviembre de 2005, por lo que muchos profesores durante tenían la expectativa de que se repitiera nuevamente la propuesta y así retirarse con mejores condiciones.

En contraste con 2006, en 2007 hay un incremento importante en el número de jubilaciones, pues se retiraron el 44 por ciento de los jubilados en el periodo analizado. De los 22 académicos, 14 se jubilaron por años de servicio, mientras que el 7 lo hicieron por edad y tiempo.

Las jubilaciones que se registran en 2008 se asocian a que los académicos están próximos a los 40 años de cotizar al ISSSTE. Se espera que durante 2009 incrementen el número de jubilaciones ya que en éste año, los trabajadores eligen el régimen de pensión.

La liberación de plazas genera la necesidad de realizar nuevas contrataciones, a pesar de ello, la UAM aún no ha desarrollado estrategias que hagan más dinámico el proceso de jubilación y renovación de la planta académica. El porcentaje de contratación entre 2001 y 2005 fue inferior al 2 por ciento (Bensusán, 2006).

Debo señalar que las condiciones de contratación también han cambiado. Los perfiles requeridos para el ingreso a una plaza son más rigurosos que hace 20 años. Quienes actualmente concursan deben poseer ya los grados académicos correspondientes, experiencia profesional, docente, en investigación y contar preferentemente con productos del trabajo y aún así, difícilmente ingresan directamente a una plaza de titular. El proceso de renovación de la planta académica es a través de las plazas de asociados o asistentes con contratos temporales de tal forma que la entrada es más compleja: se requiere de mayor habilitación pero con un salario menor (en la mayor parte de los casos).

Así mismo, existe un escaso apoyo para la inserción en la comunidad académica de nuevos miembros (Bensusán, 2006). Mientras que la división de CSH realiza un programa de integración para los nuevos docentes, no fue sino hasta el 2008 que se puso en marcha un proyecto de unidad a través de un Diplomado de Formación y Actualización Docente, que abarca temas de inducción a la UAM -en donde se explica brevemente la historia y el modelo universitario- pero también otros elementos que deben conocer aquellos profesores de reciente incorporación, tales como didáctica, estrategias y evaluación del aprendizaje y liderazgo docente. El Diplomado se cursa voluntariamente por lo que se requiere de otros proyectos institucionales que favorezcan a la universidad en su conjunto, no sólo a una unidad específica o a un pequeño grupo de profesores de reciente incorporación.

En el periodo de 2000 a 2008, el establecimiento ha contratado a 150 académicos, 42.7 por ciento con contratación definitiva. La tendencia a realizar mayoritariamente contrataciones temporales puede ejemplificarse al observar el periodo entre 2006 y 2008: se jubilaron 33 titulares (cuadro 31) y se contrataron a 64 académicos, de ellos, 45 fueron temporales y 19 definitivos.

Cuadro 32. Contrataciones de personal académico entre 2000 y 2008 en la UAM-A

año	Titulares		Asociados		Asistentes	
	Temporales	Definitivos	Temporales	Definitivos	Temporales	Definitivos
2000	0	3	1	5	0	0
2001	3	3	4	4	0	2
2002	7	2	3	4	0	1

2003	3	2	3	4	0	1
2004	4	1	4	2	0	1
2005	4	1	5	6	0	3
2006	11	1	2	2	0	1
2007	8	1	9	2	0	1
2008	9	8	6	2	0	1
Total	49	22	37	31	0	11
	71		68		11	
	69.0	31	54.4	45.6	0	100

Fuente: Elaboración propia a partir del personal académico, quincena 24, 2008

Sin embargo, los datos son insuficientes para saber el tiempo de dedicación de los académicos contratados. En el supuesto caso de que sean contratados por tiempo completo, el ingreso mensual de un profesor asociado (\$8,902.96) o asistente (\$6,328.44) es menor que el ingreso de un titular, de manera que con el recurso del pago de una plaza titular, se cubren dos o incluso tres plazas nuevas de menor categoría.

El siguiente cuadro muestra el ingreso salarial de un profesor nivel A de acuerdo con su categoría, de manera que se visualice la diferencia existente entre el ingreso base de un académico que se jubile con categoría y nivel de titular C con respecto al ingreso base de la contratación requerida para cubrir el lugar.

Cuadro 33. Tabulador salarial 2008

Categoría	Nivel	Tiempo de dedicación	Total
	Pesos		
Profesor asistente	A	T.C.*	6,328.44
Profesor asociado	A	T.C.	8,902.96
Profesor titular	A	T.C.	13,621.33

Fuente: (UAM, 2008b) *TC Tiempo Completo

A modo de ejemplo: en 2008 se jubilaron diez titulares C, en términos financieros el pago del sueldo mensual requerido sería de \$186,996.6 (sin considerar el

programa de deshomologación y prestaciones), durante ese año se contrataron ocho profesores titulares, en el supuesto caso de que se les asigne categoría A, el monto destinado al pago de salarios mensual sería de \$108,906.4, es decir, \$78,090.2 menos. Esta diferencia salarial entre los académicos retirados y las nuevas contrataciones se asocia a la renovación del personal académico está ligada a las necesidades institucionales, determinadas por el número de plazas requeridas y el perfil que se debe cubrir.

En este sentido, el establecimiento define la categoría, el nivel y el salario del personal a contratar. No obstante, la aceptación del nuevo personal recae en las Comisiones Dictaminadoras, formadas por los académicos que ya son parte del establecimiento. De manera que la renovación de la planta académica presenta una dicotomía: Por un lado están presentes aspectos económicos desde la institución en la búsqueda de eficiencia de recursos a través de contratar académicos con una categoría y nivel menor a la plaza liberada, pero por otro lado, el establecimiento mismo requiere de profesores altamente calificados para el cumplimiento de sus funciones.

3.4 Conclusión del capítulo

El problema de las jubilaciones en la UAM puede ser analizado a partir de dos ejes de análisis, que a pesar de ser diferentes, no son excluyentes:

1. Poder jubilarse y no querer hacerlo
2. Querer jubilarse y no poder hacerlo

El primer punto se refiere al académico que, a pesar de que actualmente cuenta con las condiciones legales establecidas por las instituciones gubernamentales (IMSS e ISSSTE) para obtener su jubilación no lleva a cabo dicho proceso a pesar de su edad o antigüedad. Este factor se asocia a elementos de carácter personal (mantener una presencia dentro del ámbito educativo y el grupo de pares, característicos de la profesión académica).

El segundo inciso apela a una racionalidad economicista. Presupone que el académico no desea disminuir sus ingresos mensuales ni perder sus prestaciones, por lo que se mantiene activo. Un factor relevante es el seguro de gastos médicos

mayores, pues su cobertura les permite disponer de tratamientos médicos necesarios a su edad.

El establecimiento favorece la carrera académica a través de reglas formales claramente estipuladas, premia los grados, estimula el desarrollo de la investigación, cuenta con un reglamento de permanencia y promoción del personal académico que establece programas de becas y estímulos adicionales, establece mecanismos que permitan el buen funcionamiento de la docencia. Sin embargo, al final del camino, al tratarse de jubilaciones, simplemente no hay reglas en el CCT o el RIPPPA, de tal forma que las condiciones normativas de retiro establecidas por el sistema de seguridad social se convierten en el principal referente regulador del retiro (traducido en optar por la permanencia laboral) al interior de la UAM. De manera que los académicos de la UAM de edad avanzada consideran que la jubilación no es una opción viable ya que las condiciones bajo las cuáles pueden solicitar y vivir su retiro son desfavorables en comparación a las condiciones laborales y económicas con las que cuentan como activos.

A partir del análisis realizado en los primeros capítulos, la permanencia laboral es explicada por dos motivos:

1. Las peculiaridades del trabajo académico
2. El nivel de ingresos favorable

Este último debido a que el nivel salarial de un profesionista que se dedica a la docencia con respecto a un trabajador no profesionista es un elemento que contribuye a la permanencia. A modo de ejemplo, en el 2008 el salario mínimo fue de \$52.59 por día de manera que el ingreso mensual mínimo de un trabajador asalariado fue de \$1,577.70, ese mismo año, un profesor titular A gana 8.6 veces el salario mínimo, el titular B, gana 10.22 veces el salario mínimo y el titular C, gana 11.85 veces el salario mínimo⁴⁴.

Para fomentar la jubilación es necesario modificar la percepción del retiro. Ya que las IES no pueden garantizar el pago de una pensión digna, sí podrían ofrecer alternativas que permitan la vinculación entre el académico jubilado y los espacios universitarios que conforman su esencia (investigación, la creación artística, la difusión y preservación de la cultura, asesoría académica, etcétera). Mantener el acercamiento

⁴⁴ En 2008, el 88.7% de los profesores de la UAM tienen la categoría de Titular, el 1.1% es asistente y el 10.2% es asociado (UAM, 2008c)

entre ambos actores favorecería a que un mayor número de profesores optaran por el retiro. En otras palabras, la creación de una política institucional de vinculación favorecería la creación de una perspectiva de “retiro con dignidad” (Pérez, 2004).

El análisis se ha centrado en que la jubilación es desfavorable para el académico ya que las condiciones de pensión establecidas por los sistemas de seguridad social consideran sólo el salario base (y con un tope máximo). Por lo que el ingreso mensual del académico disminuye incluso un 70 por ciento (o más). Esto supone la preferencia por permanecer laboralmente activos y colateralmente produce el fenómeno del envejecimiento de la planta académica en la universidad.

A partir de la interpretación de la *rational choice*, puedo señalar que las jubilaciones que se presentaron en 2005 con la propuesta de retiro voluntario fueron favorables para el académico, pero las pocas jubilaciones del periodo abren nuevas interrogantes ¿Si las motivaciones económicas no son el único referente para que un profesor acepte o rechace una propuesta de jubilación aparentemente atractiva, que otro factor está presente? ¿Cómo influyen los elementos simbólicos en la postergación de la jubilación? Estos puntos serán analizados a continuación.

4. LA PERSPECTIVA DEL ACADÉMICO FRENTE AL RETIRO

Este capítulo tiene como objetivo analizar los elementos cualitativos que dan cuenta de los procesos de jubilación postergada entre el personal académico de la Universidad Autónoma Metropolitana. Con base en los resultados mostrados en los apartados anteriores, es posible considerar que a pesar del ofrecimiento de retiro voluntario con una “apreciable” cantidad económica, la permanencia laboral, más que la jubilación, es el camino por el que han optado los académicos. En las siguientes líneas analizaré de qué manera los elementos simbólicos y personales inciden en este fenómeno.

El ofrecimiento de retiro en la UAM consistía en otorgar un monto más elevado que el que representaba el seguir un proceso de jubilación habitual a los docentes que aceptaran comenzar su proceso de retiro en el periodo indicado. Adicionalmente, se ofrecía mantener el seguro de gastos médicos mayores durante un periodo de cinco años. Sin embargo, la oferta no generó los resultados esperados por las autoridades universitarias. ¿Qué otros factores estuvieron involucrados en la preferencia de la

mayoría de los académicos en edad de retirarse, de mantener su actividad laboral? Esta pregunta de nueva cuenta, puede ser pensada con base a los supuestos teóricos desarrollados en el primer apartado de la investigación: los académicos tendencialmente se desenvuelven de manera racional y buscan maximizar sus acciones para obtener los beneficios económicos y emocionales que les representen mejores condiciones en su acción y en sus relaciones con otros agentes sociales.

El académico es un sujeto racional, de manera que su permanencia laboral se vincula prioritariamente a mantener su bienestar. El rechazo a la propuesta de retiro voluntario en el 2005 es un claro indicio de algunos componentes centrales de la teoría de la elección racional: la racionalidad no solamente se sustenta en beneficios económicos, sino que hay otros factores que permean en la toma de decisiones, *las emociones también inciden en las decisiones y son indicios de racionalidad.*

La hipótesis que guía el análisis del capítulo es que el ámbito universitario conforma el principal referente de identidad y de acción para los académicos, de manera que la permanencia laboral evita la desvinculación con la universidad y con el grupo de pares. Al carecer de otros referentes de importancia similar en el resto de los espacios donde se desarrolla su vida, la separación de las actividades académicas representaría la pérdida de referentes vitales.

4.1 La percepción de los académicos entrevistados

Con el fin de identificar las diferentes visiones del retiro entre los académicos, se conformaron tres grupos, el criterio de selección fue la antigüedad en UAM.

Cuadro 34. Antigüedad en UAM (número de años en nómina)

Grupo	Antigüedad
1	Más de 26
2	De 16 a 25
3	Jubilados
Autoridades	

El primer y tercer grupo de análisis han vivido los cambios y transformaciones de la UAM, construyeron su carrera académica y su proceso de identidad a la par de la consolidación del proyecto de la universidad. Por otra parte, el grupo dos ingresó bajo condiciones de mayor estabilidad, vivieron procesos de adecuación laboral, ingresaron con una mayor formación, aunque algunos de ellos iniciaron su carrera académica y posteriormente realizaron sus estudios de posgrado. En suma, contribuyeron a fortalecer el proyecto de la universidad en actividades como la conformación de carreras de calidad, la obtención de certificaciones externas y en general lograr el posicionamiento de la universidad ante la sociedad.

La jubilación es un derecho laboral, simboliza el descanso retribuido del trabajador. No obstante, desde la perspectiva de los académicos estaría representada como un conjunto de pérdidas, más que de beneficios. Esto es así porque la actividad representa para el académico la posibilidad de obtener diversas gratificaciones intrínsecas y extrínsecas respecto a su grupo poblacional. Las condiciones laborales, el nivel de ingresos y los valores emocionales refuerzan la percepción de satisfacción laboral, entendida como:

La sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo; de la realización de tareas; de la pertenencia a una organización, y de conseguir objetivos y logros profesionales [...] se trata de encontrar un sentido específico a la actividad laboral conduciendo a una oportunidad del desarrollo de potenciales y de la creatividad. Con la finalidad de obtener una vida con mayor compromiso y autosatisfacción.

(Morales, 2007)

A lo largo de su trayectoria, los académicos obtienen recursos económicos que les permiten adquirir bienes materiales (vivienda, automóvil, atención privada de salud, educación para sus hijos, etcétera) pero además, cuentan con condiciones (institucionales y profesionales) para aportar algo al medio en el que se desenvuelven a través de realizar actividades que les son placenteras (docencia e investigación). Este elemento permite que el sujeto perciba que aprovecha sus talentos y potencialidades al mismo tiempo que contribuye con la sociedad y la institución, en

este sentido, Maslow (1998) considera que el trabajo adquiere una dimensión más amplia, es decir, una importancia de índole trascendental.

El elemento subjetivo de autorrealización adquiere un peso importante para considerar la actividad laboral como un beneficio *en sí mismo y al retiro como un ofrecimiento poco atractivo* en tanto que supone no sólo la pérdida de prestaciones laborales e ingresos mensuales, sino del reconocimiento de los pares, las gratificaciones simbólicas y la consecución de logros personales en un ambiente altamente favorable.

4.1.1 Condiciones de ingreso a la UAM

Entre 1974 y 1982, en términos laborales, las condiciones de ingreso a la UAM fueron buenas, la mayoría de los académicos firmaron contratos por tiempo completo e indeterminado, lo que les garantizó estabilidad laboral. El ingreso a la universidad se presentó por invitación expresa o por concurso dirigido a quienes cubrieron plazas temporales: “uno de los mecanismos más comunes de contratación de los primeros académicos fue el de invitación expresa. Este mecanismo se operó a través de vínculos y formación de redes existentes en otras instituciones del país” (Rondero, 2005).

De manera que los grupos 1 y 3 coinciden al afirmar que las condiciones de ingreso a la UAM fueron buenas en tanto que representaron una oportunidad de ingresar a un proyecto de universidad novedoso, con una propuesta educativa alternativa e innovadora. No obstante, el medio ambiente -entendido como insumos y condiciones materiales de trabajo- estaba en proceso de construcción, por lo que se carecía de infraestructura apropiada para el ejercicio de la docencia.

Yo ingresé en 1975 y pues las condiciones eran muy diferentes, los profesores no contábamos con cubículos, además en ese entonces había que ir creando los planes y programas de estudio casi sobre la marcha, lo importante era que la UAM surgía como una propuesta de universidad nueva y el modelo era interesante

(Entrevista 4)

Las principales actividades estaban enfocadas a la docencia: impartían cursos, daban asesoría a los estudiantes y elaboraban los planes y programas de estudio. Paulatinamente, hubo un incremento en sus actividades (además de las ya mencionadas), entre ellas: gestión, planeación, organización y operación de las licenciaturas y desarrollo de las actividades de investigación y de posgrado.

Por su parte, el grupo dos ingresó en un periodo en que la universidad se encontraba en proceso de consolidación en términos de docencia, contó con mejores condiciones laborales, los planes de estudio ya estaban en marcha y sólo se realizaban revisiones y adecuaciones.⁴⁵ Asimismo, los espacios físicos ya estaban construidos, había salones y laboratorios en función, aunque los cubículos se compartían entre varios profesores. El ingreso de los académicos de este grupo fue entre 1983-1990 (con una antigüedad máxima de 25 años), periodo en que la inestabilidad financiera de las IES contribuyó a que los académicos buscaran alternativas laborales para obtener mayores recursos económicos:

Entré como profesor titular en 1989 o 1990 no recuerdo muy bien la fecha, anteriormente estuve trabajando en la UNAM así que ya tengo una larga experiencia como profesor de universidad. Yo ingresé por concurso de oposición y me fue bien porque me dieron contrato de tiempo completo y definitivo. En la UNAM me iba bien pero con la crisis busqué otras opciones y la UAM se caracterizaba por tener muy buenas condiciones laborales desde el ingreso

(Entrevista 7)

Ingresé como ayudante de investigación aproximadamente 8 meses antes de terminar mi carrera así que las condiciones de trabajo no eran tan buenas como ahora [...] pues no contaba con un cubículo propio sino que había un cubículo común para ayudantes [...] después me ofrecieron dar clases en el laboratorio de materiales básicos así que entré como profesor asistente y así estuve mucho

⁴⁵ En la UAM, los cambios profundos a los planes de estudio se denominan como “modificaciones” o “renovaciones” mientras que los que se realizan a nivel superficial son denominados como “adecuaciones”.

tiempo [...]. Pero como hubo necesidad de profesores, me ofrecieron dar clases teóricas como asistente también. Como estaba dando clases parciales estuve en otro trabajo adicional, trabajé en Telmex, así que estuve en los dos trabajos por 11 años como profesora de tiempo parcial

(Entrevista 3)

Los tres grupos analizados consideran que sus condiciones laborales han mejorado notablemente, tanto en infraestructura y equipamiento como en prestaciones y categoría de su nombramiento. Esto coincide con la información mostrada en el tercer capítulo de la investigación. A lo largo de la primera década de existencia de la institución, los académicos adquirieron una mayor habilitación, al mismo tiempo que obtuvieron una mayor antigüedad, ambos elementos les permitieron ascender en sus categorías e ingresos.

Inicialmente las condiciones laborales del académico de la UAM le permitían estabilidad laboral así como desarrollarse en un ambiente que consideran favorable dado el proyecto innovador de la UAM, pero la coyuntura nacional de la década de los ochenta, suscitó que los beneficios económicos fueran insuficientes para satisfacer sus necesidades. Al consolidarse el proyecto de la universidad y al instituir el programa de deshomologación, mejoraron sus condiciones laborales y por ende, los beneficios salariales.

De acuerdo con los supuestos teóricos de la investigación, es importante indagar ¿qué significa, en términos simbólicos, ser un profesor universitario y especialmente, un profesor-investigador, como es definida la figura por la UAM?

El estatus de profesor- investigador representa un alto nivel de distinción o prestigio entre el grupo de pares y el resto de los grupos sociales, pues el académico se diferencia del resto de las profesiones. Además, obtiene un conjunto de beneficios de diversa naturaleza debido a los logros obtenidos a través de años de esfuerzo por medio de:

1. Obtención de grados académicos, se trata de una planta académica altamente habilitada a nivel nacional
2. El reconocimiento a nivel nacional de los profesores que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores

3. El acceso a una plaza académica, en muchos casos ganada por medio de concursos de oposición
4. La generación de un espacio de expresión y representación, por medio del ejercicio en los órganos de gobierno o la gestión académica
5. El reconocimiento social, por medio de la publicación o la presentación de productos del trabajo
6. El reconocimiento de su autoridad por parte de sus alumnos

En suma, se trata de un conjunto de satisfactores simbólicos que tienen una relevancia de primer orden en la percepción del trabajo académico y en el nivel de los beneficios que sólo pueden ser obtenidos por medio del ejercicio de esta profesión.

Por último, los académicos de los tres grupos señalaron gran satisfacción por pertenecer a la institución y, en términos generales, la consideran como una de las mejores universidades que hay en México para trabajar, por las condiciones económicas y laborales que tienen.

4.1.2 Aportación a la institución

Dado que el académico está permeado de valores, creencias y normas (formales e informales) que dan pauta a su comportamiento y que se identifican por la naturaleza del trabajo académico (intelectual), ser profesor universitario es un referente positivo que denota prestigio social. Romualdo López señala que:

Los profesores universitarios representan un agente fundamental para el cumplimiento de las tareas sustantivas de la institución, son ellos quienes dirigen los procesos de enseñanza, quienes realizan la investigación y muchos participan activamente en la difusión de la cultura

(López, 2000:407)

En este sentido, los académicos consideran que trabajar en la UAM les otorgó prestigio. De manera que su aportación a la universidad puede ser comprendida a partir de dos líneas de análisis: a) por ser parte de un proyecto universitario innovador y b) al ser el medio de generación y transmisión del conocimiento

a) Como parte del proyecto universitario

Los académicos del grupo 1 y grupo 3 enfrentaron el reto de construir una universidad nueva, generar planes y programas de estudio. Durante los primeros años, las actividades realizadas estuvieron enfocadas primero a la docencia y posteriormente al desarrollo de la investigación, de manera que al inicio de sus carreras impartían clases y dirigieron tesis a nivel licenciatura, mientras que posteriormente abarcaron también el posgrado, pues la obtención de grados y la creación de programas de este nivel favorecieron que los profesores atendieran en ambos niveles.

Los académicos de estos grupos opinan que al ser pioneros tuvieron la oportunidad (y el reto) de plantear y desarrollar sus propias ideas y generar redes de colaboración. Perciben que esto les ha generado un estatus diferente al grupo de académicos que ingresaron de manera posterior.

Imagina lo que significaba incorporarse a la UAM, no cualquiera, eran profesores distinguidos, generalmente de la UNAM que iban a conformar una nueva universidad, distinta a todo lo que había

(Entrevista 12, jubilado)

Los profesores de mayor edad y antigüedad (algunos de ellos ya retirados y otros aún activos), se perciben como sujetos favorecidos que tienen una distinción sobre sus colegas al haber participado en la construcción de un proyecto que ahora da sus frutos en una idea más acabada de la UAM. Por lo tanto es comprensible que su percepción incluya a la inversa, el valor que representa para la propia universidad el contar en sus filas con estos forjadores, quienes le otorgarían a la institución un complemento en su trabajo de todos los días. En otras palabras, parece comprensible que un grupo de estos profesores de mayor antigüedad considere un beneficio para su institución el que se mantengan activo, dándole a la UAM el valor de sus ideas y experiencia acumulada.

Por otro lado, además de los profesores invitados, la universidad brindó oportunidad a los recién egresados (de otras universidades y primeras generaciones) de contar con un mercado laboral seguro. Para este grupo, realizar una carrera

académica, especialmente en un espacio que consolidaba sus condiciones laborales, parecía ser una elección que permitía el goce de diversos beneficios: buenos salarios, condiciones laborales con seguridad y plaza de tiempo completo con una alternativa de un retiro laboral, lo que probablemente no preveían en el libre ejercicio de la profesión:

Los que estábamos en los últimos trimestres pues ya sabíamos cómo era el modelo, conocíamos mejor el plan de estudios y pues dábamos clases en los primeros trimestres, muchos de nosotros nos iniciamos así

(Entrevista 5).

b) Al ser el medio de generación, transmisión del conocimiento y constructor del proyecto universitario en el día a día

Un elemento que se puede encontrar en algunas de las entrevistas realizadas, es que el académico tradicionalmente es el poseedor del conocimiento, de tal forma que tienen conciencia sobre uno de los papeles que deben cumplir, a saber, la transmisión y generación del conocimiento. Esto se enmarca en una idea más global sobre la aportación a la universidad, el académico como alguien que resuelve problemas, aporta a la organización académica, en suma, *se concibe como algo necesario para la institución:*

Transferir conocimientos, colaborar en la actualización de planes de estudio y la preparación de éstos, mejorar el área de trabajo que de sistemas digitales porque en esta área hay un poco de retraso

(Entrevista 3)

También se aprecia que los académicos reconocen que trabajar en esta institución les ha permitido desarrollarse en el ámbito profesional:

La institución me ha aportado a mí muchas cosas, la oportunidad de crecer como académico y como ser humano cuando se es un buen

maestro, el reconocimiento te llega por sí solo, los alumnos son una forma natural de transmisión de prestigio.

(Entrevista 7)

4.1.3 Identificación con la UAM y el trabajo académico

Dado que el académico es un sujeto con referentes identitarios, el proceso de construcción de la identidad es el resultado del modo en el cuál un sujeto construye su orden autorreferencial entre el desarrollo cognitivo y el emotivo, éste fenómeno de identidad se presenta a nivel personal y en un contexto social. Por ejemplo, "nosotros los académicos" que difiere de "los docentes de otro nivel educativo" o aún más, de "otros profesionistas".

Bajo este contexto, la identidad permite diferenciarse del "otro", asimismo, el contar con un reconocimiento también genera un grado de autorrealización y trascendencia. Maslow (1998) considera que el sujeto es un todo integrado y organizado, percibe que todo individuo busca autorrealizarse. En este sentido, el académico trabaja para cubrir sus necesidades de supervivencia (fisiológicas y de seguridad), pero en la medida que cubre estos elementos, orienta sus acciones hacia su desarrollo como persona.

Figura 6. Pirámide de Maslow



Fuente: (Rivero, 2008:1)

En el centro de la pirámide se encuentran las necesidades sociales –o de pertenencia- establecidas a partir de los procesos de interacción social (familiar, social, religioso, laboral) y las motivaciones (por ejemplo, aceptación en el grupo, *ethos*, sistemas de reconocimientos monetarios). La estima es otro elemento importante para el ser humano ya que contempla la parte afectiva de las relaciones sociales (en este nivel se explica la importancia del prestigio).

Finalmente, la autorrealización es la culminación de las aspiraciones más deseadas, el cumplimiento de metas difíciles, del logro en la búsqueda de la propia felicidad, es decir, la trascendencia del sujeto mismo, proporciona a los demás algo a cambio. Este elemento es observable entre los académicos ya que expresan satisfacción por las funciones inherentes a su profesión, tales como apoyar en el proceso formativo de los alumnos, interactuar con los más jóvenes o bien, realizar investigación para generar conocimiento:

Me identifico con el trabajo, con los alumnos, me gusta trabajar con jóvenes, me trae una gran satisfacción además de gustarme el trabajo, creo que es muy importante sentirte productivo

(Entrevista 3)

La cita anterior ofrece con mayor nitidez una imagen sobre la importancia –el beneficio- de la pertenencia al establecimiento, no sólo por la construcción de un *ethos* o grupo de adscripción, sino por el valor que implica mantenerse activo: la *autorrealización* ya que el sentimiento de satisfacción personal por el ejercicio de la actividad laboral constituye un valor de gran peso para los académicos, que en algunos casos podría ser más relevante que el factor económico.

Como es evidente, al mencionar que es “importante sentirse productivos” no se puede entender sólo el “desarrollar un trabajo” sino particularmente, la realización de una *actividad* a la que se ha dedicado años de esfuerzo. Al reflexionar estas líneas, pareciera que hay una mayor claridad sobre el beneficio que representa el mantenerse activo, sobre la jubilación. Por tanto, es posible decir que los académicos con mayor antigüedad se identifican con la UAM principalmente en dos aspectos: 1) al formar parte de la planta académica inicial y 2) los primeros estudiantes y egresados que posteriormente fueron contratados como académicos.

1. Al formar parte de la planta académica inicial

Los académicos del grupo 1 y 3 consideran que la universidad les permitió prepararse adecuadamente para el cumplimiento de sus funciones, en especial aquellas dedicadas a la investigación. Esto se debe a que la profesión académica permite obtener grados de escolaridad que son considerados al momento de cobrar las becas y estímulos.⁴⁶

Las funciones relacionadas con la docencia fueron aprendidas sobre la marcha, a base de prueba y error, pues no se contaba con un programa de formación docente que les enseñara a los profesionistas que se integraban a la plantilla docente cómo dar sus clases y el manejo de alumnos, entre otros elementos esenciales en el ejercicio de la docencia:

Uno recordaba cómo había sido el profesor que más había impactado en tu formación y tratabas de ser como él, pero a veces ni sabías qué hacer, a lo mejor conocías muy bien el tema que ibas a dar, o habías sido bueno en esa materia, pero de eso a saber cómo enseñar [...] sí hay diferencia

(Entrevista 6, jubilado)

Este mismo fenómeno lo han vivido los académicos del grupo dos. Existieron esfuerzos aislados por capacitar a los académicos como docentes (a través de las divisiones) pero sólo hasta 2003 que se concretó el Programa de Formación Docente (PFD), es decir, 29 años después del surgimiento de la UAM.

En la lógica de Elster el sujeto calcula costos y beneficios de sus acciones, en la universidad, una vía para lograr mayores beneficios económicos y emocionales, es a través de realizar su carrera académica, como lo expresan algunos entrevistados:

⁴⁶ En la UAM, más que en ninguna institución de educación superior, se llevó a cabo por medio de lo que Eduardo Ibarra denomina *profesionalización académica*, consistente entre otras cosas como el otorgamiento de becas y estímulos para obtener una mayor habilitación académica que opera desde la década de los años ochenta (Ibarra, 1998) (Ibarra, 2000)

Entre mis planes está hacer un posgrado, [...] superarme pero también porque implica obtener una promoción

(Entrevista 3)

Muchos hemos hecho la maestría y el doctorado gracias a la UAM, nos han apoyado de diversas formas, ya sea con becas, estudiando el posgrado aquí mismo, o bien, con sabáticos y licencias, lo importante es que ahora una gran parte de los profesores tenemos un posgrado

(Entrevista 8)

Adicionalmente, hay que recordar que el acceso a las becas se realiza con base en la productividad, calculada por medio de productos medidos cuantitativamente por los programas de estímulos. A mayor número de productos del trabajo corresponde un mayor puntaje para la obtención de estímulos y “en consecuencia”, mayor prestigio entre el grupo de pares, de tal forma que el logro de una mayor habilitación representa también un cálculo racional que considera el acceso a estímulos y la mejora en el tabulador.

2. Por haber sido estudiantes de la UAM y posteriormente formar parte de la planta académica

Entre los integrantes del grupo 2, el sentido de identidad y pertenencia se debe en gran parte a que fueron alumnos que tuvieron la oportunidad de integrarse a la planta laboral.

En primer lugar me siento plenamente identificado con la UAM. Soy un orgulloso graduado de esta Institución [...] La formación profesional que recibí gracias al extraordinario cuerpo de profesores de esta carrera fue de primer nivel, no únicamente en el contexto nacional, sino también en el ámbito internacional. Los materiales académicos de la mayoría de los cursos que tomé se estructuraron con base en contenidos de vanguardia para su momento y el grupo

de profesores de la carrera, en el período que realicé mis estudios; estaba conformado no únicamente por docentes avocados de tiempo completo a las tareas docentes y de investigación en sus respectivos campos de estudio, sino que también por profesores que desarrollaban actividades profesionales en posiciones de relevancia tanto en instituciones privadas como públicas y que incorporaron a los contenidos académicos básicos del programa de estudios de la carrera una visión pragmática y contextualizada orientada a los entornos laborales

(Entrevista 10)

Aunado al prestigio, otro elemento valorativo de gran importancia es el que tiene que ver con la independencia del académico. La libertad de cátedra constituye uno de los valores de esta actividad y la distingue de otras profesiones donde la autonomía en el ejercicio laboral está limitada por lineamientos, prescripciones y órdenes de jefes o superiores. En las IES, los docentes gozan de autonomía, beneficio altamente valorado -que puede ser leído bajo los principios teóricos del primer capítulo- como un recurso de primordial valor y un elemento que constituye ventajas concretas que guían la acción de los académicos:

Lo más importante es que tengo libertad, la libertad de hacer lo que creo que debo hacer, si no hubiera esa libertad, no estaría aquí. Es lo que me gusta de la UAM, que uno tiene autonomía para dar sus clases, se goza de la libertad de ser diferente.

(Entrevista 4)

El sentido de pertenencia también se desarrolla a partir de los lazos afectivos que se presentan al interior del establecimiento, aunque no necesariamente entre todos los miembros. Alcaide (1987) señala que el aprecio que surge de manera especial entre los sujetos más próximos física, moral y profesionalmente, constituyen un motivo de gran peso para seguir activos.

Un aspecto más que los académicos del grupo dos señalaron es que consideran que la universidad cuenta con infraestructura y condiciones suficientes que

les permiten realizar sus actividades de la mejor manera y esto a su vez los “motiva” para realizar mejor su trabajo.

4.1.4 Pertinencia del retiro y percepción de la vejez

En la toma de decisiones respecto al retiro influye la percepción sobre la jubilación y el significado de la vejez. El envejecimiento es un proceso en la vida del ser humano que inicia desde el momento del nacimiento, es progresivo y se presenta en todos los sujetos, pero ¿a partir de qué edad se considera que una persona ha envejecido? Y más aún ¿esta percepción es igual en todos los grupos sociales? Vejez, tercera edad, adulto mayor o edad avanzada son términos utilizados para referirse a personas que cronológicamente tienen más de 60 años de edad.

El concepto de *tercera edad* fue acuñado en Francia por el Dr. J.A. Huet en 1950, especialista en gerontología, quien utilizó esta expresión para identificar a personas de cualquier edad que estuvieran jubiladas, pensionadas o consideradas de baja productividad, desde una perspectiva claramente economicista. Posteriormente, este concepto se reservó para las personas jubiladas y pensionadas mayores de 60 años de edad. A partir de 1994 se utilizó el término *adulto mayor* al hacer referencia a las personas mayores de 65 años.⁴⁷

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la percepción de la vejez va ligada a una concepción subjetiva sobre el estado de salud:

Las personas valoran su estado de salud comparándolo con el de otras personas de su misma edad y condición; así, la valoración de cada persona sobre su propia salud podría describirse como “adaptada a la edad”. La esperanza de vida sin discapacidad varía entre los distintos países y culturas. La salud de las personas de edad avanzada no debería, y no puede, examinarse simplemente desde el punto de vista de la frecuencia de enfermedades o de la ausencia de las mismas. Incluso cuando sí tienen enfermedades, muchas personas mayores se sienten perfectamente sanas porque

⁴⁷ Diversos estudios demográficos y gerontológicos consideran que esta edad marca el inicio de la vejez, además de que establece la edad para gozar de los beneficios de los sistemas pensionarios (OMS, 1998)

dichas enfermedades no tienen graves efectos negativos sobre sus vidas diarias

(OMS, 1998)

El envejecimiento es considerado como un proceso natural al que todos llegarán y que afecta las capacidades físicas y mentales. Aunque reconocen que el deterioro mental no necesariamente va ligado a la edad cronológica. De nueva cuenta es posible observar que se perciben como individuos que aún tienen cosas que aportar a la UAM. En algunos casos, incluso se piensa mantener la actividad intelectual aún después de los setenta años de edad, cuando pareciera evidente que ya existe un decremento del estado general de salud y una disminución considerable de la energía vital:

No porque uno sea mayor de 60 años ya no tienes capacidades mentales, con el tiempo van disminuyendo pero, a menos que tengas una enfermedad grave como Alzheimer o demencia senil, puedes trabajar hasta los 70 o 75 años

(Entrevista 9)

A pesar de reconocer que la edad es un factor que disminuye las capacidades físicas para realizar tareas cotidianas en el ejercicio de la docencia, entre la comunidad académica no se cree que la edad es una razón suficiente para retirarse, pues la actividad laboral se determina principalmente en función de las capacidades mentales. Ahora bien ¿cómo se miden dichas capacidades? En una universidad donde no está regulada la jubilación al parecer, difícilmente hay aceptación de que a medida que se avanza en la edad ya no se trabaja con la misma lucidez y vitalidad de antes en relación con temas como la tolerancia, el dinamismo en clase, la innovación, la actualización y el trato hacia los estudiantes.

Aunque pareciera que hay un convencimiento de que el aumento de la edad no trae de manera inmediata una disminución de las capacidades intelectuales o las habilidades académicas, algunos sujetos sí muestran cansancio o perciben la disminución de sus habilidades, pero mientras los planes de retiro sean poco atractivos, las tendencias seguirán igual.

En el grupo 2 se aprecia que la jubilación es considerada como algo natural pero ajena a ellos pues difícilmente han pensado en el retiro. Es importante señalar que entre los integrantes de los grupos de análisis no se han desarrollado estrategias de ahorro independientes a las establecidas desde la normatividad institucional. Esto se debe a dos factores, primero, en México no existe una cultura de ahorro y, segundo, hay una predisposición a obtener la gratificación estipulada por los sistemas de seguridad social sin prever otras alternativas o mecanismos.

4.1.5 Condiciones de retiro

¿En quién recae la responsabilidad de informar a los académicos sobre sus condiciones de retiro? De acuerdo con las tendencias de políticas públicas actuales, existe una corresponsabilidad entre las instituciones, los sujetos y las autoridades (entendidas como el gobierno federal) por conocer las actuales opciones de retiro.

No obstante, en la actualidad existe un desconocimiento generalizado entre los trabajadores acerca de las condiciones institucionales de retiro en la UAM. En general, quienes tienen la posibilidad de ejercer su derecho de jubilación están ligeramente más informados pues acuden a la coordinación de recursos humanos para preguntar sobre los trámites de retiro y el monto de su pensión, sin que eso signifique que conocen sus derechos a profundidad:

Vienen porque ya quieren jubilarse, pero cuando les hago cuentas, les digo los montos de jubilación y pensión y pues muchos de ellos dicen “a pues no, no me conviene” y mejor se van a seguir trabajando. O sea que sí tienen interés en jubilarse porque ya están cansados o porque ya no pueden pero como tienen una disminución económica grande, pues prefieren seguir así como están

(Entrevista 2, trabajador del área de Recursos Humanos)

A diferencia de este grupo, los integrantes del grupo 2 carecen de interés por conocer las condiciones institucionales de retiro. Sus respuestas van en sentido de

“creo” o “estamos” afiliados al ISSSTE y nos jubilamos bajo sus términos (los cuáles desconocen).

La unidad Azcapotzalco realizó una campaña de información sobre los cambios que implica la reforma a la ley del ISSSTE, pero acudían pocos académicos, en su mayoría eran personal administrativo. Esto pareciera indicar dos cosas: primero, que los académicos no están interesados en mejorar su conocimiento sobre los programas y las condiciones de retiro laboral y segundo -y quizá de mayor relevancia para el análisis- hay una ausencia de interés por jubilarse –al menos en el corto plazo.

4.1.6 Expectativas de retiro

En términos generales, los integrantes del grupo 1 consideran que la jubilación debe presentarse si las capacidades mentales son desfavorables, o bien cuando el sujeto exprese fatiga al realizar las actividades académicas habituales. De nueva cuenta, se observa que hay una postura sumamente optimista respecto a la edad en la que las capacidades podrían mermar. Es notorio que el retiro es considerado de manera negativa por elementos valorativos, es decir, se percibe como una muerte social pues implica la pérdida de contacto con las gratificaciones económicas y de autorrealización.

Pienso permanecer activo hasta los noventa años intelectualmente hablando, hasta que empiece con lagunas mentales, uno se da cuenta que se le olvidan las cosas es cuando ya no estamos tan capaces intelectualmente. Aquí voy a trabajar el tiempo que aguante o si no, en otra parte, por ejemplo en la Ibero contratan a maestro jubilados, así que puedo trabajar mucho tiempo todavía, o si no hay muchas otras cosas que hacer, desde poner una herrería hasta traer autos chocolates, el caso es trabajar, puedo retirarme pero jubilarme no, jubilarse es estar cansado [...] esperar sentado a que llegue la muerte

(Entrevista 4)

La acción que subyace a la intención de alargar la actividad laboral puede considerarse una evaluación objetiva de beneficios, aún a costa del desgaste físico

inherente a la vejez. Fenómeno que se entiende a partir del hecho de que el académico percibe que la actividad refleja salud, mientras que la jubilación -entendida como descanso, es sinónimo de inutilidad y/o enfermedad- elemento que se opone a los valores de la profesión académica.

El trabajar más de 25 años en un solo establecimiento favorece a que el sujeto no tenga otro referente de acción laboral, pues sus actividades han girado en torno a la dinámica institucional, de manera que las experiencias en otro ámbito laboral han sido pocas (o nulas) y, en ocasiones, condicionadas por la coyuntura nacional. En otras palabras, el académico es un sujeto que carece, por lo general, de otras experiencias que consoliden una idea de sí mismos, de su lugar en el mundo y su aportación al entorno. En gran medida, su percepción es que fuera de la universidad existiría una sensación de desarraigo y pérdida de identidad o sentido de vida:

He pasado más tiempo en la universidad que con mi familia o en mi casa, no sabría qué otra cosa hacer, me conocen mejor aquí que mi propia esposa

(Entrevista 8)

¿Qué significa el que estos académicos se perciban a partir de su adscripción al establecimiento y sin esta cualidad pierdan prácticamente por completo su sentido vital? Sin duda, el concebir a la actividad laboral en estos términos representaría un recurso de mayor importancia que el económico, de tal manera que es comprensible no sólo que se ignore una oferta de jubilación atractiva, sino que se evite a toda costa pensar en el retiro al grado de considerar mantenerse presentes en actividades de la universidad al cumplir edades que en otros ámbitos son impensable, éste elemento los diferencia del personal administrativo de la misma institución o incluso, de trabajadores del sector empresarial.

Cuando un académico desea retirarse, cuenta con un plazo de tres meses para realizar sus trámites, al término del tiempo se separa de la actividad docente sin mayor reconocimiento o gratificación que lo establecido a través del contrato colectivo de trabajo. En ocasiones, se realizan ceremonias de despedida (aunque no está establecida formalmente en ningún reglamento) para reconocer ante la comunidad académica la labor del docente.

Esta salida laboral, sin mayor reconocimiento que “una palmada en la espalda” genera un sentimiento de que son “desechados por la universidad” por lo que algunos académicos consideran que la universidad debería ser responsable de apoyarlos en el tránsito entre la actividad y el retiro:

El primer punto es que es la institución debería darle a las personas un consejero, por ejemplo un psicoanalista porque el común de los profesores es que al llegar a la tercera edad suele estar amargado, hay pocas personas que ven el futuro de manera optimista

(Entrevista 4)

La cita anterior muestra como algunos académicos albergan un sentimiento paternalista y abrigador por parte de la universidad. Pero generar cursos de apoyos psicológicos y/o de preparación para el retiro implica invertir recursos adicionales (financieros y de recursos humanos capacitados).

En este sentido, las autoridades institucionales consideran que no es competencia del establecimiento preparar al académico para el retiro. ¿La UAM debe preocuparse también por la situación emocional de sus académicos? ¿Debe responsabilizarse de la percepción del académico retirado sobre sí mismo? Considero que estos son temas que deben analizarse con mayor detalle, pues el establecimiento debe reconocer que el académico es un ser humano que ha vivido *en y para* la universidad, por lo que es parte integral del mismo. Por el momento basta señalar que algunas instituciones ya han desarrollado estos planteamientos.

Entre las estrategias de apoyo para los académicos se encuentran:

- Regulación del retiro
- Contratación de académicos jubilados, con el fin de aprovechar las habilidades y conocimientos de los trabajadores de más edad más avanzada algunas IES contratan a profesores jubilados en modalidades de tiempo parcial, honorarios o académicos invitados
- Desarrollo de talleres y cursos de preparación para la jubilación. Por ejemplo, en España, el IES Pedro Espinoza realiza cursos y talleres de

preparación para la jubilación en donde da a conocer los cambios psicosociales y físicos, así como informar sobre las ventajas personales que puede suponer la jubilación. En Argentina, la Universidad Nacional de Cuyo también tiene un programa de preparación para el retiro (abierto al público en general pero que los académicos también toman)

4.1.7 Factores que incidieron en el retiro

Debido a la falta de regulación nacional del retiro en las instituciones de educación superior mexicanas, la separación del académico con la universidad depende de cuatro factores:

1. Término del contrato: que se presenta en los casos en donde el académico cuenta con un contrato por tiempo definido, generalmente utilizado para cubrir periodos sabáticos o licencias de profesores de tiempo completo y con contrato de tiempo indefinido; también se utilizan para cubrir un curso o un seminario específico.
2. Salida voluntaria hacia otros mercados laborales: estos casos se presentan entre académicos que ejercen su profesión (médicos, abogados o arquitectos con despachos independientes), aunque en la universidad son pocos casos en los que se abandona la actividad académica pues la tendencia es conjugar ambas actividades.
3. Jubilación: ya sea por políticas de jubilación temprana (en las IES con sistemas mixtos de pensión) o por decisión del propio sujeto, a través de realizar un balance entre la percepción económica al estar activo o jubilado y considerar el estado de salud.
4. Fallecimiento del académico.

En el caso de los profesores que ya optaron por la jubilación al preguntarles sobre las condiciones de su salida, las respuestas se relacionan con motivos de índole personal. De manera que incrementa la gama de respuestas (es más sencillo explicar

por qué no se jubilan que explicar por qué sí lo hacen). Uno de los académicos entrevistados perteneció a la división de CyAD, él aceptó jubilarse con la propuesta de 2005, por lo que conservó el seguro de gastos médicos y tuvo un monto económico considerable. Al preguntarle la razón por la que decidió jubilarse, mencionó que quería descansar y realizar otras actividades, señala que consideró que ya había trabajado suficiente tiempo y que era el momento oportuno de retirarse.

El profesor muestra un profundo agradecimiento y sentido de pertenencia por la UAM, aunque refiere que su salida fue triste a pesar de haber sido agradecido públicamente (el rector de unidad ofreció un desayuno en su honor y recibió un reconocimiento). Para él, la separación con la actividad académica es un proceso al que debe habituarse:

Aún me despierto temprano, a la misma hora que cuando venía a la universidad, ahora tengo mucho tiempo libre y aún no se qué hacer con él [...] a veces vengo y me doy una vuelta por el departamento y saludo a los alumnos [...] si extraño pero creo que me acostumbraré con el paso de los días

(Entrevista 6, jubilado)

Este profesor considera que aportó grandes cosas a la UAM. Además de ser pionero de la universidad, desarrolló proyectos relevantes para la disciplina, él opina que su salida no debería ser una separación total con el ámbito académico pues brindó conocimientos importantes para los arquitectos del país.

La segunda profesora jubilada entrevistada, trabajó en la división de Ciencias Básicas e Ingeniería. Al cuestionarle sobre los factores que incidieron en su salida, comenta que ya obtuvo mucho de la universidad y considera que está en un momento de su vida en el que requiere hacer otras cosas, dedicándose a la venta de productos de belleza de una marca reconocida:

Estoy en algo completamente diferente a lo que siempre hice, tengo muchos contactos a los que ahora les ofrezco productos, además me rejuvenecí, desde mi forma de arreglarme hasta en cómo me siento y gano bien

(Entrevista 12, jubilado)

Desde su perspectiva, esta actividad le brindó oportunidades nuevas y diferentes a lo que realizó toda su vida, opina que el cambio de actividades benefició su vida, en su caso, *la jubilación si representó un beneficio*. Sin embargo, esta perspectiva al parecer no refleja al grueso de la comunidad académica, quienes en general consideran la idea de “tengo aún qué ofrecerle a la universidad” al mismo tiempo que consideran que la UAM aún tiene mucho que darles a ellos.

La jubilación de la profesora de CBI se presentó en condiciones normales (sin programa de retiro voluntario), al cuestionarle acerca de la pérdida del seguro de gastos médicos mayores, indica que se “adaptará” a la atención de salud que ofrece el ISSSTE, en este punto coincidieron los dos profesores. Al momento de su retiro y de la entrevista, ambos se encontraban en buen estado de salud, por lo que carezco de elementos suficientes para saber si efectivamente acudirían al ISSSTE al enfermarse o requerir tratamientos por enfermedades crónicas.

Así mismo, ambos mencionaron que el pago de la pensión del ISSSTE era suficiente para cubrir sus necesidades económicas, pues cuentan con patrimonio propio y que es cuestión de “adaptarse” al nuevo ingreso:

Es cuestión de apretarse un poco el cinturón, planear bien los gastos, pues ya lo que te den es para comer, pasearte [...] ya no tiene uno que estar pagando escuelas de los hijos o la casa, así que la pensión debe alcanzar, además, tengo lo que me dieron por parte de la UAM, eso está guardado en el banco, se invierte y no hay problemas

(Entrevista 6, jubilado)

Esta cita reitera el planteamiento inicial de las autoridades institucionales cuando generaron la propuesta de retiro en 2005, así mismo, reflejan que el monto de la pensión es considerado bajo pero suficiente para cubrir las necesidades mínimas.

Al indagar el tema sobre la vinculación con la universidad, ambos mencionan no tener inconveniente de mantener vínculos con la actividad académica. Incluso hay un

entusiasmo ante la idea de ser considerados como invitados especiales en ciclos de conferencias, seminarios o actividades acordes a su área del conocimiento.

4.2 Impacto de la edad en la docencia

El sistema de reconocimiento del trabajo académico en la UAM favorece el desarrollo de la investigación, de manera que la docencia tiene un menor reconocimiento, factor que impacta negativamente. En términos de desempeño los profesores se preocupan más por obtener los puntos necesarios para participar en el sistema de estímulos, que por preparar sus clases, práctica que se encuentra fuertemente arraigada entre los académicos de edad avanzada, quienes consideran que por el hecho de contar con grados académicos, reconocimientos entre el gremio profesional, publicaciones relevantes, exposiciones artísticas, etcétera, no necesitan modificar la forma en que imparten sus clases o incluso, actualizar sus conocimientos.

En términos cuantitativos es difícil medir la calidad educativa y su impacto, pero los propios académicos reconocen que:

Hay muchos profesores ya grandes, sobre todo en CyAD, que son excelentes arquitectos o diseñadores, pero que no saben cómo dar una clase [...] y repiten lo mismo que hace veinte años, no se preocupan por actualizarse. Siguen enseñando a los alumnos como desarrollar los grandes proyectos inmobiliarios, con la idea de que cuando egresen tendrán sus despachos, pero ahora, el contexto nacional es diferente, los chicos necesitan saber hacer casas de interés social

(Entrevista 9)

La cita anterior confirma que los académicos son especialistas en una disciplina, pero que carecen de una formación pedagógica y didáctica para los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esto significa que los planes de estudio se han modernizado, se flexibilizan y modifican los contenidos pero los profesores son los mismos y no todos tienen la disposición de cambiar su forma de enseñanza:

En el departamento, el promedio de edad de los profesores es de 40 años pero yo creo que hay mucha apatía de algunos profesores de no superarse, incluso a varios de ellos no les interesa meter la documentación necesaria para obtener becas, hay mucha gente con capacidad pero hay apatía a las necesidades de los estímulos

(Entrevista 3)

Entre los problemas institucionales que pueden surgir por contar con una planta académica en edad avanzada, se encuentra el hecho que los profesores con mayor nivel de habilitación y experiencia imparten cursos en los últimos años de licenciatura o en posgrado, de manera que los alumnos que están en el tronco general de asignaturas conviven con profesores con menor experiencia docente.

4.3 Conclusión del capítulo

Las reformas a la educación superior de la década de los noventa se concentraron en el establecimiento de procedimientos para asegurar, en primer lugar, que la planta académica de tiempo completo contara con posgrados, que desarrollaran las tareas de investigación y docencia y se institucionalizaran formas de aseguramiento de calidad a través de la evaluación regular de los programas institucionales, así como la productividad del cuerpo académico. Uno de los ejes sobresalientes en esta reforma fue la implementación de programas de estímulos diferenciados para la carrera académica, cuyo eje central fue considerar que a mayor productividad, mayores ingresos personales y mejores condiciones laborales.

Los ejes que guían la actividad académica basada en la productividad, generaron de manera indirecta una mayor habilitación de la planta académica y condiciones favorables en el desarrollo de la profesión al incrementar los ingresos mensuales y las condiciones de seguridad laboral de los profesores universitarios. Los programas de retiro representan una merma considerable en los ingresos de los académicos, quienes al iniciar su proceso de jubilación pierden una parte considerable

de su ingreso mensual y prestaciones. De entrada, esta pérdida económica es considerada como el principal factor que incide en la postergación del retiro laboral.

No obstante, los resultados de la investigación desarrollada por medio de las entrevistas permiten observar que la pérdida de incentivos económicos no es el único factor presente para entender por qué los académicos alargan cada vez más su estancia en la UAM, lo cual conlleva de manera indirecta otras problemáticas para la institución ligadas al envejecimiento de la planta académica.

Los entrevistados coinciden en considerar al trabajo como un medio –en algunos casos el de mayor relevancia- de desarrollo personal. Es la adscripción al establecimiento (independientemente del campo disciplinario) lo que permite obtener los insumos necesarios para su autorrealización. De manera más específica, es el desarrollo de la actividad laboral lo que les otorga satisfacciones profesionales y emocionales. Al deslindarse del espacio universitario, automáticamente se pierden estos beneficios.

Por último, el tercer factor de importancia para no jubilarse, se relaciona con una percepción sobre la jubilación. Los profesores, especialmente los de mayor antigüedad, consideran que benefician a su institución y que tienen aún mucho que dar. Esto no surge únicamente de una percepción sobre sus capacidades, sino fundamentalmente de una valoración negativa sobre el retiro laboral (y por supuesto sobre lo que representa el envejecer). Por tanto, al jubilarse aceptarían que son viejos, que han perdido su capacidad para darle algo a la institución y que ha caducado el valor que la institución, los estudiantes y los colegas le otorgan al esfuerzo que han dedicado durante décadas (aunque no necesariamente sea cierto).

A este respecto, otro hallazgo de importancia en la información generada por medio de las entrevistas apunta a una percepción de algunos académicos sobre lo que la UAM aún tiene que darles. El mantenerse activo sería un indicio de que la institución reconoce el esfuerzo empleado para lograr una mayor habilitación, mantener una productividad decorosa, incorporarse a los sistemas de estímulos internos y en palabras de algunos docentes “dedicar su vida a la universidad”.

Es necesario considerar que algunos académicos al parecer sí presentan muestras de cansancio y que de haber un sistema de pensiones mucho más atractivo, quizá no postergarían aún varios años su retiro. Las alternativas actuales no son interesantes incluso para aquellos que han considerado la posibilidad de jubilarse, en

especial, entre los académicos del grupo 1 se podrían prever efectos más evidentes de ese aparente cansancio o falta de energía y dedicación a la vida académica.

En suma, la información presentada en este capítulo me permite evidenciar los tres factores que están presentes en la jubilación postergada de los académicos de la UAM, que podrían ser indicativos del cálculo racional que efectúan los docentes en sus decisiones y su relación con otros actores:

- 1) La existencia de sistemas de jubilación y ofertas emergentes de jubilación poco atractivas para el académico, en términos económicos y en el nivel de las prestaciones
- 2) La valoración sobre el conjunto de gratificaciones simbólicas que sólo pueden obtenerse por medio de la actividad laboral, tales como el prestigio, el estatus frente a otros grupos sociales, la autoridad y la posibilidad de dar a conocer su trabajo
- 3) La valoración negativa sobre el retiro laboral que induce a una pérdida de los conceptos de autorrealización, utilidad social y retribuciones que consideran justas por parte de la institución.

El fenómeno de envejecimiento de la planta académica conlleva a la institución a reflexionar y realizar acciones que le permitan: primero, aprovechar la experiencia de una planta académica altamente habilitada de la tercera edad y segundo, garantizar la calidad de la educación y así, favorecer a la UAM en procesos de eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos.⁴⁸

5. CONCLUSIONES

La decisión de un académico por mantenerse activo no descansa en un solo factor. La postergación de la jubilación se debe principalmente a que el académico es un *sujeto racional* que actúa conforme a la búsqueda de su bienestar a través de dos vertientes: a) económico y b) simbólico. Ambos elementos surgen al incorporar en la vida del académico factores exógenos y endógenos al sujeto mismo.

⁴⁸ La eficacia tiene que ver con resultados, está relacionada con lograr los objetivos. La eficiencia, en cambio, se enfoca a la optimización de los recursos, tanto humanos como financieros.

El salario, las compensaciones económicas y el pago de las pensiones están determinados por diversas estructuras organizacionales claramente definidas, que le permiten al académico obtener un nivel de satisfacción.⁴⁹ Cuando se modifican, alteran la percepción de bienestar y, con ello, influyen directamente en la toma de decisión con respecto al retiro.

Claro ejemplo es la modificación a la ley del ISSSTE. Este cambio es percibido como algo perjudicial para los trabajadores administrativos ya que para jubilarse anteriormente requerían de menor tiempo y salario. Con la reforma de 2007 se incrementó el tiempo que deben cotizar un mismo ingreso así como la edad para obtener la jubilación. Por su parte, los académicos parecen mantener una postura al margen, factor que se explica al no situarse ellos mismos dentro del grupo con posibilidad de jubilarse ya que el estilo de vida (con una estabilidad económica y ambiente laboral agradable) forja una vía de autosatisfacción. Aún así, las jubilaciones incrementarán en el corto plazo, no tanto por la vigencia de la ley del ISSSTE sino que gradualmente se incrementa el número de académicos que están cercanos a cumplir los 40 años de servicio.

De manera que la ausencia de una regulación a nivel nacional con respecto al retiro ha producido dos fenómenos al interior de las IES:

1. Si las pensiones se otorgan por el número de años de servicio el riesgo del establecimiento es el pago excesivo de jubilaciones a edad temprana - incluso durante más tiempo del que se labora en la universidad ya que muchos de los académicos ingresaron antes de los 30 años de edad
2. Al no regular la salida laboral, también se corre el riesgo de incrementar la permanencia de docentes aún por encima de los 75 años de edad o los 30 laborados. Este problema a su vez, conlleva a la escasa renovación de personal.

Otro elemento que adquiere relevancia es el reconocimiento del prestigio de los académicos ante sus propios colegas, alumnos y sociedad en general, el cual no siempre se expresa a través de los ingresos que obtienen. La noción de bienestar, desde la teoría de la *rational choice* ocasionalmente está determinada por la

⁴⁹ La satisfacción es considerada como algo grato, bueno o próspero que se obtiene gracias a la realización de un deseo o como premio y/o recompensa a un mérito realizado y que genera bienestar en el individuo.

maximización económica, pero también por principios de calidad, producción y divulgación intelectual que favorecen el desarrollo de la profesión académica en términos de prestigio y presencia. En contraste, la jubilación produce aflicción por la carencia de dicho reconocimiento social. Es por ello que el bienestar simbólico, entendido como la aceptación y disfrute del prestigio, también juega un papel importante en la toma de decisión del académico con respecto a mantenerse activo.

Para que la jubilación sea atractiva, es necesario contar con elementos institucionales que permitan obtener un retiro económicamente digno. Así mismo, el establecimiento debe ser capaz de ofrecer *alternativas* para mantener un vínculo con los espacios universitarios. Una política de esta naturaleza permitirá que las IES conserven a los profesores con mayor experiencia y habilitación, pero también permitirá que el sujeto no tenga un desprendimiento repentino con las actividades que desempeñó por largo tiempo (investigación, la creación artística, la difusión y preservación de la cultura, asesoría académica, etc.) y así, se modificaría la percepción del retiro no como algo negativo sino como un derecho laboral.

Parto de reconocer que tanto el establecimiento como el grupo de pares constituyen el principal referente de acción del académico en la concepción del *ethos* mismo, de manera que el retiro es percibido como una ruptura con ambos espacios (institución y colegas), por lo que la vinculación adquiere gran relevancia en el sentir de los académicos y en su pretensión de mantenerse activos. Es importante señalar que este arraigo por el quehacer universitario es notablemente fuerte entre aquellos profesores que han dedicado gran parte de su vida al desarrollo de las funciones sustantivas (docencia e investigación) cuya carrera académica es relevante.

Otro aspecto importante para los académicos, es que este trabajo les permitió obtener un desarrollo personal y laboral, bajo un sistema de valores completamente diferente a otros trabajos. Por ejemplo, la práctica docente se sustenta bajo los principios de *libertad de cátedra* y *autonomía*, valor social (agregado) que les permite sentirse satisfechos en sus actividades cotidianas, y por tanto, en su vida profesional.

Uno de los principales argumentos para que la jubilación no sea obligatoria es que debido a la naturaleza del trabajo que realiza el académico, contar con 60 años de edad no es razón suficiente para retirarse, ya que se encuentra en pleno uso de sus facultades mentales (Oiteza, 1999). Esta postura no cuestiona ni plantea que la lucidez que pueda tener el ser humano de edad avanzada *suele* decaer después de los 70

años de edad (OMS, 1998) ¿Cómo garantizar la calidad educativa cuando cerca del 10 por ciento de los profesores en la UAM son mayores de 70 años y pueden presentar enfermedades inherentes a su edad, como demencia senil, entre otros? ¿Deben las instituciones de educación superior apelar a la voluntad del académico para solicitar su retiro? ¿Se debe regular el retiro en esta institución?

Considero que es necesario reconocer que el nivel de compromiso y de participación de los académicos es heterogéneo, de manera que si se piensa en la posibilidad de regular el retiro en las universidades públicas, tal y como ha pasado en países como España o Francia, es necesario reconocer la desigualdad en el desempeño de los académicos, más allá de medirlo en función de productos del trabajo, debe también pensarse en términos de calidad de la docencia.

Por ejemplo, en España en 2002, se implementó un programa de incentivación para el retiro profesional que consistió en ofrecer a los profesores mayores de 65 que se jubilaran, contar con la posibilidad de ser nombrados *profesores honoríficos* y una vez que cumplan los 70 años ser nombrados *eméritos*, esto les permite mantener su estatus académico y prestigio social, siempre y cuando la trayectoria sea sobresaliente, al mismo tiempo que mantienen una vinculación con la vida académica pues ofrecen una cátedra específica, un seminario o ciclos de conferencias. Además obtienen un ingreso mensual, de esta forma se contribuye al reconocimiento social de la institución, al reconocimiento individual del académico y a la liberación de plazas, beneficiándose ambas partes.

Asimismo, hay que reconocer que también existe un porcentaje de la población docente que vive en un nivel de confort, que no está interesado en participar en la generación del conocimiento (y en consecuencia, en la dinámica institucional de bonos por productividad), o bien, para quienes la preparación de clases es limitada. Si los académicos trabajan bajo esta dinámica, la jubilación no representa una pérdida económica significativa, sin embargo, difícilmente podrían encontrar otro empleo con las características y comodidades que implica trabajar en la UAM pues es una institución sumamente amigable en términos de autonomía hacia el trabajo del académico. Por ejemplo, no se verifica hora de entrada y salida, no se entrega una planeación de clases, se participa sólo si así lo desea el propio académico en las evaluaciones de promoción, no se justifican las faltas y no hay sanciones al respecto, etcétera.

Estas facilidades laborales también impactan para que los académicos que no cuentan con becas y/o estímulos consideren mantenerse activo como un beneficio y por lo tanto, posterguen la jubilación a pesar de no significar una ventaja en términos económicos o de reconocimiento social.

Es por ello que si se pensara en regular el retiro entre los académicos de la UAM, se debe considerar:

- Que actualmente los montos del pago de pensión no dependen de la universidad, sino que están determinados por los sistemas de seguridad social.
- Si se toma como referente el nivel de habilitación (perfil PROMEP o pertenecía al SNI), una opción es que los académicos mayores de 60 años ingresen en una lista de profesores con reconocimiento institucional para impartir clases. Pero este criterio de selección favorece sólo a los investigadores y descarta automáticamente a los docentes que fueran “buenos” pero que no realizan investigación, aunque el lector debe recordar que una de las principales características de la UAM desde su surgimiento es precisamente, la figura de docente – investigador.
- Si se considera como referente la docencia, la institución podría generar la lista de profesores para impartir clases a partir de los resultados de la evaluación de alumnos. No obstante, este criterio no permite aprovechar la experiencia de los “buenos” investigadores que no obtienen buen puntaje en la evaluación. Además, el mecanismo de evaluación de profesores dista de poder medir la calidad de la docencia.

La vinculación con la universidad después del retiro debe ser un reconocimiento al académico, por lo que corresponde al establecimiento generar lineamientos que reconozcan el trabajo de aquellos profesores que aún tienen algo que ofrecer a la universidad, de esta forma, la institución aprovecha a profesores altamente habilitados y con experiencia profesional (prestigio) y que están comprometidos con el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos. La idea de sentarse a ver televisión es ajena tras una trayectoria de productividad, asociada a la propia dinámica de la profesión y del establecimiento, donde la obtención de recursos económicos se presenta bajo una lógica cuantitativa de acuerdo con el número de productos del trabajo. Existe pues la

percepción de que ya jubilado ¿Qué pueden hacer? ¿Cómo va a distribuir su tiempo? ¿Cómo va a cambiar su vida?

En el ámbito personal, la jubilación implica un reajuste al estilo de vida, una adaptación. Quien ha trabajado 35 o 40 años y recorre la misma trayectoria, realiza actividades similares y convive con la misma gente ¿está preparada psicológicamente para esta nueva faceta de su vida? Una vez jubilados, los académicos cuentan con tiempo libre para desarrollar actividades que antes no podían hacer, por ejemplo, uno de los profesores del grupo tres ahora puede pintar al óleo, actividad que siempre le gustó pero que no disponía de tiempo para realizar. Por su parte, la otra profesora jubilada actualmente vende productos de belleza. Ambos señalaron que mantienen prácticas acordes a la rutina diaria como profesores activos (por ejemplo despertarse a una hora determinada), así como extrañar el contacto con los alumnos:

Tengo a mis nietos, pero no es lo mismo, cuando vengo a la universidad me gusta ir al departamento y encontrarme en los pasillos a mis alumnos, saludarlos y preguntarles como van [...] estar con jóvenes me hace sentir bien

(Entrevista 6, jubilado)

El retiro también tiene implicaciones sociales. El académico jubilado se enfrenta a una estructura familiar que también ha cambiado, ahora ya no es la “abuela retirada” quien cuida de los nietos, sino que se integra a una sociedad diferente a la que vivió en su juventud, de manera que podría enfrentar una doble exclusión: laboral y familiar.

El sujeto jubilado puede ser vulnerable ya que socialmente, pertenecer al grupo de la tercera edad suele vincularse con pérdidas (de la actividad laboral, económicas, salud, redes sociales). De manera que la exclusión es entendida como “la no participación en los recursos económicos, sociales, políticos y culturales de los que dispone el resto de la sociedad en que vive” (Mota y López, 1998, 2).

Los factores endógenos y exógenos influyen para que el académico prefiera mantenerse activo. Sus condiciones laborales (en términos económicos, normativos y contractuales) le permiten conservar un estilo de vida tranquilo, altamente remunerado y, socialmente reconocido; a todas luces, mejor que jubilarse.

Otro aspecto que se mencionó durante la investigación es que las IES con una planta académica de edad avanzada no cuentan con disponibilidad de plazas nuevas, de manera que la renovación del personal no está estructurada. Queda pendiente en la agenda política la creación de programas que favorezcan la incorporación de profesores-investigadores más jóvenes para sustituciones por causas de jubilación o retiro. Esto implicaría a su vez, invertir recursos en programas de retiro y contratación. Al respecto, Grediaga (2000) señala que:

La carencia de recursos y la ausencia de una política de contratación dirigida a la renovación pautada de la planta académica actual, pueden representar un cuello de botella en el futuro de la profesión académica del país. Por un lado, la situación de ajuste presupuestal y la existencia de definitividad desde el inicio del desarrollo de la carrera académica, parecerían mermar la productividad y dificultar la renovación de la planta académica actual. Por otro, probablemente debido a esa situación, se ha concentrado la inversión de los pocos recursos disponibles en la formación de quienes actualmente forman parte del personal académico, en muchos casos invirtiendo una cantidad importante de recursos en la formación doctoral de profesores que por su edad y antigüedad laboral, pronto se retirarán de la vida académica.

En el caso de la UAM, se contrata a personal temporal para cubrir una licencia o sabático y una plaza definitiva para cubrir una renuncia, creación de plaza nueva, fallecimiento o jubilación sin embargo, las contrataciones son discrecionales. Aunado a ello, se busca que los nuevos académicos cuenten con mayores niveles de habilitación (maestrías y doctorados) y experiencia en investigación al momento de ingresar, pero ¿puede un profesor desarrollar una carrera académica con contratos temporales? ¿Este tipo de contratación permite que el académico se comprometa con la institución? ¿Se desarrolla el sentido de pertenencia y la identidad de la misma manera que un profesor con contrato definitivo? Desde mi perspectiva, si bien es cierto que la contratación temporal no genera los mismos lazos identitarios con la institución, si contribuye a la formación del *ethos*.

Futuras investigaciones

La jubilación en las universidades públicas mexicanas es un tema relativamente nuevo, que surge a partir del estudio que realizó la ANUIES, a cargo de la Dra. Graciela Bensusán. El análisis de los elementos que influyen en la toma de decisión con respecto al retiro desde la perspectiva institucional junto con la perspectiva individual favorece a la apertura de nuevas líneas de investigación que contribuyan al desarrollo de políticas públicas para atender el fenómeno de envejecimiento de la planta académica.

A partir de esta investigación se desprenden otras interrogantes que deben ser consideradas en futuras investigaciones: ¿el género influye en la perspectiva del retiro? ¿Hay diferencia respecto a la calidad de la docencia entre los diferentes grupos etarios? ¿Cómo perciben los estudiantes a los profesores de edad avanzada? ¿Existen brechas generacionales entre los académicos de edad avanzada y los nuevos alumnos? Y si es así ¿cómo romperlas o modificarlas? ¿Cómo aprovechar la experiencia de una planta académica altamente habilitada de la tercera edad? Y en paralelo ¿Cómo renovar la planta académica? ¿Son responsables las IES de velar por los aspectos psicológicos de sus docentes?

Estas preguntas surgieron durante la realización de esta tesis y dan cuenta de la necesidad actual de que las políticas públicas incluyan en su agenda el debate en torno al retiro de los académicos.

Por último, señalo que las IES deben considerar factores que inciden en aspectos financieros y operativos institucionales, tales como:

- Conocer el número estimado de profesores que se jubilarán en el corto y mediano plazo y a su vez,
- Identificar las necesidad de nuevas contrataciones en ambos plazos

ACRÓNIMOS

AFORES	Administradoras de fondos para el retiro
ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior
B.U.A.P	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
CCT	Contrato colectivo de trabajo
CBI	Ciencias Básicas e Ingeniería
CINVESTAV	Centro de Investigación y de Estudios Avanzados e Instituto Politécnico Nacional
COLMEX	Colegio de México
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CONAPO	Consejo nacional de población
CROM	Confederación regional obrero mexicana
CSH	Ciencias Sociales y Humanidades
CyAD	Ciencias y Artes para el Diseño
DOF	Diario oficial de la federación
ENEP	Escuela nacional de estudios profesionales
FAEPU	Fondo de apoyo extraordinario a las universidades públicas
FAREUPE	Fondo de apoyo extraordinario para reformas estructurales de las universidades públicas estatales
FIUPEA	Fondo de inversión de universidades públicas estatales con evaluación y acreditación
FOMES	Fondo para la modernización de la educación superior
IES	Instituciones de educación superior
IMSS	Instituto mexicano del seguro social
INEE	Instituto nacional para la evaluación de la educación
INFONAVIT	Instituto del fondo nacional de vivienda para los trabajadores
IPS	Instituto de previsión social
ISSSTE	Instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado

ITSON	Instituto Tecnológico de Sonora
OCDE	Organización para la cooperación y el desarrollo económico
OMS	Organización mundial de la salud
PEA	Población económicamente activa
PEF	Presupuesto de egresos de la federación
PFD	Programa de formación docente
PIFI	Programa integral de fortalecimiento institucional
PROADU	Programa de apoyo al desarrollo universitario
PROMEP	Programa de mejoramiento del profesorado
RIPPPA	Reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico
SAR	Sistema de ahorro para el retiro
SEP	Secretaría de educación pública
SES	Sistema de educación superior
SESI	Subsecretaría de educación superior
SNI	Sistema Nacional de Investigadores
TIPPA	Tabulador para el ingreso y promoción del personal académico
U.A.A	Universidad Autónoma de Aguascalientes
U.A.B.C.S	Universidad Autónoma de Baja California Sur
U.A.E.M	Universidad del Estado de Morelos
U.A.Y	Universidad Autónoma de Yucatán
U.A.Z	Universidad Autónoma de Zacatecas
UACB	Universidad Autónoma de Baja California
UACJ	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
UACOAH	Universidad Autónoma de Coahuila
UACOL	Universidad Autónoma de Colima
UAEHGO	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
UAE Mex	Universidad Autónoma del Estado de México
UAGRO	Universidad Autónoma de Guerrero
UAGTO	Universidad Autónoma de Guanajuato
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana
UANAY	Universidad Autónoma de Nayarit

UAQro	Universidad Autónoma de Querétaro
UAS	Universidad Autónoma de Sinaloa
UASLP	Universidad Autónoma de San Luis Potosí
UATAMPS	Universidad Autónoma de Tamaulipas
UATLAX	Universidad Autónoma de Tlaxcala
UdG	Universidad de Guadalajara
UJED	Universidad Juárez del Estado de Durango
UNACH	Universidad Autónoma de Chiapas
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNISON	Universidad de Sonora
UV	Universidad Veracruzana

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Personal Docente 1970-1999	14
Cuadro 2. Número de afiliados y pensionistas del ISSSTE	46
Gráfica 1. Esperanza de vida en México	49
Cuadro 3. Relación de edad de jubilación y tiempo durante el cual se paga una pensión	50
Cuadro 4. Gasto programable del IMSS e ISSSTE 2006*	55
Cuadro 5. Presupuesto destinado a la seguridad social 2004, 2005, 2006 y 2008*	56
Cuadro 6. Pesos constantes al 2009	57
Cuadro 7. Distribución porcentual del presupuesto para pago de pensiones a cargo del erario federal	58
Cuadro 8. Distribución de recursos para el pago de pensiones de organismos estatales en el 2002, 2004, 2006 y 2008*	58
Cuadro 9. Países latinoamericanos que reformaron sus sistemas pensionarios	64
Cuadro 10. Comparativo del presupuesto aprobado destinado a la educación pública y a la educación superior entre 2004-2008*	68
Cuadro 11. Universidades autónomas por modelo de sistemas de pensiones antes de las reformas del 2002	74
Cuadro 12. Personal académico de la UAM por unidad	84
Cuadro 13. Salario tabulador base 2008	85
Cuadro 14. Comparativo de ingresos de profesor titular C según estímulos	86
Cuadro 15. Incentivo económico del SIN	87
Cuadro 16. Tipo de becas y estímulos que ofrece la UAM	88
Cuadro 17. Gratificación por antigüedad	92
Cuadro 18. Prima de antigüedad por años de servicio	92
Cuadro 19. Monto económico de la UAM para el retiro de un académico titular C	93
Cuadro 20. Pensión por jubilación	94
Cuadro 21. Personal académico de la UAM en 2002. Números absolutos por división y rango de edad	97
Cuadro 22. Personal académico de la UAM en 2002. Porcentajes por división y rango de edad	98
Cuadro 23. Porcentaje de la planta académica de edad avanzada por unidad y división	99
Cuadro 24. Comparativo de rangos de edad por unidad en porcentajes	100
Cuadro 25. Personal académico de la UAM en 2002. Total de profesores titulares de tiempo completo por periodo de ingreso	100
Cuadro 26. Presupuesto destinado al pago de prestaciones para el personal académico y administrativo de la UAM**	101
Cuadro 27. Personal académico de UAM-A con antigüedad previa	104
Cuadro 28. Profesores por periodo de ingreso en UAM-A, 2002. Números absolutos	105
Cuadro 29. Profesores por periodo de ingreso en UAM-A, 2002. Porcentajes	105
Cuadro 30. Profesores por división y periodo de ingreso, UAM-A, 2002. Porcentajes	106
Cuadro 31. Titulares que se jubilaron en el periodo 2004 – 2008	114
Cuadro 32. Contrataciones de personal académico entre 2000 y 2008 en la UAM-A	115
Cuadro 33. Tabulador salarial 2008	116
Cuadro 34. Antigüedad en UAM (número de años en nómina)	120

BIBLIOGRAFIA

- Alcaide, M. (1987) *Conflicto y poder en las organizaciones*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 365 Págs.
- Álvarez Aragón, Virgilio (1990) *Jon Elster y el individualismo metodológico una lectura*. Universidad de Brasilia. FLACSO. Doctorado conjunto en Estudios Comparados sobre América Latina. 41 págs.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ANUIES (1999) *Anuarios Estadísticos. Personal Docente* <http://www.anui.es/servicios/e_educacion/index2.php> (4 de Marzo, 2008)
- (2004a) *Informe sobre el proyecto de presupuesto para educación superior correspondiente al año fiscal 2005 y gestiones realizadas por la Secretaría General Ejecutiva y el Consejo Nacional de la ANUIES*. XXXV Sesión ordinaria de la Asamblea General de la ANUIES. Octubre, México.
- (2004b) "Se buscan soluciones al problema de pensiones y jubilaciones" en *Confluencia* No. 110 <<http://207.428.162.4>> (19 de Mayo 2004).
- Auza, Néstor T. (2004) "Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), del amanecer al ocaso" en *La Nación*, 02/02/2004 <[http://www.iesalc.unesco.org.ve/pruebaobservatorio/reseasdeprensa/Argentina/02-02-04\(1\).htm](http://www.iesalc.unesco.org.ve/pruebaobservatorio/reseasdeprensa/Argentina/02-02-04(1).htm)> (16 de octubre, 2005)
- Becher, Tony (1989) *Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Biblioteca de Educación, España, Gedisa
- (1992) "Las disciplinas y la identidad en los académicos" en *Universidad Futura* No. 4 (10) pp. 55-72
- Bensusán, Graciela e Ívico Ahumada Lobo (2006) "Sistemas de jubilación en las instituciones públicas de educación superior y composición por edad del personal académico" en *Revista de la Educación Superior*, México, Vol. 35, No. 138, pp. 7-35
- Brunner, Joaquín (1987) *Universidad y sociedad en América Latina*. UAM/ANUIES, México.
- (1990) *Educación superior en América Latina. Cambios y desafíos*. FCE. Chile. 203 págs.
- Brunner, Joaquín y Ángel Flishfish (1989) *Los intelectuales y las instituciones de la cultura*. Tomo 1, 2º edición, UAM-A/ANUIES. México, 205 págs.
- Cámara de Diputados (2003) *Presupuesto de Egresos de la Federación*
- (2004) *Presupuesto de Egresos de la Federación*
- (2005) *Presupuesto de Egresos de la Federación*
- (2006) *Presupuesto de Egresos de la Federación*
- (2008) *Presupuesto de Egresos de la Federación*
- (2009) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación, 1917 www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf (26 de septiembre, 2009)
- Castellanos Gaytán, Carmen (2004) "Comisiones merman ganancias en AFORES" en *la Jornada*. 31 de Mayo, <<http://www.jornada.unam.mx/2004/may04/040531/006n1sec.html>> (24 de julio, 2004)
- Clark, Burton (1991) *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la*

- organización académica. Nueva imagen – Universidad futura- UAM-A. México*
 ----- (1992) *El sistema de educación superior*. UAM-A/SEP/Universidad futura.
 México
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2008) *Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores*, DOF, publicado el 21 de Marzo 2008
 <http://www.conacyt.mx/SNI/SNI_Reglamentacion.html> (03 de febrero, 2010)
- Consejo Nacional de Población, CONAPO (1999) *Proyecciones de la población nacional 1995-2050*
 <<http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/1999/PDF/99005.pdf>> (22 Marzo, 2007)
- Cristiano, Javier (2006). “Racionalidad de la acción y racionalidad de la teoría” en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* número 113, enero-marzo. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- Cruz Torrero, Luis (2000) “Ley General de Pensiones civiles de retiro” en *De la dirección de pensiones al actual ISSSTE*.
 <<http://www.issste.gob.mx/website/comunicados/nosotros/agosto2000/Secre%F3en1925laDirecci%F3nGeneral.html>> (17 de octubre, 2004)
- Diario Oficial de la Federación, DOF (2007) Nueva Ley del ISSSTE
 <<http://www.issste.gob.mx/nuevaley/leydelissste.html>> (12 de marzo, 2009)
- De la Luz Juárez, Gloria (2004) “Perspectivas de jubilación vía administradoras de fondos de pensiones” en *El nuevo milenio mexicano. Tomo 4. Los retos sociales*. UAM-A. México, Pp. 397-422
- Didriksson, Axel. (2002) “La insolvencia universitaria: el incumplimiento de los derechos de pensión y jubilación” en Guadalupe Teresinha Bertussi y Roberto González Villareal. *Anuario Educativo Mexicano. Visión retrospectiva*. UPN, La Jornada México, Pp. 100-115
- Didriksson; Axel, Javier Fuentes Maya y Aurora Palma Cárdenas (2002) *Proyecto: El Financiamiento para las instituciones de educación superior en México: 1990-2002* UNAM/CESU,
 <<http://www.iesalc.unesco.org.ve/programas/Financiamiento/Informe%20Financiamiento%20-%20M%E9xico.pdf>> (29 de septiembre, 2006)
- Doménech, Antoni (1991) “Introducción”, en *Jon Elster, Domar la suerte*, Paidós, Barcelona. Elster, Jon (1989) *Ulises y las sirenas. Estudios sobre racionalidad e irracionalidad*. Fondo de Cultura Económica, México.
- (1990) *El cambio tecnológico*. Gedisa, Barcelona.
- (1991) *Domar la suerte*, Gedisa, Barcelona.
- (1998) *Uvas amargas. Sobre la subversión de la racionalidad*, Península, Barcelona.
- (1999) *Juicios salomónicos. Las limitaciones de la racionalidad como principio de decisión*, Gedisa, Barcelona.
- (2002) *Ulises desatado. Estudios sobre racionalidad, precompromiso y restricciones*. Gedisa.
- Fox, Louise y Edward Palmer (2003) “La reforma del sistema de pensiones en Europa en el decenio de 1990: Lecciones para América Latina” en *Revista de la CEPAL* No. 29. Abril, Pp. 133-150
- Foxley, Alejandro (1988) *Experimentos neoliberales de América Latina*, Cambridge University Press. Santiago de Chile. 166 págs.
- García N., Héctor, *et al*, (2006). “Situación actual y perspectiva de los sistemas de pensiones y jubilaciones en México,” en Enrique de la Garza y Carlos Salas

- (Coord.) *La Situación Del Trabajo en México*, 2006. México, Plaza y Valdéz.
- García R., Hugo (2003). "Efectos de las políticas de estabilización y ajuste sobre las fuentes del bienestar social en México," en Alejandro Nadal y Francisco Aguayo (coord.) *Experiencias de crisis y estrategias de desarrollo. Autonomía económica y globalización*. México, El Colegio de México.
- García S., Adrián (2003) "Las Transformaciones del Sistema de Pensiones y de Jubilación en México" Tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias Políticas y Administración, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Gil, Manuel (1992) *Los académicos. Un botón de muestra*. UAM. México
- Gómez-Vela, María y Eliana N Sabeh (1998) *Calidad de Vida. Evolución del Concepto y su Influencia en la Investigación y la Práctica*
<<http://www.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/calidad.htm>> (29 enero, 2007)
- Grediaga Kuri, Rocío (2000) *Profesión académica, disciplinas y organizaciones. Procesos de socialización y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos* México. ANUIES
< http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib55/561.html> (18 de diciembre, 2009)
- Guadarrama, Gloria (2001) Condiciones de bienestar y políticas de protección social en el Estado de México hacia el final del siglo XX. En *Documentos de investigación* El Colegio Mexiquense
<<http://www.cmq.edu.mx/docinvest/document/DI62230.pdf>> (13 de febrero, 2007)
- Hamui Sutton, Mery (2005) "Procesos de conformación y consolidación de grupos de investigación: factores materiales y simbólicos que convocan y dan sentido a los grupos" Tesis doctoral. COLMEX, Centro de Estudios Sociológicos, México. 717 Pp.
- Hernández Licona, Gonzalo (2001) *Políticas para promover una ampliación de la cobertura de los sistemas de pensiones: el caso México*. Serie financiamiento y desarrollo No. 107. Santiago de Chile, CEPAL, enero, publicación de las Naciones Unidas.
- Huerta, Arturo (1996) *Causas y remedios a la crisis económica en México*. Ed. Diana. México, 166 Págs.
- Ibarra, Eduardo (1998). *La universidad ante el espejo de la excelencia. Enjuegos organizacionales*. UAM-Iztapalapa, México. 482 págs.
- (2000). "Los costos de la profesionalización académica en México: ¿es posible pensar en un modelo distinto?" en *Los actores de la universidad: ¿unidad en la diversidad? Memoria del Encuentro de Especialistas en Educación Superior. Re-conociendo a la universidad, sus transformaciones y su por-venir*, Vol. III, CEIICH-UNAM, México.
- Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS (2008) Memoria estadística 2008
http://www.imss.gob.mx/estadisticas/financieras/m_est2008cap_2.htm (17 de agosto, 2009)
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, INEE (2007) "Gasto Nacional en Educación 1980-2007" en *Indicadores del sistema educativo nacional*
<www.inee.edu.mx/.../2007/PanoramaEducativoDeMexico/.../2007_AR06_.pdf> (18 agosto, 2009)
- Instituto de Previsión Social, IPS (2009) "Jubilación automática docente" Argentina,

- <http://www.ips.gba.gov.ar/apo_como_me_jubilo.html#automaticadocente> (15 de junio, 2009)
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ISSSTE (2001) "Anuario estadístico, población amparada total, asegurados directos y familiares por año, 1992-2001" en *Información institucional* <<http://www.issste.gob.mx/issste>> (29 de septiembre, 2006)
- (2006) "Anuario estadístico" <<http://www.issste.gob.mx/issste>> (29 de septiembre, 2006)
- (2007) "Anuario estadístico" <<http://www.issste.gob.mx/issste>> (29 de septiembre, 2006)
- (2009) *Informe Financiero y Actuarial* <www.issste.gob.mx/issste/.../IFA_FINAL_junta_directiva.pdf> (23 de agosto, 2009)
- López Zárate, Romualdo (1996) *El financiamiento a la educación superior 1982-1994*. ANUIES, México, 296 Pp.
- López Zárate, Romualdo, Oscar González Cuevas y Miguel Ángel Casillas (2000) *Una historia de la UAM. Sus primeros 25 años*, UAM, México, 633 págs.
- López, Jorge y Abraham Hernández. (2003) *El Dutch cappuccino model aplicado a México: Un esquema viable con la propuesta de Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro* <<http://icpr.tam.mx/ss2/Corta.PDF>> (14 de junio, 2004)
- Lora, Eduardo y Carmen Páges (2000) *Hacia un envejecimiento responsable: Las reformas de los sistemas de pensiones en América Latina* Washington. BID. Octubre.
- Márquez Jiménez, Alejandro (2005) "Evaluación de algunas de las metas propuestas para la Educación Superior en el PRONAE 2001-2006. Un análisis desde la perspectiva de las políticas de financiamiento de la Educación Superior a tres años del gobierno del cambio". Ponencia presentada en el Seminario Nacional sobre financiamiento de la Educación Superior, UNAM, 29 y 30 de agosto.
- Martínez Della Rocca, Salvador P y Ma. Esther Ibarra Rosales (2005) *Financiamiento y educación superior en México*. 21 Pp. <<http://www.iesalc.unesco.org.ve/>> (25 de marzo, 2006)
- Maslow, Abraham (1998) *El hombre autorrealizado. Psicología del ser*. 1 ed. Editorial Kairos. 296 págs.
- Mendoza Rojas, Javier (2005) "Evaluación de algunos indicadores del financiamiento de la educación superior en México" en Ángel Díaz Barriga y Javier Mendoza (coords.) *Educación Superior y Programa Nacional de Educación 2001-2006. Aportes para una discusión*. 247 págs.
- Mesa-Lago, Carmelo (2004). *Las reformas de pensiones en América Latina y sus impactos sobre los principios de la seguridad social*. Santiago de Chile, CEPAL.
- Molina Salazar, Raúl y Carolina Carbajal de Nova (2004) "Financiamiento y equidad en los sistemas de seguridad social en México" en *El nuevo milenio mexicano. Tomo 4. Los retos sociales*. UAM-A. México, Pp. 375-396
- Morales Modenesi, Ana Cristina (2007) "Bienestar Laboral y Supervisión Psicosocial" en Diario *La Hora*, 2 de noviembre, Guatemala <<http://www.lahora.com.gt/notas.php?key=21979&fch=2007-11-02>> (02 febrero, 2010)
- Mota López, Rosalía y Oscar López Maderuelo (1998) "Las personas mayores ante la exclusión social: Nuevas realidades y desafíos" en *Dialnet*. No. 112. Universidad de la Rioja

- <<http://www.redadultosmayores.com.ar/buscador/files/EXCLU001.pdf>> (05 febrero, 2010)
- OCDE (2005) Eco-Salud. Cómo se encuentra México comparativamente. <<http://www.oecd.org/dataoecd/51/15/35140519.pdf>> (26 agosto, 2008)
- OMS (1998) *Envejecimiento saludable. El envejecimiento y la actividad física en la vida saludable*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (1998) "La flexibilidad externa y la estructura del empleo" en *Repercusión de las disposiciones sobre flexibilidad de los mercados de trabajo en las industrias mecánicas, eléctricas y electrónicas*. Ginebra. pp. 90-115
- Oteiza, Enrique y Pablo Jacovkis (1999) "La Jubilación de los docentes universitarios ¿oportunidad para los jóvenes o nueva variante del ajuste? En *Exactamente*. Núm. 14, <http://www.puentes.gov.ar/educar/servlet/Downloads/S_BD_EXACTAMENTE/EXA-1407.pdf> (8 de julio, 2005)
- Ortiz Wadgyamar, Arturo (1995). *Política económica de México 1982-1995; los sexenios neoliberales*. México, Nuestro Tiempo.
- Pallán, Carlos (1998) "Problemas y escenarios sobre los sistemas de seguridad social" en *Gestión y Estrategia* No. 14. Julio-Diciembre Departamento de Administración. UAM-A
- Pérez Carrillo, Agustín (2004) "Las jubilaciones en las universidades públicas" en *Revista de la Educación Superior* No. 129, Vol. XXXIII (1) Enero-Marzo, ANUIES. <http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/129/index.html> (18 de julio, 2004)
- Presidencia de la República (2005) *Informe de Gobierno Anexo. 5°*
 ----- (2006) *6° Informe de Gobierno. Anexo Estadístico*
 ----- (2007) *1er. Informe de Gobierno Anexo Estadístico*
- Reyes Heróles, Regina (2009) "Pocos mexicanos ahorran para el retiro" en *CNNExpansión.com* publicado el 25 de Marzo, <<http://www.cnnexpansion.com/mi-dinero/2009/03/24/pocos-mexicanos-ahorran-para-el-retiro>> (17 de febrero, 2009)
- Rivero Torrico, Gonzálo (2008) "Pirámide de Maslow" <<http://www.google.com.mx/#hl=es&q=piramide+de+maslow&meta=&aq=1&og=pir%C3%A1mide+de&fp=ee96377430bf6c12>> (19 de enero, 2010)
- Robles Vásquez, Héctor, et. al (2006) *Panorama Educativo de México 2006. Indicadores del Sistema Educativo Nacional*. México, INEE Pp. 272-293
- Rodríguez, José Raúl (2000) *Mercado y profesión académica en Sonora*. ANUIES, México. 233 págs.
- Rondero López, Norma (2005) "Transformación de los modos de regulación del trabajo académico en México. 1945-2000" Tesis doctoral. Estudios Sociales, línea de estudios laborales. UAM-I. México
- Rueda Peiro, Isabel (1998) *México: crisis, reconstrucción económica, social y política* Editorial. Siglo XXI. México
- Sabater Pruna, M. Assumpta et. al. (2005) "Módulo 2. El concepto de desarrollo sostenible" en *Desarrollo sostenible*, Ediciones Universidad Politécnica de Catalunya, 76 págs.
- Schwartzman, Simón (1993) Conferencia en el seminario-taller sobre Educación

- Superior en América Latina: políticas comparadas", organizado por el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADES), Lima, Perú 21-24 de junio, 1993.
Publicado en *Grades - Notas para el Debate* 10, 1993, Pp. 41-58.
- Secretaría de Educación Pública, SEP (2003) *Reglas de Operación del Fondo de Apoyo Extraordinario a las Universidades Públicas Estatales*. Junio 9, México
- SEP-ANUIES (2004) *Informe del programa de fomento a reformas estructurales en las universidades públicas estatales*. XXIII Sesión ordinaria del Consejo de universidades públicas e instituciones afines, 21 y 22 de mayo, Aguascalientes.
<http://www.anui.es.mx/e_proyectos/pdf/InfPensionesCUPIAmayo2004.pdf#search=%22informe%20del%20programa%20de%20fomento%20a%20reformas%20> (25 de marzo, 2006)
- Sills, David (1974) *Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales*. Madrid. Aguilar.
- Subsecretaría de Educación Superior, SESIC (2006) Convocatoria para participar en el fondo de apoyo para reformas estructurales.
<<http://sesic.sep.gob.mx/sesic/financiamiento/FAEUP.ht>> (24 de mayo, 2006)
- (S/F) *Fondo de Apoyo para las Reformas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales*
<<http://sesic.sep.gob.mx/sesic/normativa/faeup/FAEUPantecedentes.pdf#search=%22fondo%20de%20apoyo%20para%20reformas%20estructurales%22>> (25 de marzo, 2006)
- Solís Soberón, Fernando (s/f) Los sistemas de pensiones en México, la agenda pendiente
<<http://www.indetec.gob.mx/cnh/Interes/Deuda/Pensiones/capitulo5.pdf>> (15 febrero, 2007)
- Tuirán Gutiérrez, Rodolfo (2008) *Sistemas de Pensiones y Jubilaciones en las Universidades Públicas Estatales*. Documento presentado en la H. Cámara de Diputados, Comisión de Seguridad Social. México
- UdG (2002) *La pensión Universitaria. Diagnóstico del problema y propuestas de solución*. págs. 27
<<http://www.cucea.udg.mx/profesores/pension/pdf/pensionuniv.pdf>>. (20 de junio, 2004)
- Universidad Autónoma Metropolitana, UAM (2003a) *Legislación universitaria*, México, 440 págs.
- (2003b) Anuario Estadístico UAM, México
- (2004) *Guía de prestaciones*. UAM, México
- (2005) *Informe del Rector General*, UAM, México
- (2008a) *Contrato colectivo de trabajo*. UAM, México
- (2008b) *Tabulador de salarios de personal académico y administrativo*, UAM, México
- (2008c) Anuario Estadístico UAM, México
- Uthoff, Andras (2006) Brechas del Estado de bienestar y reformas a los sistemas de pensiones en América Latina. En *Revista de la CEPAL*, No. 89. Agosto. Pp. 9-37
- Zaragoza Sigler, María (2006) *La seguridad social en México*. Senado de la República, LX Asamblea. Documento presentado el 20 de Octubre
< www.senado.gob.mx/content/sp/com/content/estatico/.../1.pdf > (15 de enero, 2010)

Informantes clave

Dr. Adrián de Garay Sánchez, Rector de la UAM-A, 2005-2009

Lic. Nora Edith Salas Alvarado, Coordinadora de Recursos Humanos de la Unidad

Lic. Eréndira Antonieta Chávez Gómez, Jefa de la Sección de Prestaciones de la Coordinación de Recursos Humanos

Entrevistas con académicos

Entrevista 3. Ma. Antonieta García, División de Ciencias Básicas e Ingeniería

Entrevista 4. Constantino Carrera, División de Ciencias Básicas e Ingeniería

Entrevista 6. Francisco Montero López, División de Ciencias y Artes para el Diseño

Entrevista 12. Ma. Isabel Raygoza, División de Ciencias Básicas e Ingeniería

ANEXO I. Características del estudio

Conformación de la muestra

La información sobre el personal académico de la UAM en su conjunto se obtuvo de una base de datos del total de académicos titulares activos en la segunda quincena de enero de 2002 (3,010 registros), incluye:

- Nombre, edad, antigüedad de cotización al sistema de seguridad social, fecha de ingreso a UAM, antigüedad en la UAM, categoría, nivel, tipo de contratación, unidad, división, departamento, área

Se utilizó también la base de datos del personal académico activo en la UAM-A, quincena 24 de 2008. La información en esta base es:

- Número de registro, edad, antigüedad, fecha de cotización al sistema de seguridad social, fecha de antigüedad en UAM.

A partir de la primera base de datos se realizó una selección de académicos para las entrevistas. El criterio utilizado fue definir tres grupos de acuerdo a su antigüedad en UAM:

- Grupo 1: Antigüedad superior a 26 años. Género (tres hombres y tres mujeres por cada división)
- Grupo 2: Antigüedad entre 18 y 25 años. Género (tres hombres y tres mujeres por cada división)
- Grupo 3: Profesores jubilados (3 por división)

Los grupos de análisis no constituyen una muestra estadísticamente representativa de la población estudiada. Se optó por realizar un muestreo no intencional mediante la inclusión de individuos que permitan la identificación de grupos. También se realizaron dos entrevistas a informantes clave del establecimiento.

Instrumento

Para la parte cualitativa del trabajo de investigación, se diseñaron tres guiones de entrevista con el fin de reunir información sobre la percepción de los académicos activos y jubilados con respecto al retiro, así como de informantes clave de la

institución ante el problema de las jubilaciones, de manera que se obtenga la opinión de los principales grupos representativos.

La entrevista permite tener un acercamiento a los aspectos subjetivos que generalizados, inciden a nivel macrosocial en el fenómeno de envejecimiento de la planta académica en la UAM. El instrumento muestra siete variables de carácter psicosocial.

Variables de análisis en entrevistas

	Variable	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
1	Condiciones de ingreso	aplica	aplica	aplica
2	Aportación a la institución	aplica	aplica	aplica
3	Identificación con la UAM	aplica	aplica	aplica
4	Pertinencia del retiro	aplica	aplica	aplica
5	Condiciones de retiro	aplica	aplica	aplica
6	Expectativas de retiro	aplica	aplica	aplica
7	Factores que incidieron en la toma de decisión con respecto al retiro	No aplica	No aplica	aplica

De las 45 entrevistas planeadas (18 por cada grupo), sólo se realizaron 16 ya que la información comenzó a ser reiterativa, de manera que se presentó un agotamiento de información.

Muestreo no intencional

Grupo	Académicos	No. entrevistas	División
1	Activos de las tres divisiones con antigüedad mayor a 26 años	2	CBI
		2	CSH
		2	CyAD
2	Activos de las tres divisiones con antigüedad de 16 a 25 años	2	CBI
		2	CSH
		2	CyAD

3	Profesores jubilados	1	CBI
		1	CyAD
	Rector de unidad Azcapotzalco	1	Rectoría
	Coordinador de Recursos Humanos de la Unidad	1	Rectoría
Total de entrevistas		16	

Informantes clave

Cargo	Nombre
Rector de unidad Azcapotzalco	Dr. Adrián de Garay Sánchez
Coordinadora de Recursos Humanos de la Unidad	Lic. Nora Edith Salas Alvarado
Jefa de la Sección de Prestaciones de la Coordinación de Recursos Humanos	Lic. Eréndira Antonieta Chávez Gómez

Entrevistas

No. entrevista	Grupo	División	Nombre
3	2	CBI	Ma. Antonieta García
4	1	CBI	Constantino Carrera
6	3	CyAD	Francisco Montero López
12	3	CBI	Ma. Isabel Raygoza

Las entrevistas restantes se mantienen en anonimato por así convenirlo con los académicos.

Guión de entrevista para académico activo

Grupos 1 y 2



La jubilación postergada en las universidades públicas mexicanas.
El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

Buenos días, agradezco su colaboración en este trabajo de investigación. La entrevista tiene como objetivo conocer su perspectiva sobre el retiro de los académicos de la UAM. Los resultados de la información que proporcione serán anónimos.

Nombre:	
Edad:	
División:	
Sexo:	
Grupo:	
Entrevista no.	
Fecha y hora:	
Duración de entrevista:	
Lugar y atmósfera:	

I. Condiciones de ingreso a la UAM

¿Cómo fue su ingreso a la UAM?

(contratación definitiva o temporal, concurso de oposición o invitación directa)

¿Cuáles fueron las principales actividades que realizó en su ingreso?

(docencia, asesorías, elaboración de planes y programas de estudio de licenciatura, gestión, investigación, elaboración de planes y programas de estudio de posgrado)

¿Cuáles eran las condiciones de infraestructura en su ingreso?

(aulas, cubículos, talleres, laboratorios)

II. Aportación a la institución

¿Considera que ingresar a la UAM le permitió desarrollarse personal y profesionalmente? ¿Por qué?

¿Considera que ser académico contribuye a tener prestigio? ¿Por qué?
¿Cuál considera que ha sido su aporte a la institución?
III. Identificación con la UAM y el trabajo académico
Para usted ¿qué implica ser profesor de la UAM?
En términos de desempeño ¿cómo se ve a sí mismo?
¿Se siente satisfecho con la profesión que eligió? ¿Por qué?
¿Se siente identificado con la UAM? ¿Por qué?
IV. Pertinencia del retiro y percepción de la vejez
Para usted ¿qué es el envejecimiento?
¿Cuál considera que es momento idóneo para jubilarse? ¿Por qué?
V. Condiciones de retiro
¿Conoce cuáles son las condiciones de retiro que ofrece el sistema de seguridad social?
¿Conoce cuáles son las condiciones de retiro que ofrece la UAM?
¿Qué opina de que al retirarse perderá el seguro de gastos médico mayores?
VI. Expectativas de retiro
¿Cuáles son sus planes en el futuro dentro de la UAM?
Entre sus planes a corto o mediano plazo ¿se encuentra jubilarse?
¿Qué le gustaría que le ofreciera la UAM para tener un retiro digno?

Guión de entrevista para académico jubilado

Grupo 3



La jubilación postergada en las universidades públicas mexicanas.
El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

Buenos días, agradezco su colaboración en este trabajo de investigación. La entrevista tiene como objetivo conocer su perspectiva sobre el retiro de los académicos de la UAM. Los resultados de la información que proporcione serán anónimos.

Nombre:	
Edad:	
División:	
Sexo:	
Grupo:	
Entrevista no.	
Fecha y hora:	
Duración de entrevista:	
Lugar y atmósfera:	

I. Condiciones de ingreso a la UAM

¿Cómo fue su ingreso a la UAM?

(contratación definitiva o temporal, concurso de oposición o invitación directa)

¿Cuáles fueron las principales actividades que realizó en su ingreso?

(docencia, asesorías, elaboración de planes y programas de estudio de licenciatura, gestión, investigación, elaboración de planes y programas de estudio de posgrado)

¿Cuáles eran las condiciones de infraestructura en su ingreso?

(aulas, cubículos, talleres, laboratorios)

II. Aportación a la institución

¿Considera que ingresar a la UAM le permitió desarrollarse personal y profesionalmente? ¿Por qué?

¿Considera que ser académico contribuye a tener prestigio? ¿Por qué?
¿Cuál considera que ha sido su aporte a la institución?
III. Identificación con la UAM y el trabajo académico
Para usted ¿qué implicó ser profesor de la UAM?
En términos de desempeño ¿cómo se ve a sí mismo durante el tiempo que estuvo activo?
¿Se siente satisfecho con la profesión que eligió? ¿Por qué?
¿Se siente identificado con la UAM? ¿Por qué?
IV. Retiro y percepción de la vejez
Para usted ¿qué es el envejecimiento?
¿A qué edad cree que puede considerarse viejo? ¿Por qué?
¿Cuánto tiempo colaboró en la UAM?
¿Cuánto tiempo tiene jubilado?
¿Qué actividades ha desarrollado a partir de su jubilación?
¿Mantiene algún tipo de relación con la universidad?
Si es así, ¿de qué tipo y cómo es que se entera de dicha actividad?
Una vez que se jubiló ¿ha deseado trabajar nuevamente?
V. Condiciones de retiro
¿Ha cambiado su vida, desde el punto de vista económico a partir de su jubilación?
En caso de enfermedad, ¿dónde se atiende?
¿Qué significó dejar de contar con el seguro de gastos médicos mayores?

Guión de entrevista para informantes clave



La jubilación postergada en las universidades públicas mexicanas.
El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

Buenos días, agradezco su colaboración en este trabajo de investigación. La entrevista tiene como objetivo conocer la perspectiva institucional sobre el retiro de los académicos de la UAM.

Nombre:	
Edad:	
División:	
Sexo:	
Grupo:	
Entrevista no.	
Fecha y hora:	
Duración de entrevista:	
Lugar y atmósfera:	

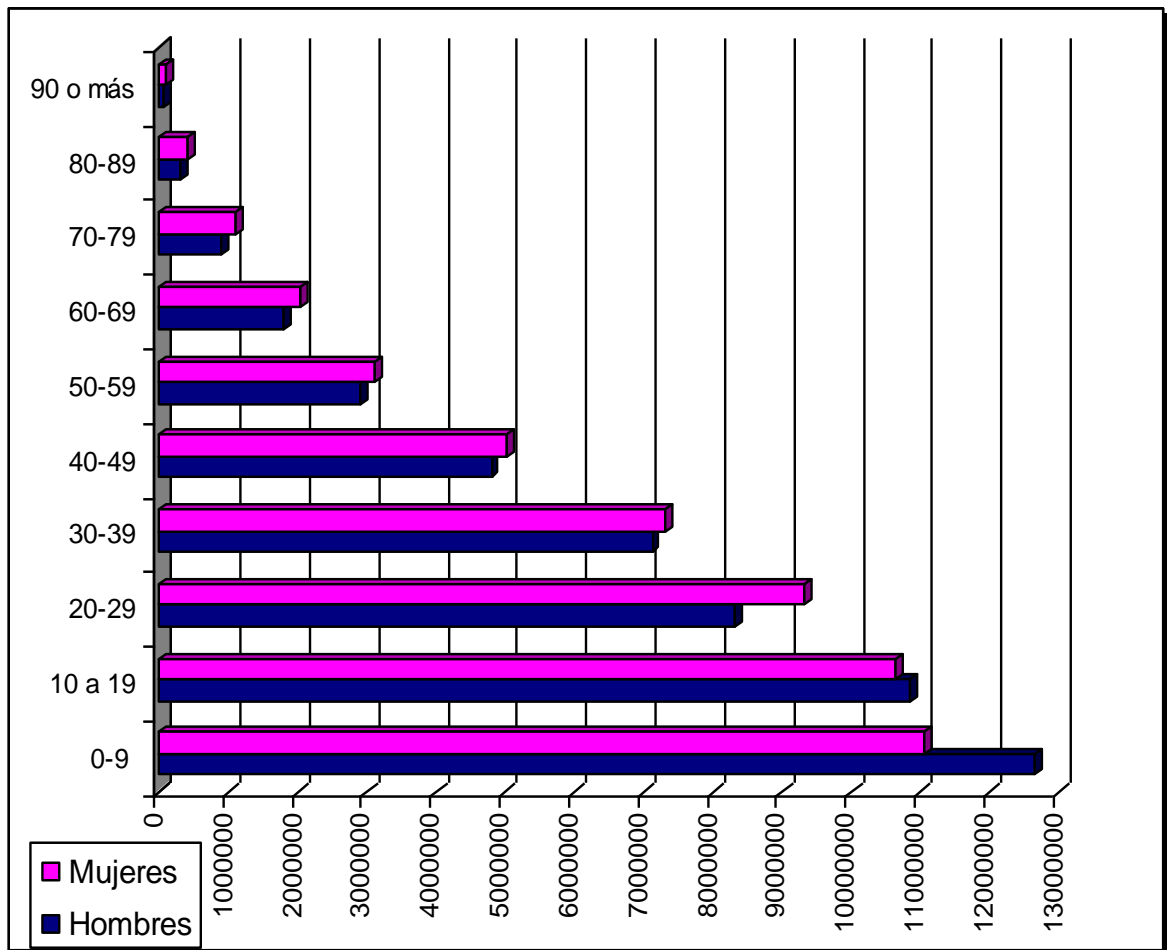
I. Las jubilaciones en la UAM

En esta unidad ¿qué tan frecuentes son las peticiones para jubilación de personal académico?
En caso positivo ¿en qué porcentaje?
¿Predomina alguna división?
¿Predomina algún género?
¿Hay alguna propuesta institucional que favorezca el retiro?
¿Hay alguna estrategia institucional para enfrentar el proceso de envejecimiento de la planta académica?
¿Los trabajadores de la UAM están informados sobre cuáles son las condiciones de

retiro con las que cuentan?
II. Acerca de la percepción de los académicos frente al retiro
En las entrevistas realizadas sobresale la importancia de mantenerse intelectualmente activo como el principal factor para no jubilarse ¿qué opina al respecto?
A pesar de la disminución de ingresos que implica la jubilación, los académicos dicen que eso no es un factor decisivo e importante. Las entrevistas señalan que hay una tendencia a considerar que, una vez jubilados, se pueden o deben adaptarse a su nuevo ingreso ¿qué opina de estas respuestas?
Desde la perspectiva institucional ¿cuáles son los problemas que enfrenta la UAM al contar con una planta académica de edad avanzada?
¿Cómo influye en la vida académica que la institución tenga profesores de edad avanzada?
¿Qué factores contribuyen a la falta de jubilaciones en las instituciones de educación superior?
Desde su particular punto de vista ¿cuándo considera que es el momento ideal para jubilarse?
Desde el punto de vista institucional ¿cuándo considera que es el momento ideal para que los académicos se jubilen?
En esta unidad hay varios profesores que han demostrado una preocupación por el asunto de las jubilaciones como el Dr. Agustín Pérez Carrillo, el Dr. Carlos Pallán, el profesor Lucio Leyva, el profesor Miguel Angel Abeas ¿han tenido algún acercamiento con usted para comentar sus propuestas y/o preocupaciones?
¿Considera que los académicos se han preocupado por conocer sus derechos respecto al retiro?
¿Qué acciones ha realizado la institución para informar a los trabajadores acerca de sus condiciones de retiro?
¿Hay alguna diferencia entre los académicos y el personal administrativo con respecto a su interés por el retiro?
III. Sindicato
¿Qué participación ha tenido el sindicato ante el problema de las jubilaciones en la universidad?
En el foro realizado en noviembre en la unidad de Xochimilco, el sindicato se

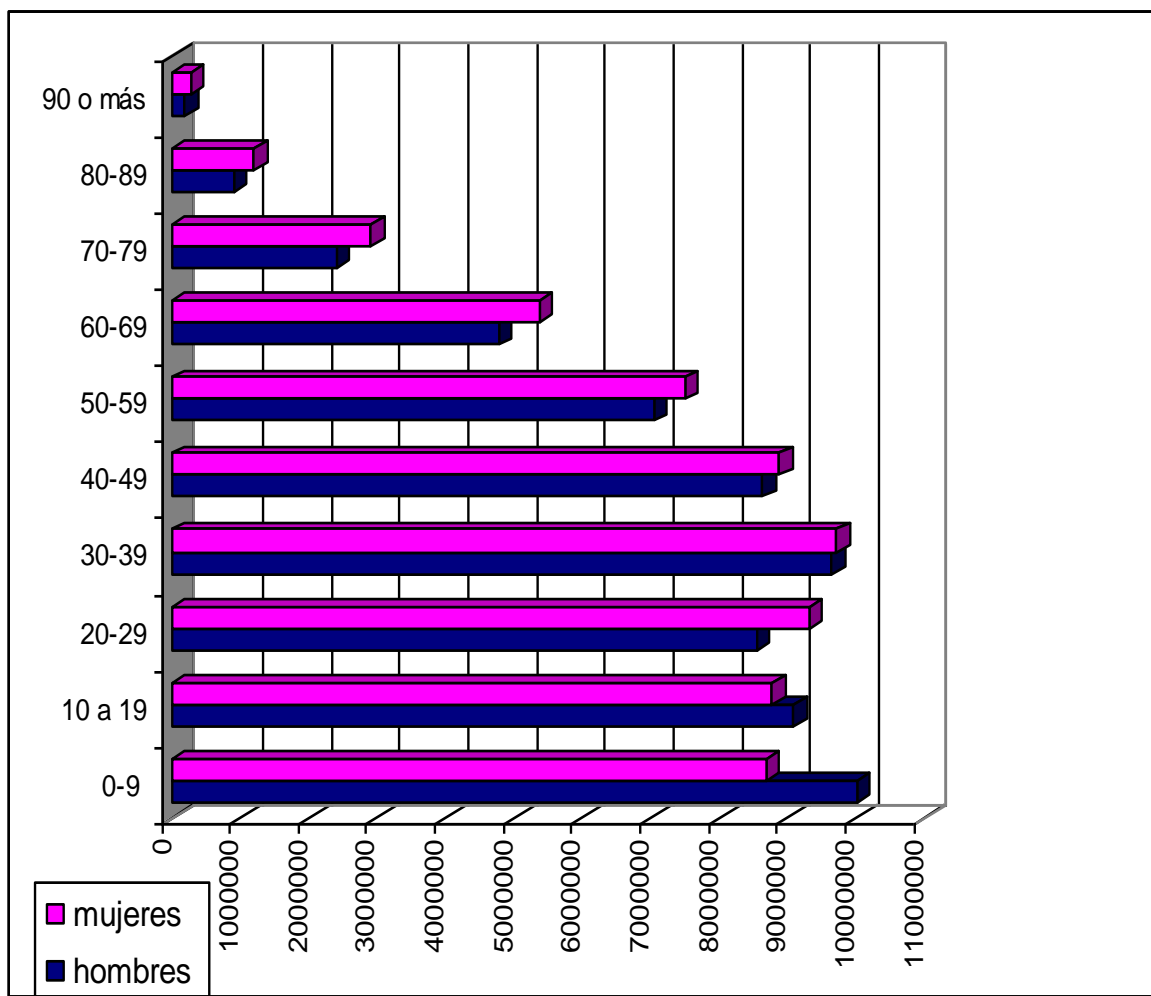
comprometió a realizar una casa del jubilado con la idea de que los profesores tengan un lugar de participación y encuentro con la universidad ¿realmente se ha dado un acercamiento de este actor?

ANEXO 2. Estructura poblacional en México en 2000



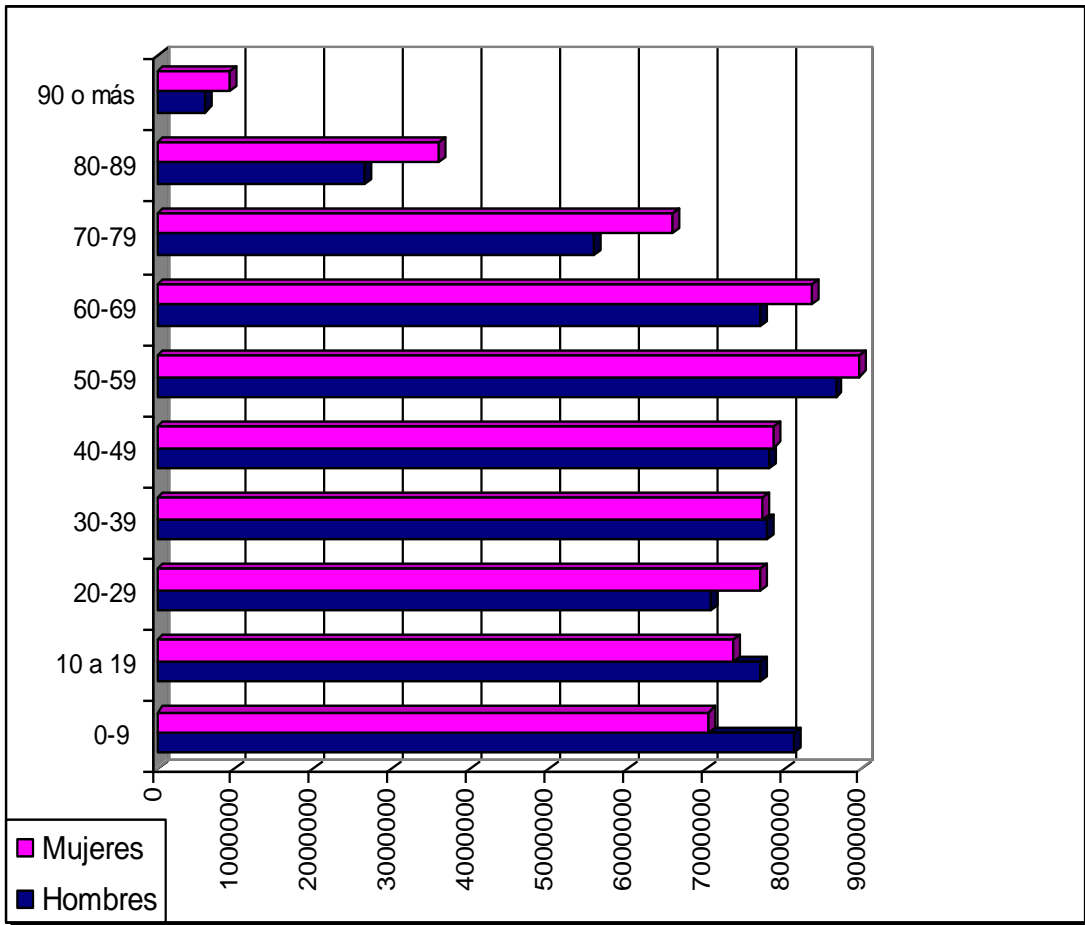
Fuente: (CONAPO, 1999)

Estructura poblacional en México en 2025



Fuente: (CONAPO, 1999)

Estructura poblacional en México en 2050



Fuente: (CONAPO, 1999)

ANEXO 3. Becas y Estímulos otorgados por la UAM

- *Estímulo a la docencia y la investigación*

Nivel	Monto otorgado
“A” al obtener 5,000 puntos	2 quincenas
“B” al obtener 8,000 puntos	3 quincenas
“C” al obtener 11,000 puntos	4 quincenas

- *Beca de apoyo a la permanencia*

Categoría	Nivel	Montos otorgados*
Asociado	A	0.5
Asociado	B	1.0
Asociado	C	1.5
Asociado	D	2.0
titular	A	3.0
titular	B	4.0
titular	C	5.5

- *Estímulo a la trayectoria académica sobresaliente (ETAS). Se otorga solamente a titulares C con puntajes adicionales según tabulador.*

Puntaje adicional	Montos otorgados
22 mil puntos	1.0
44 mil puntos	2.0
66 mil puntos	3.0
88 mil puntos	4.0
110 mil puntos	5.0
121 mil puntos	5.5

*Los montos se otorgan en salarios mínimos

- *Beca al reconocimiento de la carrera docente*

Se otorga a titulares y asociados de tiempo completo y medio tiempo en todas sus categorías, la característica de esta beca es que considera 4 niveles de actividad docente según el número de horas-semana-trimestre acumuladas durante el año. Los niveles son: nivel A con 12 horas-semana-trimestre, nivel B con 16 horas-semana-trimestre, nivel C con 24 horas-semana-trimestre y nivel D con 30 horas-semana-trimestre.

Categoría	Nivel	Nivel de la beca*, según actividad docente frente a grupo			
		A	B	C	D
asociado	A	0.25	0.30	0.40	0.50
asociado	B	0.50	0.65	0.85	1.00
asociado	C	0.75	0.90	1.25	1.50
asociado	D	1.00	1.20	1.70	2.00
titular	A	1.50	1.85	2.50	3.00
titular	B	2.00	2.45	3.30	4.00
titular	C	2.75	3.40	4.60	5.50

*Los montos se otorgan en salarios mínimos

- *Estímulo al grado académico*

Se otorga mensualmente a los académicos que tengan beca de apoyo a la permanencia o estímulo a la docencia y la investigación.

Categoría	Nivel	Nivel del estímulo*, según grado obtenido		
		Licenciatura	Maestría	Doctorado
Asociado	A	0.125	0.25	0.5
Asociado	B	0.25	0.5	1.0
Asociado	C	0.375	0.75	1.5
Asociado	D	0.5	1.0	2.0

titular	A	0.75	1.5	3.0
titular	B	1.0	2.0	4.0
titular	C	1.375	2.75	5.5

*Los montos se otorgan en salarios mínimos

- *Seguros de Vida*

Seguro de vida de grupo	\$46,000.00 con doble indemnización por muerte accidental colectiva.
Seguro colectivo capitalizable	\$24,000.00 con doble indemnización por muerte accidental y triple indemnización por muerte accidental colectiva

Tabla 1. Asignación de beca o estímulo al personal académico 2008

Unidad	División	Estímulo a la docencia y la investigación	Beca de apoyo a la permanencia	Beca a la carrera docente	Estímulo al grado académico	Estímulo a la trayectoria académica
Azcapotzalco	CBI	94	175	324	264	147
	CSH	116	210	321	201	189
	CyAD	51	131	187	99	115
Cuajimalpa	CCD	13	21	18	21	9
	CNI	12	16	20	27	3
	CSH	11	18	18	39	8
Iztapalapa	CBI	124	188	275	258	182
	CBS	125	174	218	194	167
	CSH	142	237	306	259	227
Xochimilco	CBS	154	244	374	267	216
	CSH	127	228	367	243	228
	CyAD	41	102	178	80	110

Fuente: (UAM, 2008c) Anuario Estadístico

Tabla 2. Porcentaje de académicos con asignación de beca o estímulo al personal académico 2008 con respecto al total de académicos de la división

Unidad	total de académicos	División	Estímulo a la docencia y la investigación	Beca de apoyo a la permanencia	Beca a la carrera docente	Estímulo al grado académico	Estímulo a la trayectoria académica
Azcapotzalco	414	CBI	22.7	42.3	78.3	63.8	35.5
	364	CSH	31.9	57.7	88.2	55.2	51.9
	219	CyAD	23.3	59.8	85.4	45.2	52.5
Cuajimalpa	28	CCD	46.4	75.0	64.3	21.0	9.0
	23	CNI	52.2	69.6	87.0	117.4	13.0
	21	CSH	52.4	85.7	85.7	185.7	38.1
Iztapalapa	298	CBI	41.6	63.1	92.3	86.6	61.1
	250	CBS	50.0	69.6	87.2	77.6	66.8
	350	CSH	40.6	67.7	87.4	74.0	64.9
Xochimilco	380	CBS	40.5	64.2	98.4	70.3	56.8
	376	CSH	33.8	60.6	97.6	64.6	60.6
	169	CyAD	24.3	60.4	105.3	47.3	65.1

Fuente: Elaboración propia con respecto al Anuario Estadístico, UAM (2008c)

ENTREVISTAS TIPO



La jubilación postergada en las universidades públicas mexicanas.
El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana,
Unidad Azcapotzalco

Buenos días, agradezco su colaboración en este trabajo de investigación. La entrevista tiene como objetivo conocer su perspectiva sobre el retiro de los académicos de la UAM. Los resultados de la información que proporcione serán anónimos.

Nombre:	(se elimina el nombre para mantener el anonimato)
Edad:	43
División:	CBI, Departamento de Electrónica
Sexo:	Femenino
Grupo:	2
Entrevista no.	3
Fecha y hora:	6 de Marzo, 2006
Duración de entrevista:	40 minutos
Lugar y atmósfera:	Edificio G, 3er piso cubículo 5.

I. Condiciones de ingreso a la UAM

¿Cómo fue su ingreso a la UAM?

(contratación definitiva o temporal, concurso de oposición o invitación directa)

Entré como ayudante de investigación por concurso de evaluación curricular aproximadamente 8 meses antes de terminar mi carrera. Cuando la terminé seguía como ayudante pero también empecé a trabajar en otra empresa. Cuando se me iba a terminar el tiempo de la ayudantía me ofrecieron dar clases aquí, en un laboratorio, por esa época tenía una niña pequeña y me quedé embarazada de mi segunda bebe así que decidí aceptar ser profesor de medio tiempo.

¿Cuáles fueron las principales actividades que realizó en su ingreso?

(docencia, asesorías, elaboración de planes y programas de estudio de licenciatura, gestión, investigación, elaboración de planes y programas de estudio de posgrado)

Primero fue de apoyo a un profesor en su proyecto de investigación y en ocasiones lo apoyaba para dar algunas clases. Ya después que empecé a dar clases pues me dediqué más a la docencia. Los planes de estudio ya estaban funcionando pero se comenzaron a revisar por esos años.

¿Cuáles eran las condiciones de infraestructura en su ingreso?

(aulas, cubículos, talleres, laboratorios)

Las condiciones de trabajo no eran tan buenas como ahora, tanto en la infraestructura como en las prestaciones. En esos días no contaba con un cubículo propio sino que había uno común para ayudantes. Después, cuando me ofrecieron dar clases en el laboratorio de materiales básicos y que ya entré como profesor asistente ya tenía un cubículo pero era compartido con otros dos profesores. Después de un año de estar de medio tiempo, me dieron la extensión de jornada a tiempo completo ese periodo lo aproveché además para realizar mis estudios de maestría. Ahorita estoy terminando así que eso es parte de buscar mejorar nuestras condiciones porque uno puede acceder a más programas de becas y estímulos pero también hacer investigación.

Así estuve mucho tiempo pero como hubo una época en que la universidad tenía la necesidad de contratar a nuevos profesores, me ofrecieron dar clases teóricas como asistente también, además de las del laboratorio. Como estaba dando clases parciales estuve en otro trabajo adicional, trabajé en Telmex así que estuve en los dos trabajos por 11 años como profesora de tiempo parcial.

Actualmente cuento con un cubículo propio, soy profesor titular b tengo una antigüedad de 19 años porque me consideran desde que era ayudante pero fue hasta 1998 para acá que soy profesor de tiempo completo

II. Aportación a la institución

¿Considera que ingresar a la UAM le permitió desarrollarse personal y profesionalmente? ¿Por qué?

Si claro, como te comenté, terminé la licenciatura cuando ya estaba trabajando, y ahora estoy terminando la maestría y si quiero seguir con otro doctorado.

¿Considera que ser académico contribuye a tener prestigio? ¿Por qué?

Pues las condiciones de la UAM son muy atractivas, puedes ganar bien en términos de

<p>salario, porque pagan mucho mejor que en muchas empresas, pero también porque socialmente es bien visto que uno sea profesor universitario de una escuela como ésta. Pero más bien pienso que es al revés. Poder trabajar en una institución como ésta nos da prestigio porque ya tiene un renombre hecho, es reconocida por los empresarios y por los empleadores, así que cuando uno dice que estudió en la UAM o que trabajas en la UAM, es la universidad la que nos ayuda a tener prestigio.</p>
<p>¿Participa en el programa de deshomologación? Si</p>
<p>¿Qué becas recibe actualmente? Cuento con mi sueldo y con beca a la docencia, hasta enero fui coordinadora de laboratorios lo que implica un pago adicional mientras se llevan a cabo dichas funciones</p>
<p>¿Cuál considera que ha sido su aporte a la institución? Trato de hacer bien mi trabajo, creo que el principal aporte que cada uno de nosotros podemos hacer es que se mantenga el reconocimiento de la institución por su buena calidad. Todos formamos parte de la UAM y creo que sería arrogante de mi parte decir que yo puedo aportar algo relevante a la universidad. Si todos hacemos bien nuestro trabajo y con gusto, eso se refleja en los alumnos, salen motivados y bien preparados y esa es nuestra contribución. Enseñar bien. Transferir conocimientos, colaborar en la actualización de planes de estudio y la preparación de éstos, mejorar el área de trabajo que de sistemas digitales porque en esta área hay un poco de retraso.</p>
<p>¿Cómo cree usted que se pueda mejorar su área? En este departamento la mayoría de los profesores sólo tienen licenciatura pero hay pocos con posgrado además el desarrollo de la investigación está un poco rezagada. Aquí se dedican más bien a la docencia, pero en el campo de conocimiento hay mucho potencial para desarrollar. El promedio de edad de los profesores es de 45 años pero yo creo que hay mucha apatía de algunos de no superarse, incluso a varios de ellos no les interesa meter la documentación necesaria para obtener becas hay mucha gente con capacidad pero hay apatía a las necesidades de los estímulos.</p>
<p>¿Cree que esta actitud esté relacionada con la edad de los académicos? Pues no tanto con la edad, sino con la falta de preparación.</p>

<p>¿Considera que la edad es un factor que afecte las capacidades laborales de los académicos?</p> <p>No. Es cuestión de actitud. En el departamento hay dos profes que son mayores, uno tienen mucha energía pero yo creo que para ellos es más difícil aceptar los cambios, el otro profesor si he visto que le dedica menos tiempo a los alumnos. Hay gente muy activa de 60 años en otras áreas con mucha energía que inyectan a sus alumnos, por eso digo que la actitud es más importante.</p>
<p>III. Identificación con la UAM y el trabajo académico</p>
<p>Para usted ¿qué implica ser profesor de la UAM?</p> <p>Primero creo que todos tenemos la necesidad de trabajar pero también es algo que me gusta porque me identifico con el trabajo con los alumnos, me gusta trabajar con jóvenes me trae una gran satisfacción además de gustarme el trabajo, creo que es muy importante sentirte productivo.</p>
<p>En términos de desempeño ¿cómo se ve a sí mismo?</p> <p>Bien, trato de superarme en lo académico y en lo personal cada día. Me gusta trabajar con jóvenes y aprender de ellos. Creo que es importante participar en varias actividades, no sólo dar clases, sino en gestión, becas, estímulos, todo eso te ayuda a mejorar.</p>
<p>¿Se siente satisfecho con la profesión que eligió? ¿Por qué?</p> <p>Si. Me gusta lo que hago, enseñar</p>
<p>¿Qué actividad realiza más, docencia, investigación o gestión?</p> <p>Mis actividades están más enfocadas a la docencia que a la investigación, si lo tomas como porcentaje podría decirse que son el 60% 30% y un 10% para labores administrativas, es decir para analizar por ejemplo los grupos temáticos, ver los planes de estudio y hace oficios y cosas así, además dedico gran parte de mi tiempo en relajar labores del comité de carrera para ver cosas relacionadas con la licenciatura y durante más de 4 años, estuve como coordinadora de laboratorio actividad que dejé más o menos en enero pero sí creo que exista la posibilidad de reincorporarme a esas labores.</p>
<p>¿Se siente identificado con la UAM? ¿Por qué?</p> <p>Claro que sí. De entrada pues soy egresada de la UAM, esta universidad me dio la oportunidad de tener una carrera pero también de trabajar</p>

IV. Pertinencia del retiro y percepción de la vejez

Para usted ¿qué es el envejecimiento?

Es algo natural. Un desgaste físico al que todos llegaremos... ojalá.

¿Cuál considera que es momento idóneo para jubilarse? ¿Por qué?

La jubilación es buena cuando hay enfermedad, agotamiento o falta de energía para realizar el trabajo. Mientras haya energía independientemente de la edad uno debe seguir trabajando, creo que la edad no es tan relevante como tener la capacidad de poder hacer bien el trabajo. La edad no debe ser un impedimento para nosotros, además como trabajamos con jóvenes, pues en ocasiones nos contagian su entusiasmo y eso es bueno porque en otros trabajos, las personas con las que uno convive son incluso más grandes de edad. Aquí no, te encuentras a gente de todas las edades y con todos los ánimos que se te ocurran. Desde el que viene por puro compromiso de estar presente, hasta el que realmente se compromete y le gusta dar clases. Lo mismo pasa con los alumnos. Te encuentras de todo.

¿Por qué cree que los académicos no se jubilan?

Primero porque tienen necesidad económica pero también hay una necesidad de sentirse productivo, tener en que ocuparse. Creo que eso también es muy importante, sobre todo cuando dedicas tantos años a una actividad, no es tan sencillo desprenderse.

Creo que puede ser una combinación entre los ingresos, que en esta universidad son bastante buenos cuando uno le entra a la dinámica de la puntitis, por lo mismo creo que mientras más grande somos, necesitamos sentirnos productivos. Bajo esa lógica hemos estado trabajando.

V. Condiciones de retiro

¿Conoce cuáles son las condiciones de retiro que ofrece el sistema de seguridad social?

Sé que es a través del ISSSTE pero desconozco los mecanismos

¿Conoce cuáles son las condiciones de retiro que ofrece la UAM?

No

¿Qué opina de que al retirarse perderá el seguro de gastos médico mayores?

Sí, pero uno cuenta con el seguro y puede atenderse ahí. No creo que sea tan grave.

VI. Expectativas de retiro

¿Cuáles son sus planes en el futuro dentro de la UAM?

Entre mis planes está hacer un posgrado, el doctorado por superarme pero también porque implica obtener una promoción estoy viendo la posibilidad de realizar afuera pero mientras logro esto pues seguiré como estoy.

Entre sus planes a corto o mediano plazo ¿se encuentra jubilarse?

No he pensado en el retiro.

¿Qué le gustaría que le ofreciera la UAM para tener un retiro digno?

Sería bueno que hubiera un sueldo base que permita subsistir, que permitieran tener servicios médicos además del ISSSTE para tener lo mínimo indispensable



La jubilación postergada en las universidades públicas mexicanas.
El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana,
Unidad Azcapotzalco

Buenos días, agradezco su colaboración en este trabajo de investigación. La entrevista tiene como objetivo conocer su perspectiva sobre el retiro de los académicos de la UAM. Los resultados de la información que proporcione serán anónimos.

Nombre:	(se elimina el nombre para mantener el anonimato)
Edad:	58
División:	CBI, Departamento de Ciencias Básicas
Sexo:	Masculino
Grupo:	2
Entrevista no.	7
Fecha y hora:	19 de septiembre de 2005
Duración de entrevista:	45 minutos
Lugar y atmósfera:	Edificio E, 1° piso, Coordinación de Departamento

I. Condiciones de ingreso a la UAM

¿Cómo fue su ingreso a la UAM?

(contratación definitiva o temporal, concurso de oposición o invitación directa)

Entré como profesor titular en 1989 o 1990 no recuerdo muy bien la fecha, anteriormente estuve trabajando en la UNAM así que ya tengo una larga experiencia como profesor de universidad. Yo ingresé por concurso de oposición y me fue bien porque me dieron contrato de tiempo completo y definitivo. En la UNAM me iba bien pero con la crisis busqué otras opciones y la UAM se caracterizaba por tener muy buenas condiciones laborales desde el ingreso.

¿Cuáles fueron las principales actividades que realizó en su ingreso?

(docencia, asesorías, elaboración de planes y programas de estudio de licenciatura, gestión, investigación, elaboración de planes y programas de estudio de posgrado)

¿Cuáles eran las condiciones de infraestructura en su ingreso?

(aulas, cubículos, talleres, laboratorios)

Como la UAM ya era una universidad consolidada cuando yo ingresé las condiciones laborales que me tocaron son buenas, tanto en lo que corresponde a las prestaciones como en lo que implica infraestructura.

En cuanto a las condiciones de trabajo pues si contamos con el espacio, en este edificio (E 1er piso) tenemos cubículos para que los profesores puedan dar asesorías, ahí pueden elaborar las guías, los exámenes o preparar sus clases, se cuenta con el equipo de cómputo aunque a veces no es el equipo más moderno está en buenas condiciones y los de cómputo apoyan mucho en este sentido para que todo funcione bien.

¿Cómo son sus condiciones actualmente?

Mira, es cuestión de la apreciación que cada quien tenga yo creo que las condiciones de trabajo en general son buenas, los laboratorios cuentan con el equipo moderno, se están construyendo nuevos espacios y laboratorios que benefician tanto a los estudiantes como a los profesores, la infraestructura de la universidad se está modernizando atrás se construyen edificios nuevos se construyeron los anexos y ya están funcionando, esos cubículos fueron amueblados con muebles nuevos y dan una mejor apariencia para cualquiera que entre, no solo para los estudiantes sino también para profesores invitados que luego nos visitan.

Hace poco se remodelaron espacios como la cafetería y se construyó una planta de agua de reciclaje, en fin, cosas que hacen que la universidad mejore.

Creo que los profesores siempre vamos a querer tener más de lo que ahora tenemos, si se tiene una computadora, queremos dos, y es que también los requerimientos se modifican y cambian y amplían siempre pero es imposible cubrir y satisfacer al 100% las necesidades y deseos de todos.

II. Aportación a la institución

¿Considera que ingresar a la UAM le permitió desarrollarse personal y profesionalmente? ¿Por qué?

Si, cuando yo entré ya estaba funcionando el programa de deshomologación así que depende del trabajo de uno si quiere mejorar las condiciones económicas.

¿Qué actividad realiza más? ¿Docencia o investigación?

A mí me gusta tanto la investigación como la docencia pero no siempre se puede dedicar el mismo tiempo a todas las actividades, sobre todo cuando además de eso, se realizan actividades de gestión. Por ejemplo, ahorita soy jefe de departamento de ciencias básicas, parte de mis funciones es buscar la manera de eficientizar lo que tenemos para contar con mejores condiciones de trabajo, es decir, que los laboratorios cuenten con el material necesario que se encuentren limpios, coordinar los proyectos y a los profesores, pero sobre todo trabajar muy de cerca con los estudiantes, pero realizar todas estas actividades me absorben tiempo que no le puedo dedicar a la investigación, estas actividades consumen gran parte de mi día, además de las clases que doy.

Los profesores de aquí debemos tener en cuenta que nuestra razón de ser son los estudiantes, así que imagínate un profesor que se dedicara sólo a la investigación. No puedes, tienes que combinar tus actividades y tratar de priorizar. Todos los coordinadores y jefes de departamento tenemos mucho trabajo, en especial en CBI siempre el dinero parece insuficiente para cubrir los requerimientos de las divisiones por eso es necesario estar negociando con medio mundo, por un lado con las autoridades, con los maestros, ver que se tengan proyectos y ver quién los va a financiar, ya es parte de la institución o buscar apoyos externos que nos vayan permitiendo la posibilidad de mejorar los laboratorios o el sistema abierto.

EL SAE (Sistema Abierto de Enseñanza) atiende a más de 1500 alumnos que llevan un ritmo muy diferente a los estudiantes que están matriculados y que asisten a diario a clases, coordinarlos y apoyarlos es una tarea doble porque por un lado los profesores que están atendiéndolos y asesorándolos también dan clases en aula, así que tienen su programa y plan de estudios para los estudiantes de aula y además desarrollan las guías para los alumnos que vienen por asearías.

En este momento creo que la mayor parte de mi tiempo se me va en atender asuntos de gestión, en segundo lugar a la docencia y en tercer lugar a la investigación. A veces es difícil coordinar las tres actividades de manera personal porque algunos cargos requieren mayor dedicación sin embargo, no por eso se descuidan las clases o los proyectos, cuando se tienen, a veces se participa en un proyecto junto con otros profesores, entonces la participación que se tiene es diferente a cuando se tiene un

proyecto individual, en fin, un proyecto puede durar varios años en desarrollarse así que los niveles de participación pueden ser variables. Lo que nunca se debe descuidar son las materias, tanto las que se imparten en el aula como las asesorías que se les brindan a los alumnos del SAE

¿Cuál es su opinión sobre el programa de deshomologación?

El programa de apoyos es muy bueno, de hecho es bastante atractivo en comparación de otras escuelas, como la UNAM el POLI pero siempre dependerá de la producción que cada profesor tenga, es decir, depende del propio ritmo de trabajo y de los intereses personales, hay quienes no quieren estar dependiendo del número de puntos que acumules para ganar más o menos dinero, pero pues eso es parte de las políticas de educación superior que se dan desde los noventa.

Vivimos en una sociedad meritocrática y en la educación superior, eso tiene mucho peso, aunque no debería ser así tan marcado

¿Con qué becas cuenta actualmente?

Con todos... los cuatro o cinco, no recuerdo ahorita cuantos pero los tengo todos.

¿Cómo es su semana laboral?

Muy movida y con mucho trabajo. Las clases que imparto en la licenciatura generalmente son de 7 a 10 de la mañana, después vengo a mi cubículo y aquí atiendo asuntos de la coordinación, cuando tengo asesorías programadas las atiendo temprano, también durante la mañana estoy gran parte del tiempo en el SAE

CBI es una de las divisiones que tiene mayor número de alumnos y materias en la tarde, así que después de salir a comer regreso a la universidad. A veces tengo clases también en la tarde, pero si no, de todas formas permanezco en la universidad atendiendo asuntos de la coordinación. Paso mucho tiempo aquí, así es la vida del académico.

¿Cuál considera que ha sido su aporte a la institución?

Yo creo que es al revés... la institución me ha aportado a mí muchas cosas, la oportunidad de crecer como académico y como ser humano cuando se es un buen maestro, el reconocimiento te llega por sí solo, los alumnos son una forma natural de transmisión de prestigio, un grupo se puede saturar por recomendaciones de que se es bueno o se puede cerrar un grupo porque no se inscribieron, porque los alumnos

consideren que un profesor no es bueno en esa materia...

Cuando uno, como profesor hace bien su trabajo, es decir, atiende a sus alumnos con gusto, resuelves sus dudas les haces más fácil y placentero su paso por la universidad, ellos aprenden y se convierten en buenos profesionistas, entonces, ese es el aporte a la institución.

Tú sabes que muchos de los estudiantes que vienen no son precisamente los mejores estudiantes, algunos de ellos suelen ser chicos bastante desubicados, el poder lograr que sean buenos profesionistas es todo un reto.

Los estudiantes de la UAM pasan por todo tipo de problemas, son chicos rechazados en la UNAM o el POLI, son de escasos recursos o de clase media baja, tienen que trabajar o ya tiene familias que mantener, el lograr atraer su atención que no se duerman durante las clases, que asistan a las asesorías, que estudien... es difícil, por eso CBI está muy comprometido para apoyarlos que no deserten.

Antes de empezar con el programa de tutorías, en la división ya contábamos con un programa de tutorías para animarlos a estudiar, a que mejore sus calificaciones y a disminuir el número de reprobados porque hay muchas materias que son un filtro y que si no pasan una materia específica no pueden seguir el plan de estudios porque son materias seriadas así que nuestro compromiso es fortalecer aquellas materias en donde hay mayor número de reprobación

III. Identificación con la UAM y el trabajo académico

Para usted ¿qué implica ser profesor de la UAM?

Es contribuir con la formación de profesionistas exitosos. De la UAM o la UNAM o el POLI, no importa donde estemos, lo importante es que apoyemos a los alumnos. La institución te brinda las condiciones pero de nosotros depende también mucho que las aprovechemos.

IV. Pertinencia del retiro y percepción de la vejez

Para usted ¿qué es el envejecimiento?

Es un proceso que atraviesa por dos elementos, los físicos y los emocionales, los físicos no tienen remedio y todos llegaremos allá pero los emocionales pueden variar. Puedes ser una persona joven y sentirte viejo o puedes ser viejo y sentirte joven.

¿Cuál considera que es momento idóneo para jubilarse? ¿Por qué?

Creo que no existe un momento ideal, sino que varía en cada persona y depende mucho de factores internos y externos, es decir, del tipo de vida que se lleve, de la salud que se tenga, de las expectativas de las leyes y normas sobre jubilación, en fin, son muchos factores.

Lo que sí se podría considerar es la capacidad intelectual y de racionalidad que se tenga y combinar estos factores con la salud, es decir, mientras se pueda hablar bien, que se entienda lo que se dice, que uno tenga la integridad física para estar frente a un grupo de alumnos y que sea capaz de pensar, analiza y criticar, se puede ser profesor y tener presencia en la universidad. Uno nunca deja de ser profesor, la profesión se lleva en la sangre.

V. Condiciones de retiro

¿Conoce cuáles son las condiciones de retiro que ofrece el sistema de seguridad social?

No muy bien, creo que son 10 u 11 salarios mínimos

¿Conoce cuáles son las condiciones de retiro que ofrece la UAM?

La universidad ofrece una cantidad determinada a los profesores que cuentan con más de 30 años de servicio y solicitan su jubilación, pero no tiene un programa de pensión. La pensión que nos toca es la que ofrece el ISSSTE a los trabajadores jubilados pero no sé como esté actualmente. Desconozco si existe otra pensión para los trabajadores de la UAM

¿Qué opina que al jubilarse perderá sus prestaciones sociales establecidas en el CCT?

Creo que recibir solo la pensión del ISSSTE si disminuye demasiado los ingresos de los académicos porque no se consideran los estímulos que recibimos mensualmente. No sé con exactitud qué cantidad es la que corresponde pero si es bastante lo que perdemos. La universidad no cuenta con un sistema de pensiones como lo tienen otras instituciones, y si llega a ser triste que después de tanto trabajar en un lugar, al momento de retirarte seas visto como un objeto que se va.

VI. Expectativas de retiro

¿Cuáles son sus planes en el futuro dentro de la UAM?

Pues no tengo planes definidos, me gusta mi trabajo, ahorita tengo la coordinación pero después no tengo planeado ocupar ningún cargo en especial, de todas formas no descarto la idea de tener otros puestos de gestión pero eso dependerá de cómo se

vayan dando las cosas con el paso del tiempo, ahorita no puedo decirte que en diez años quiero ser rector o algo así... creo que debo poner atención en el presente, lo demás ya se irá dando.

A veces vamos creando proyectos, hacer alguna investigación, tener un sabático... no se... se van realizando ciertos planes a futuro pero influyen muchos factores para que se cumplan o no, por el momento, creo que lo más importante es mantenerse actualizado como profesor y con eso, lo demás va llegando.

Entre sus planes a corto o mediano plazo ¿se encuentra jubilarse?

Por el momento no, tengo 58 años de edad y estoy bien de salud, así que puedo seguir trabajando todavía bastante rato. Realmente no me veo como jubilado, no es un tema en el que haya pensado, pero no creo jubilarme pronto. Mientras tenga la facultad de trabajar, lo haré.

¿Qué le gustaría que le ofreciera la UAM para tener un retiro digno?

Pues que no nos desecharan. La experiencia y conocimientos que tenemos pueden aportar mucho a las nuevas generaciones