

SISTEMAS DE JUBILACIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y COMPOSICIÓN POR EDAD DEL PERSONAL ACADÉMICO

GRACIELA
BENSUSÁN* E ÍVICO
AHUMADA LOBO**

*UAM-X.
**Flaco México
Correo e:
bensusan@servidor.
unam.mx
Ingreso: 20/12/05
Aprobación: 14/03/06

Resumen

Se presentan los resultados de una investigación destinada a diagnosticar el impacto del sistema de jubilaciones en la composición por edad de la planta académica de las IES públicas. La brecha en los ingresos y la pérdida de prestaciones contractuales constituyen el principal factor a la hora de postergar el ejercicio de este derecho. En cuanto a las condiciones de retiro es indispensable la adopción de un sistema de retiro complementario de cotización definida, la experiencia indica que su adopción se ha visto obstaculizada por la desconfianza entre autoridades y comunidades, dada la insuficiente información y la precariedad de los fondos aportados por las instituciones. Otro de los problemas detectados es la falta de valorización de las ventajas del retiro a una edad menos avanzada.

Palabras clave: Jubilación, académicos, financiamiento.

Abstract

Results of a research focused on the diagnosis of the impact of retirement on the braking down of academic staff by age at higher education institutions are presented. The gap of income and the loss of benefits are the main factors giving rise to a delay on the exercising of the retirement right. As far as retirement conditions are concerned, it is mandatory to have a complementary retirement system with defined quoting, since experience indicates that adoption of such a scheme has been prevented due to the lack of trust in the authorities and communities, due to the absence of sufficient information and the scarcity of funds provided by institutions. Among the problems detected is the lack of appreciation for the advantages of retirement earlier in life.

Key words: Retirement, academic staff, financing.

Introducción¹

La diferenciación en las condiciones de jubilación de los trabajadores mexicanos se presenta de manera acentuada en las instituciones públicas de educación superior (IES). Mientras algunas IES en diversos estados de la república establecieron desde varias décadas atrás regímenes especiales en los contratos colectivos y reglamentos que superaban ampliamente los beneficios del ISSSTE o el IMSS, otras se limitaron a incorporar a sus trabajadores a estos regímenes².

Los problemas generados por ambos tipos de regulaciones fueron muy distintos. En el primer caso, conocido como “sistema dinámico de jubilaciones”, las IES enfrentaron serias dificultades financieras debido a los cambios demográficos y

a que las percepciones aumentaban con los incrementos anuales a los salarios de los trabajadores activos. La dimensión del problema dependió del alcance y modalidades de los beneficios reconocidos a los académicos³.

Como resultado de diversas acciones impulsadas por la SEP y la ANUIES se dispuso de un diagnóstico preciso de esta problemática y, gracias a los fondos proporcionados por el Congreso a través de una partida extraordinaria (mil millones durante los años de 2002 y 2003), se ofrecieron incentivos para promover diversas reformas en las universidades públicas. El propósito fue disminuir los pasivos creados por las generaciones actuales y futuras así como incrementar las cuotas y reservas correspondientes⁴.

En suma, esta problemática ha merecido la atención dentro y fuera de las IES y en algunos

¹ En este artículo se recogen los principales resultados de la investigación que con el mismo título se realizó entre el 1 de diciembre del 2004 y el 31 de mayo de 2005, bajo el auspicio de la ANUIES y de la UAM. En ella participaron como asistentes Soledad Aragón, Sandra Solano y Claudia Tello. Los autores agradecen la generosa colaboración de los responsables de las instituciones que respondieron los cuestionarios y elaboraron las bases de datos solicitadas. Igualmente se agradece la participación de los 130 entrevistados a lo largo de la investigación, cuyos nombres y cargos se recogen en el Informe Final presentado a ANUIES (2005), sin la cual no se hubieran logrado los objetivos de la misma. Cabe señalar que los resultados parciales y finales de esta investigación fueron presentados a los rectores integrantes del CUIPA en abril y diciembre del 2005 y enviados a las autoridades de cada institución participante en los estudios de caso con el propósito de validarlos, todo lo cual se realizó entre los meses de junio a noviembre del 2005. Se hicieron entrevistas complementarias en la UAM en noviembre del 2005. Véase al respecto, Bensusán y Ahumada Lobo, 2005. Cabe señalar que en esta investigación no se incluyó la problemática de la jubilación del personal administrativo de las IES por sus diversas características y por la necesidad de acotar el objeto de estudio.

² Ambos institutos se encuentran afrontando actualmente una situación crítica. Como es sabido, el régimen del ISSSTE será objeto de una reforma integral que podría afectar en forma directa a los trabajadores de las universidades públicas y centros de educación superior. Por una parte el fondo de pensiones estaría a punto de colapsarse debido a que en los diez últimos años hubo un incremento del 500% en el número de pensionados mientras el número de cotizantes solamente creció en un 50%. Según datos provenientes de ese organismo hay 20.6 pensionados por cada 4.6% de cotizantes, la expectativa de vida pasó de 60 a 75 años y el promedio de edad de la jubilación se redujo de 60 a 55 años. (*Reforma*, 19 de agosto del 2004). Un análisis jurídico de los sistemas pensionarios en algunas universidades públicas en Ruiz Moreno, 2005.

³ Como lo muestra al respecto la investigación realizada por SEP-ANUIES (2004: 3), los sistemas difieren sustancialmente de institución a institución. Por ejemplo, el monto de las pensiones variaba entre 25 % y 193%, y el costo de otorgar estos beneficios iba desde el 4.9% de la nómina hasta el 134%; la edad promedio a la que se accedía a la jubilación era de 52 años, por lo general, con 25 años de servicio; en pocos casos existía un fondo institucional con aportaciones de los trabajadores y de las instituciones; y en la mayor parte de éstos, las jubilaciones y pensiones se cubrían con los subsidios estatales o del gobierno federal. En conjunto, el pasivo generado por las 32 universidades públicas bajo sistemas de jubilación dinámicos consideradas en dicho estudio llegaba a alrededor de los 250 mil millones de pesos).

⁴ Estas reformas, instrumentadas en 27 universidades públicas, se centraron en el aumento del criterio de edad mínima (60-65 años) y el requisito de 30 años de antigüedad mínima; la exigencia de aportaciones de trabajadores e instituciones para la creación de fondos de pensiones o el incremento de las existentes; la definición de un salario regulador para el otorgamiento de pensiones; el incremento de las pensiones con base en el salario mínimo de la zona correspondiente; la eliminación de dobles pensiones; el establecimiento de estímulos para diferir las jubilaciones y nuevos esquemas de jubilación y pensión para las nuevas generaciones con financiamiento apropiado. En algunos casos estas reformas involucraron al personal académico y administrativo y en otros, solamente a los primeros o a los últimos (SEP-ANUIES, 2004).

casos está en vías de solución⁵. Cabe señalar, sin embargo, que después de las reformas adoptadas por las IES en 2002 y 2003 siguieron existiendo fuertes disparidades entre las instituciones que recibieron fondos de apoyo (27 en total)⁶ y las que se encuentran bajo el régimen del ISSSTE. En total, 23 universidades mantienen tanto para las nuevas como para las actuales generaciones regímenes sustancialmente más protectores (y por tanto, costosos), sea que se trate de prestaciones complementarias a las de esos regímenes, adicionales o desvinculadas de éstos (SEP-ANUIES, 2004).

Escasa atención ha merecido, en cambio, el problema inverso. Un número significativo de universidades públicas (entre otras, las más importantes del país, como es el caso de la UNAM, el IPN y la UAM⁷) y algunos centros de educación superior (Colmex y otros), cuyos trabajadores están inscritos en el régimen del ISSSTE o del IMSS (CIDE), ofrecen condiciones de jubilación insatisfactorias. Aunque en muchos de estos casos los requisitos establecidos permitirían también las jubilaciones a edades tempranas (28 años de antigüedad para las mujeres y 30 para los hombres sin que deba alcanzarse una edad mínima) el límite salarial impuesto por el ISSSTE (diez salarios mínimos) desalienta el ejercicio de este derecho, principalmente para quienes perciben salarios significativamente superiores a ese tope (por lo general académicos que han alcanzado los niveles más altos de los respectivos tabuladores) y donde existen prestaciones complementarias significativas.

Son varias las consecuencias de la ausencia de regímenes de jubilación atractivos. Por una parte, los académicos enfrentan al final de su carrera el dilema de tener que escoger entre continuar trabajando cuando sus condiciones de salud y sus capacidades intelectuales están mermadas u optar por el retiro, con la consiguiente disminución de su nivel de vida y el de su familia. Por otra, se observa en las IES la tendencia al envejecimiento de las plantas académicas, situación que seguramente las estaría afectando en forma diferenciada según el promedio de edad de sus integrantes. El impacto es diferente en distintos ámbitos de las mismas instituciones, en razón de la mayor antigüedad de los programas de investigación y carreras docentes o cuerpos académicos en general, así como de las prácticas en las distintas áreas profesionales⁸. Otros factores a considerar son los diferentes sistemas de reconocimiento al personal académico así como la situación de dicho personal dentro de estos sistemas y del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Encontrar soluciones a los problemas generados por los sistemas de pensiones en las IES, que expresen un cierto equilibrio entre el interés institucional y el de los individuos, es un reto común para las autoridades, comunidades académicas y el gobierno. Para atenderlo es indispensable contar previamente con diagnósticos elaborados con base en metodologías homogéneas que permitan valorar su dimensión real, el efecto que produce sobre la composición por edad de las plantas académicas así como otras consecuencias

⁵ Con fecha del mes de julio del 2004, la SEP convocó a las universidades públicas estatales e instituciones afines a participar en un nuevo programa de apoyo para la realización de proyectos que impacten positivamente en su viabilidad financiera de mediano y largo plazos.

⁶ Las dos terceras partes de éstas modificaron su esquema de jubilación (21), de las cuáles solamente dos (Universidad Autónoma de Guerrero y Universidad Juárez del Estado de Durango) establecieron el régimen del ISSSTE (la primera involucró a las actuales y las nuevas generaciones mientras la segunda solamente a estas últimas) y otras dos el del IMSS (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla).

⁷ Una de cada dos IES de las 42 que participaron en la investigación cuyos resultados se recogen en este artículo se encuentran en esta situación, sea que solamente estén bajo el régimen del ISSSTE (14 casos), del IMSS (siete casos), o del IMSS y del ISSSTE combinado con alguna otra modalidad (ocho casos).

⁸ Por ejemplo, en carreras en las que tradicionalmente la docencia y la investigación se combinan con el ejercicio profesional independiente, es de suponerse que la restricción en los ingresos derivados de la jubilación sea un obstáculo más fácil de superar.

negativas sobre la dinámica institucional, junto a las modalidades que revisten en cada una de las instituciones afectadas. Aunque se han dado pasos en esta dirección, como nos proponemos mostrar en este texto, conviene adelantar que se trata de un campo insuficientemente explorado, a pesar de sus evidentes implicaciones para los individuos (tanto para los académicos activos como para los que buscan ingresar a la carrera académica) e instituciones y, más aún, para el futuro de la educación superior en el país.

Con la intención de contribuir a la difusión y comprensión de esta problemática, el presente artículo recoge los principales resultados de una investigación destinada a diagnosticar el impacto del sistema de jubilaciones del Régimen del ISSSTE (o en su caso el IMSS) en la composición por edad de la planta académica de universidades e instituciones públicas de educación superior. Con tal propósito, en la primera parte se presentan brevemente las características principales de la investigación. A continuación se exponen sus principales resultados: la descripción de las tendencias en otros países y el caso de los EU; el análisis relativo a la composición por edad de las IES incluidas en el estudio así como los hallazgos principales del análisis cuantitativo y cualitativo realizado en siete estudios de caso. Finalmente, se incluyen las principales conclusiones, las que incluyen algunas de las posibles alternativas.

Características de la investigación

Entre los objetivos particulares de esta investigación se encuentra el de presentar un panorama de las principales características de los sistemas de jubilaciones de los académicos en

universidades públicas de América Latina, EU, Canadá y Europa, con el propósito de ubicar en un contexto más amplio el análisis sobre las IES de México. De aquellos países se analizó con mayor profundidad el caso de los EU por que presenta algunas semejanzas con lo que ocurre en las universidades mexicanas, dadas la ausencia de edad obligatoria de retiro en ambos países.

Un aspecto central de esta investigación fue la elaboración de un diagnóstico en el que se identificó el conjunto de universidades públicas e instituciones de educación superior afines (centros SEP-Conacyt) que enfrenta la problemática en estudio y se clasificaron las instituciones según la dimensión de su problemática, a partir de las respuestas a un cuestionario aplicado al universo de IES integrantes del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines (CUPIA) de la ANUIES y de la base de datos proporcionada por éstas. Este diagnóstico incluyó la descripción cuantitativa de la composición por edad y antigüedad del personal académico resultante de las características de los sistemas de retiro, incluyendo las tendencias en el ejercicio del derecho de jubilación en el marco del régimen del ISSSTE-IMSS y otros regímenes; así como la determinación de las consecuencias negativas de la composición por edades de la planta académica. Por último, se realizaron siete estudios de caso⁹ destinados a evaluar en profundidad las dimensiones, alcances y posibles soluciones a la problemática en cuestión, tomando en cuenta la heterogeneidad que caracteriza a las IES: a) Perfil demográfico de cada institución; b) diferencias según carreras o áreas; c) programas complementarios existentes; d) impacto de los sistemas de reconocimiento y estímulo al personal académico y del SNI; e) posibles alternativas

⁹ El universo de instituciones incluidas en la investigación fue de 66 unidades, de las cuáles 36 respondieron en forma completa el cuestionario. De esta manera la muestra incluyó un total de más de 30 mil académicos de tiempo completo activos y 3 mil pensionados en los últimos cinco años. Los estudios de caso incluyeron análisis de tipo cuantitativo y cualitativo. Se elaboró y respondió en los siete casos una base de datos más detallada que en el resto de las instituciones para identificar diversas tendencias; se revisó la documentación relativa a las condiciones de trabajo y el régimen de jubilación y se realizó un total de 130 entrevistas a académicos de tiempo completo y de distintos grupos de edad, autoridades, representantes sindicales y especialistas.

que, a la vez que ofrezcan a los académicos un retiro digno, favorezcan la incorporación de nuevos académicos y el aprovechamiento del personal con mayor antigüedad de acuerdo a las condiciones de cada institución.

Perspectiva comparativa

Tendencias en otros países¹⁰

Una primera distinción entre los ocho países estudiados en relación a los regímenes de jubilación de los académicos se refiere a la existencia de un régimen particular para éstos (EU, Canadá, Venezuela y Argentina), la pertenencia al régimen especial de los servidores públicos (Francia, España y Brasil) o la adscripción al régimen de los trabajadores en general (Chile). Sin embargo, la diferencia más importante es si existe o no una edad obligatoria de retiro. Cinco de los ocho casos revisados imponen el retiro obligatorio: Argentina, Brasil, España, Francia y Canadá. Sin embargo, varios países han experimentado recientemente reformas o existen expectativas de reforma en este aspecto, aunque en sentido inverso: mientras Chile busca imponer una edad de retiro obligatoria, Canadá está buscando eliminarla.

Se encuentra también que los regímenes de jubilación de los académicos no escapan a las crisis por las que atraviesan los que corresponden a los demás trabajadores. En algunos países se están adoptando mecanismos para completar el monto de las jubilaciones basadas en seguros o planes estatales, por ejemplo a través de la contratación de seguros privados complementarios. Al mismo tiempo, algunos de los países que tenían sistemas de jubilación dinámicos (en los que las pensiones aumentaban en la misma proporción que lo hacían los salarios de los tra-

bajadores activos) los están modificando, como es el caso de Brasil y Venezuela.

Otra cuestión a destacar es que parecerían estar convergiendo las tendencias hacia favorecer los sistemas de retiro gradual, posibilitando transiciones más suaves desde la plena actividad a la total pasividad. Así resulta al comparar las experiencias de Canadá y EU, con sistemas opuestos (el primero con retiro obligatorio y el segundo sin límite de edad) que estarían dando cada vez más importancia al equilibrio entre las necesidades institucionales (renovación de plantas, innovación, reducción de costos) y de los individuos (conservación del nivel de ingresos y de otros valores intangibles asociados con la identidad de los académicos).

Se observa, por último, en todos los países una generalizada preocupación por el tema de las jubilaciones del personal académico y sus posibles efectos. Si bien en Francia se encuentra una excepción al respecto, habría que considerar que este punto forma parte de la agenda de la Unión Europea donde se esperaría evolucionar hacia la eliminación del requisito de retiro obligatorio en las universidades para el año 2006. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en el caso de EU, en los demás países no se han encontrado estudios que evalúen las consecuencias de los actuales regímenes para los individuos y las instituciones. Según los informantes consultados, se requiere de apoyos institucionales a distintos niveles (universidades, sindicatos, academias de profesores y asociaciones de distinto tipo) para lograr en el corto y mediano plazo un avance tal en el conocimiento de la problemática que posibilite un debate ordenado así como el diseño de políticas y programas viables con base en la cooperación de académicos y administradores.

Algunas de las lecciones para el caso mexicano que se desprenden de esta comparación son las siguientes: 1) La importancia de destinar re-

¹⁰ A partir de la revisión de fuentes secundarias y de la respuesta por parte de especialistas de un cuestionario destinado a conocer aspectos puntuales de los regímenes de jubilación, se analizaron y compararon las principales características de dichos regímenes.

cursos a investigar el tema en el país, siguiendo el camino abierto principalmente por la experiencia estadounidense, a la cuál se dedica el siguiente apartado de este artículo. 2) La necesidad de crear condiciones políticas e institucionales favorables para la innovación, considerando que la mayor parte de los regímenes de jubilación se encuentran hoy en día en una fase de transición. 3) La urgencia de dar respuesta a las posibles contradicciones entre las perspectivas de los gobiernos y administraciones universitarias frente a los académicos y considerar en qué medida la crisis de los sistemas generales de jubilación afectaría a las condiciones de retiro de estos últimos. 4) Como lo sugiere el debate actual en Canadá, es indispensable encontrar soluciones equilibradas, que tomen en cuenta las particularidades institucionales, de las plantas académicas y de las matrículas (composición, tamaño, etcétera) así como los conflictos generacionales entre quienes aspiran a no ser discriminados por razones de edad y quienes buscan obtener empleos académicos de alta calificación para los cuáles se han venido preparando. 5) Se muestra también la creciente necesidad de combinar soluciones públicas y privadas. Al respecto es sintomático que los mismos sindicatos españoles, opuestos a cualquier posibilidad de diluir la responsabilidad estatal en este aspecto, estén aceptando la necesidad de renovar los obsoletos sistemas públicos de jubilación y contratar seguros privados complementarios que, si bien siguen siendo fuertemente cuestionados por sus bases, se presentan como la única alternativa para mejorar los ingresos del personal académico jubilado.

El caso norteamericano

Al igual que en México, no existe en los EU una edad obligatoria de retiro. Además, coinciden otras tres circunstancias: alto número de profesores/ investigadores contratados en los setenta (con sesenta o más años en la actualidad); modestos o inexistentes incrementos en los presupuestos de la educación superior y restricciones para incorporar a los recién egresados de los programas de posgrado nacionales o del exterior. Por tal motivo, el análisis de este caso resulta de gran valor en nuestro país, a pesar de las distintas modalidades que caracterizan a ambos regímenes. Una de las más significativas radica es que los académicos estadounidenses tienen pensiones por retiro que en su gran mayoría cubren un alto porcentaje del último salario percibido antes del retiro (de entre el 60 y el 80%), por lo que este régimen no constituye *per se* un factor que disminuya la disposición de aquellos a renunciar¹¹, tal como estaría ocurriendo en México. Sin embargo, la eliminación de la edad límite para el retiro obligatorio a partir de 1994 ha suscitado un gran debate en aquel país y ha llevado a las administraciones universitarias a formular políticas encaminadas a contrarrestar el efecto de esta situación sobre la composición de la planta académica, de las que pueden sacarse provechosas lecciones para el caso mexicano.

Una de ellas es que las políticas de retiro merecen una mayor atención que la que se les ha dado hasta ahora porque afectan las nuevas contrataciones y la capacidad de las instituciones para cambiar la dirección de la enseñanza y la investigación¹². Existe, además, en los EU una

¹¹ Por ejemplo, en la Universidad de Nuevo México, donde existe un plan de “beneficio definido”, se puede obtener una pensión equivalente a 2.35 % del salario promedio de los últimos cinco años, por cada año de servicios, sin límite alguno. Suponiendo una permanencia en el empleo de 35 años, el académico recibiría más del 80% del salario y llegaría al 100% con poco más de 40 años de servicios (Taylor, 1999). Hay que agregar que dentro del salario se encuentran integradas todas las percepciones que reciba el académico, todo lo cual crea un incentivo para la jubilación y no a la inversa, como sucede por ejemplo en el caso del régimen de pensiones del ISSSTE.

¹² La principal fuente para el estudio del caso estadounidense fue el conjunto de artículos reunidos por Clark & Hammond (2001) así como la introducción al libro que los recoge, de los mismos autores. Igualmente fueron de suma utilidad los trabajos presentados en la conferencia organizada por el TIAA-CREF Institute, “Recruitment, Retention, and Retirement: the three R’s of Higher Education in the 21 Century”, en la ciudad de Nueva York, entre el 1-2 de abril del 2004.

acumulación de experiencia de por lo menos una década a partir del fin del retiro obligatorio¹³. Esta nueva regla, que entró en vigor en 1994, devolvió a los académicos de 70 años de edad o más el derecho a decidir cuándo retirarse del empleo y alteró el funcionamiento del mercado de trabajo de los profesores que habían obtenido el *tenure*, modalidad equivalente, aunque no idéntica, a nuestra “definitividad”, en tanto protege al académico contra la pérdida del empleo.

Al respecto, casi todos los estudios registran que si bien con anterioridad al cambio las reglas de retiro obligatorio funcionaban de manera diferenciada (principalmente considerando el carácter público o privado de las instituciones) y no se exigía en la mayor parte de las instituciones un cumplimiento estricto de las mismas, a partir de 1994 descendió el número de académicos que se jubiló al llegar a los 70 años, aunque muchas instituciones no experimentaron cambios significativos, probablemente porque solamente un número pequeño de sus miembros estaba cerca de la edad de retiro tradicional¹⁴.

Hasta ahora las evidencias disponibles señalan que las instituciones más afectadas son las que enfrentan mayores restricciones para su crecimiento y donde los retiros son la única oportunidad para hacer nuevas contrataciones; las que carecen de sistemas de evaluación obligatoria después del *tenure* y no pueden despedir

fácilmente a los profesores con problemas de desempeño; las que tienen cargas docentes bajas y las que cuentan con mejores oportunidades para el desempeño académico, tales como buena infraestructura, fondos de investigación, programas de posgrado y facilidades para publicar, ventajas que se convierten en un fuerte incentivo para la permanencia de los académicos más allá de la edad de retiro hasta entonces acostumbrada.

Sin embargo, el aumento de la edad de jubilación no necesariamente implicaría consecuencias negativas. No se encontró evidencia de que la edad fuera un factor que determinara la vitalidad en la enseñanza o la investigación y en cambio se observó que las diferencias en el desempeño académico eran mayores dentro de los distintos grupos de edad que entre estos últimos¹⁵. Se pudo comprobar que los programas de evaluación posteriores al *tenure* generaban incentivos para que los académicos mantuvieran un buen desempeño a la vez que permitían separar a los que no estuvieran en esa situación. La postergación del retiro comprobada en distintas investigaciones, podría deberse a la existencia de incentivos en las instituciones para alentar a sus investigadores a continuar con las tareas de investigación y docencia (lo que parece existir en el caso de las grandes instituciones privadas), además de que, por lo general, son los académicos más produc-

¹³ En enero de 1994 terminó un periodo de excepción que duró siete años y entró en vigor la enmienda al *Acta de Discriminación por Edad en el Empleo*.

¹⁴ El estudio de Ashenfelter & Card (2001) en una muestra de más de cinco mil académicos en 37 universidades encontró que mientras durante la vigencia del retiro obligatorio más del 20% de los académicos de 70 años fueron obligados a retirarse y el 40% lo hizo voluntariamente a esa edad. Los porcentajes cayeron significativamente después de la eliminación de esta regla. Las “universidades de investigación” fueron las que tuvieron tasas más bajas de retiro y los académicos con salarios más altos fueron los menos interesados en retirarse, sin que hubiera diferencias por sexo o raza (Tabla 1 en Clark & Hammond, 2001: 7). Otro estudio coincidente con el anterior es el de Clark, *et al.* (2001).

¹⁵ Uno de los ex presidentes de la Universidad de Wisconsin realizó un estudio en el que encontró que las instituciones podían manejar sin problemas la situación provocada por la eliminación de la edad de retiro obligatorio y que no había razones para que se hicieran excepciones o se ofreciera a los académicos un trato distinto al de otros trabajadores en la misma situación. Observó que los datos que correlacionaban la edad con la productividad de los académicos mostraban desempeños diferenciados según disciplinas (Ciencias, Humanidades y Ciencias Sociales). Concluyó que era una falacia que las universidades tuvieran que deshacerse de los mayores en tanto había distintas posibilidades para manejar los casos especiales, tales como el despido en casos de mal desempeño, el otorgamiento de una incapacidad por enfermedad, o se tuviera que afrontar la desaparición de áreas o departamentos por razones educativas o financieras. Por el contrario, se recomendó evitar el uso de los mecanismos de evaluación, por ejemplo la adopción de criterios más rigurosos, con la intención de discriminar a los académicos de mayor edad.

tivos los que postergan la edad de retiro después de los 70 años. En cualquier caso, se concluye que antes de adoptar cambios que pudieran alterar dichos patrones sería necesario conocer mejor los factores que llevarían a la postergación del retiro y sus posibles consecuencias en la calidad y la productividad de la planta académica (Holden & Hansen, 2004: 160-161).

En la actualidad, la preocupación de los administradores en las universidades de aquel país se centra en identificar los factores que llevan a la postergación del retiro y sus posibles consecuencias, como la imposibilidad de contratar a académicos con nuevas ideas, diversificar la composición de las plantas académicas o perder posiciones en un contexto de profundos cambios y necesidad de reorientar la enseñanza y la investigación. Las comunidades académicas, en cambio, experimentan un gran temor de que la visión “gerencial” de las administraciones y su interés de reducir los costos, se traduzca –a la hora de promover las jubilaciones– en el reemplazo de “buenos empleos por malos empleos” con la consiguiente segmentación de las plantas académicas (Pencavel, 2004).

Entre los programas adoptados para enfrentar la nueva situación destacan los que buscan adelantar el retiro, sean permanentes o temporales, sobre la base de ofrecer incentivos tangibles, como la mejora de las condiciones de jubilación o “compra de retiro anticipado” (es decir, el ofrecimiento a cierto grupo de edad de un bono o cantidad extraordinaria a cambio de la decisión de retiro) y la conservación indefinida del seguro médico¹⁶. Igualmente se reconocen beneficios intangibles, tales como la conservación de algunos de los derechos asociados a la identidad profesional y

la pertenencia institucional (tales como espacios en laboratorios, oficinas y estacionamientos, asistencia secretarial, direcciones de tesis, fondos para viajes o para investigación) (Keefe, 2001). Este tipo de programas parece tener mayor éxito en centros de investigación o que imparten programas de posgrado. Otros programas –formales o informales– consisten en la promoción del retiro gradual para lo cual se exige tener una determinada edad mínima o máxima, según el caso. Estos programas son preferidos en universidades en las que los académicos tienen cargas docentes altas¹⁷.

Junto a los incentivos explícitos como los recién descritos, existen otros implícitos. Estos se logran modificando los beneficios que se obtendrían con el retiro en relación a los que se derivarían de la permanencia en la institución. Así, por ejemplo, cuando el perfil de ingresos está asociado a la productividad puede ir aumentando o disminuyendo con la edad, al menos en aquellas disciplinas en que el rendimiento disminuye sustancialmente con los años.

Aunque se discute sobre los beneficios económicos logrados, los grupos de edad que deben ser considerados y si solamente deben utilizarse para afrontar situaciones de envejecimiento de plantas académicas o también cuando se quiere hacer recortes de personal, estos programas suelen defenderse sosteniendo que permiten un manejo más flexible del empleo y que la ocupación de jóvenes reduce costos en tanto sus salarios son más bajos. En tanto es insuficiente la información empírica que pudiera ayudar a saldar las diferencias, esta cuestión abre importantes interrogantes, compartidos por las autoridades universitarias a diversos niveles: “¿Cómo con-

¹⁶ Un programa semejante –ofrecido en tres oportunidades– se adoptó en la Universidad de California para alentar el retiro voluntario al comienzo de los noventa en un contexto caracterizado por problemas presupuestales que se verían afectados por el fin del retiro obligatorio. Aunque la respuesta positiva de los académicos fue menor a la esperada esto se explicó por las expectativas generadas entre los académicos respecto de que habría oportunidades posteriores para obtener mayores beneficios a través de nuevos planes (Switkes, 2001).

¹⁷ De acuerdo a la *Encuesta sobre cambios en las políticas de retiro de los académicos* (Ehremberg, 2003, citado por Clark, 2004) y a un estudio de caso en profundidad en la Universidad de Carolina del Norte se observa que un porcentaje importante acepta estos programas (aproximadamente entre el 25 y el 30 % de los académicos de esta institución), en lugar del retiro total, y que el uso de estos programas fue más extendido allí donde la carga docente era mayor (Allen, 2004).

tinuar reclutando a los mejores académicos? ¿Cómo retenerlos? ¿Cómo promover un retiro ordenado de los de mayor edad y reemplazarlos apropiadamente?” (Clark, 2004).

Es claro que no tenemos en México respuestas a éstas y otras inquietudes vinculadas a los sistemas de jubilaciones, aunque de ellas dependerá en un futuro inmediato la posibilidad de mejorar la calidad de las instituciones de educación superior en el país. Es por ello necesario contar con estudios que revelen las preferencias y expectativas de los académicos hacia el retiro, considerando distintos grupos de edad y etapas de las carreras, como se hizo en forma todavía exploratoria en los estudios de caso cuyos resultados se recogen en este artículo.

Composición por edad del personal académico y sus tendencias de retiro

Edad de lo trabajadores y años de cotización a la seguridad social

A partir del cuestionario aplicado a integrantes del Consejo de Universidades públicas e Instituciones Afines (CUPIA), se obtuvo información básica sobre 30,687 trabajadores académicos de tiempo completo de 36 instituciones¹⁸. El promedio de edad de los trabajadores activos es de 48 años y en la mayoría de las instituciones se encuentra entre los 41 y los 51 años. Las excepciones se presentan en la Unacar, UTN y UTTT, donde el promedio es menor a 40 años. Con base en la proporción de académicos mayores de 65 años y del porcentaje de contrataciones realizadas en el periodo 2000-2004, las 36 instituciones fueron clasificadas en cuatro grupos. Para el conjunto de la muestra examinada,

la proporción de personal mayor a 65 años entre los trabajadores activos representa el 4.1%, lo que implica que, en general, el envejecimiento del personal no es un problema en las instituciones examinadas. Sin embargo, esta proporción es elevada en los grupos A y B, y en particular, en algunas instituciones, tales como UAM, IPN y UAQ (cuadros 3.1.A y 3.1.B).

La antigüedad promedio en la seguridad social es de 19 años. Cabe señalar que en algunas instituciones (UAA, UAM, UAG, UANL y el IPN) el promedio de cotización ya alcanza más de 20 años¹⁹. Este alto promedio se explica, en parte por la reducida cantidad de contrataciones en los últimos cinco años. Sólo el 8% de los académicos activos se incorporó en estos años. Este porcentaje fue particularmente reducido en los grupos A y C; inclusive, en instituciones con una considerable planta académica, tales como la UAM y UdG, el número de académicos de tiempo completo con menos de cinco años de antigüedad representa al rededor del 2% (Cuadro 3.1.A y 3.1.C).

En el grupo D se incluyen las instituciones que cuentan con una planta académica relativamente joven y que han contratado una elevada proporción de su personal durante el periodo 2000-2004. Los ingresos totales promedio, incluyendo prestaciones y pagos por desempeño, varían considerablemente entre instituciones; mientras que en algunas rebasan los 400 mil pesos anuales, en otras no alcanzan los 200 mil pesos²⁰. Es importante destacar que en algunas instituciones se presentan grandes diferencias entre los salarios de cotización y el ingreso total; por ejemplo, en la UV, Ugto, UAG, UAZ, Ecosur, CIESAS, COLEF, UAM e Instituto Mora, el ingreso total, con prestaciones y estímulos, equivale a más del doble del salario de cotización.

¹⁸ Cabe aclarar que algunas instituciones sólo enviaron información preliminar o parcial, la cual no fue validada o completada posteriormente, a pesar de que se les solicitó en su oportunidad.

¹⁹ Algunas instituciones, sobre todo las afiliadas al ISSSTE, no llevan el registro de la antigüedad de sus trabajadores en la seguridad social; en esos casos se supuso que es la misma que la antigüedad en la IES.

²⁰ La información sobre ingresos es la que contiene mayores errores a pesar de que se llevó a cabo un largo proceso de validación.

Cuadro 3.1.A

Grupo A: Alta proporción de mayores de 65 años y pocas contrataciones en el periodo 200-2004

Características básicas de los académicos activos

IES	Personas	Edad	Académicos mayores de 65 años de edad (%)	Antigüedad en la ISS	Académicos con menos de 5 años en la IES (%)
UAQ	517	50	7.6	20	5.0
IPN	5,820	51	7.0	22	3.7
UAM	2,157	51	6.5	21	1.8
Inst. Ecología	101	48	5.9	14	10.9
UV	2,485	50	5.2	20	7.4
UAEM	152	48	4.6	16	4.6
UAG	752	49	3.6	21	3.5
UJAT	774	47	3.4	16	6.2
UJED	453	49	3.3	17	5.3
UPN	429	51	3.0	19	4.9
Ugto	1,002	46	2.8	17	10.6
UAA	402	47	2.7	21	8.2

Cuadro 3.1.B

Grupo B: Alta proporción de académicos mayores de 65 años

Características básicas de los académicos activos

IES	Personas	Edad	Académicos mayores de 65 años de edad (%)	Antigüedad en la ISS	Académicos con menos de 5 años en la IES (%)
UAT	1,074	47	5.8	18	15.1
Colmich	93	45	4.3	9	34.4
UACJ	409	45	3.7	11	29.1
CIESAS	139	50	3.6	15	20.1
Unach	677	46	3.0	16	11.2
Umich	1,170	46	2.6	12	15.0

Cuadro 3.1.C

Grupo C: Reducida proporción de contrataciones en el periodo 200-2004

Características básicas de los académicos activos

IES	Personas	Edad	Académicos mayores de 65 años de edad (%)	Antigüedad en la ISS	Académicos con menos de 5 años en la IES (%)
UANL	2,621	50	2.6	22	4.4
Uaemex	1,123	46	2.4	16	9.9
UACH	730	48	2.2	19	6.6

continuación Cuadro 3.1.C

UAZ	647	48	2.2	20	3.4
TESE	49	43	2.0	8	0.0
UdG	4,036	47	1.9	20	1.9
UTN	85	39	1.2	9	3.5
Cenidet	24	42	0.0	15	8.3

Cuadro 3.1.D

Grupo D: Baja proporción de mayores de 65 años y alta contratación en el periodo 2000-2004

Características básicas de los académicos activos

IES	Personas	Edad	Académicos mayores de 65 años de edad (%)	Antigüedad en la ISS	Académicos con menos de 5 años en la IES (%)
UAEH	1,087			11	41.9
Inst. Mora	47	47	2.1	11	34.0
Unacar	168	38	1.8	12	54.8
UTTT	62	38	1.6	4	38.7
Uacam	694	41	1.3	10	21.2
Colef	100	45	1.0	11	14.0
Uqroo	113	41	0.9	6	44.2
UdO	178	45	0.6	14	14.0
Itson	199	43	0.5	13	21.6
Ecosur	118	44	0.0	8	15.3

Además, se tiene información para 2,956 pensionados que se separaron de su institución en los últimos cinco años (Cuadro 3.2)²¹. Quienes se sepa-

raron con una pensión tenían una edad promedio al momento de su retiro de 61 años. Entre instituciones estos promedios varían desde 54 hasta 66 años.

Cuadro 3.2

Académicos retirados con pensión al momento del retiro

IES	Personas	Edad de retiro	IES	Personas	Edad de retiro
Uacam	32	56	UACJ	39	59
UAM	83	60	UAZ	138	54
UDG	390	61	UANL	906	63
Ugto	83	59	UACH	19	58
UV	72	61	UAT	63	66
UJAT	28	63	IPN	675	62

²¹ Cabe aclarar que se tiene información incompleta de algunas instituciones que no mantienen registros de los trabajadores que se separaron.

continuación Cuadro 3.2

UAG	28	63	UAQ	79	58
Umich	281	57	UPN	23	59
UJED	17	60	Total	2,956	61

Nota: Se eliminan las IES, donde el número de pensionados es menor a 10

Permanencia de la planta académica

Con base en la edad y años de cotización requerida en cada sistema de seguridad social para tener derecho a la pensión completa, se estimó el porcentaje de trabajadores activos que cumplen con los requisitos para la jubilación, aunque todavía no hayan hecho efectivo este derecho. A partir de los resultados obtenidos las instituciones se pueden clasificar en tres grupos de acuerdo con su proporción de académicos de tiempo completo que están en condiciones de retirarse. En el primer grupo están las instituciones con más de 5% de académicos en esas condiciones. En el IPN y la UAA más del 20% de los trabajadores activos cumplen con los requisitos para jubilarse y en otras cuatro instituciones (UAM, UV, UJAT y UAG) esta proporción rebasa el 10% (Cuadro 3.3.A).

Los académicos que cumplen con los requisitos de retiro no necesariamente tienen una edad avanzada, ya que en la mayoría de las insti-

tuciones, entre ellas las afiliadas al ISSSTE, sólo tienen que cumplir un número mínimo de años de servicio, generalmente 28 para las mujeres y 30 para los hombres. Por lo anterior, se calculó la proporción de trabajadores mayores de 65 años entre quienes ya están en condiciones de retirarse. Cabe aclarar que en varias instituciones, como las afiliadas al IMSS, es requisito contar con 65 años para poder acceder a la jubilación completa. Para el conjunto de las instituciones estudiadas, 22% de quienes están en condición de retirarse tienen más de 65 años. Como se muestra en el Cuadro 3.3.A, la situación entre instituciones es muy diversa, variando desde menos de 5% hasta más de 80%.

Un segundo grupo está conformado por las IES donde una proporción reducida de los trabajadores activos cumple con las condiciones para el retiro, según se aprecia en el Cuadro 3.3.B. En el resto de las IES, que tienden a ser las de menor planta académica, ningún académico está en condiciones de retirarse.

Cuadro 3.3.A
Académicos que cumplen con requisitos para jubilación

IES	Personas	Proporción que cumple con requisitos	Mayores de 65 años de edad que cumplen con requisitos
IPN	5,820	28.2	18.0
UAA	402	22.9	12.0
UJAT	774	15.2	15.5
UAM	2,157	14.9	20.2
UV	2,485	14.7	18.4
UAG	752	12.9	11.3
Ugto	1,002	9.6	14.6
UPN	429	9.1	5.1
UAZ	647	9.0	1.7
UACH	730	8.8	14.1

continuación Cuadro 3.3.A

CIESAS	139	7.9	9.1
UAQ	513	7.6	100.0
UAT	1,074	7.4	61.3
Uacemex	1,123	6.5	19.2
Inst.Ecología	101	5.9	100.0

Cuadro 3.3.B

Académicos que cumplen con requisitos para jubilación

IES	Personas	Proporción que cumple con requisitos	Mayores de 65 años de edad que cumplen con requisitos
Unach	677	4.7	15.6
UJED	453	4.6	23.8
UACJ	409	4.4	16.7
Colmich	93	4.3	100.0
Umich	1,170	2.6	100.0
Inst. Mora	47	2.1	0.0
UdG	4,000	2.0	39.2
UANL	2,621	1.8	100.0
Uacam	694	1.3	100.0
Uqroo	113	0.9	100.0

Tasa de retiro entre quienes cumplen los requisitos

Aunque cada año aumenta el porcentaje de personas que logra cumplir con los requisitos para el retiro, porque no se incorporan nuevos integrantes a la planta académica, quienes permanecieran no representarían dentro de los activos una proporción tan elevada, si la mayoría del personal decidiera retirarse tan pronto está en condiciones de hacerlo. Por ello, la proporción de trabajadores que cumplen con los requisitos para la jubilación es elevada en instituciones donde prefieren permanecer activos en lugar de jubilarse. En una muestra de 16 instituciones, donde se cuenta con información, se encontró que la

tasa de retiro (incluyendo a quienes fallecen) entre quienes están en condiciones de jubilarse es menor al 30% y en algunos casos no llega al 5%, como en UAA, UAM, UV, UAG y UACH (Cuadro 3.4).

Con el fin de explorar en qué medida la probabilidad de jubilarse, estando en condiciones para ello, depende del ingreso total anual de la persona y de su pertenencia al ISSSTE, al IMSS o a un sistema de seguridad social específico de la institución, se estimó un modelo probabilístico tipo Probit²² para todos los académicos que reúnen las condiciones de retiro, tanto activos como pensionados, para el caso de las instituciones en que se cuenta con información²³. Los resultados indican que el nivel de ingreso es un

²² Con este método econométrico es posible aislar e identificar el impacto específico del ingreso y del tipo de sistema de seguridad social sobre la probabilidad de retirarse. Se calcula el impacto que se daría sobre la probabilidad de retirarse para un individuo con ingreso promedio y que pertenece a un sistema de seguridad propio de su institución si tuviera un ingreso \$1,000 mayor o si perteneciera al ISSSTE o al IMSS.

²³ Se excluyó a las IES que tenían menos de 50 trabajadores que reunieran las condiciones para el retiro.

determinante importante, y estadísticamente muy significativo, de la probabilidad de retirarse entre quienes cumplen con los requisitos. Esta probabilidad disminuye en 0.2 puntos porcentuales por cada incremento de 1,000 pesos en el

ingreso anual (Cuadro 3.5). También el tipo de sistema de seguridad social es muy importante, con un coeficiente altamente significativo. La probabilidad de retirarse entre quienes pertenecen al ISSSTE o IMSS es más de 30 puntos

Cuadro 3.4
Tasa de retiro anual entre quienes pueden jubilarse

IES	Proporción que cumple con requisitos	Tasa anual (%)
UAA	101	1.8
UV	437	3.3
UAM	322	4.1
UAG	121	4.5
UACH	83	4.6
UPN	62	7.4
UAZ	85	8.0
UAT	143	8.8
UJED	38	8.9
Ugto	179	9.3
UAQ	118	13.4
Uacam	41	15.6
UdG	469	16.6
Umich	312	18.0
UANL	952	19.0
UACJ	27	28.9
Total	5357	7.7

Nota: Se eliminaron las IES, donde menos de 30 académicos cumplen con los requisitos de retiro

Cuadro 3.5
Determinantes de la tasa de retiro entre quienes cumplen los requisitos para la jubilación

Probit estimates			LR chi2(3) = 759.14			
Log likelihood = -1587.1411			Prob > chi2 = 0.0			
Number of obs = 2913			Pseudo R2= 0.1930			
Proporción de pensionados	Coef.	Std. Err.	Z		P> z	dF/dx
Ingreso total	-0.004	0.000252	-17.46	0.00	-0.17%	Std. Err.
ISSSTE	-1.411	0.073532	-19.19	0.00	-50.9%	0.01%
IMSS	-0.909	0.136305	-6.67	0.00	-34.6%	2.0%
Constante	1.827	0.081905	22.30	0.00		4.5%

porcentuales menor que quienes están amparados por sistemas específicos de las propias instituciones, según los resultados de la columna dF/dx , que indica el cambio en la probabilidad de retiro si la institución tuviera un sistema de retiro propio, que generalmente otorga una pensión similar al último salario y que además se actualiza de acuerdo al incremento salarial de los trabajadores activos si la pensión es dinámica.

Los estudios de caso

La selección de los casos estudiados resultó de los siguientes criterios: disposición institucional a participar en la investigación²⁴; tamaño de las plantas académicas (grandes, medianas y pequeñas); composición de la planta académica (intencionalmente se escogieron las que tuvieran un predominio de profesores de Tiempo Completo por la importancia que para ellos reviste el sistema de retiro) y régimen de jubilación (prefiriendo las que estuvieran bajo el régimen del ISSSTE o con una parte de los académicos en vías de incorporarse al mismo, salvo en un caso (UV), con un sistema de jubilación dinámico, que sirvió de contraste respecto de los demás casos). Así se incluyeron la UAM y la Universidad Autónoma Chapingo, como representativas de dos grandes universidades públicas bajo el régimen del ISSSTE y con una alta proporción de profesores de TC; la Universidad de Veracruz, las autónomas de Guerrero y Zacatecas, igualmente grandes o medianas, con un alto porcentaje de profesores de tiempo completo y, en el caso de las dos últimas, con la peculiaridad de que coexisten diversos regímenes de jubilación de acuerdo a la fecha de ingreso de los académicos. Por último, se incluyeron dos

pequeños centros de investigación del campo de las ciencias sociales –el CIESAS y el Instituto Mora– con menos de 100 académicos, casi en su totalidad de tiempo completo y bajo el régimen del ISSSTE²⁵.

Tendencias

Estas instituciones representan una muestra diversa en términos del tamaño de su planta académica, desde menos de 100 académicos definitivos de tiempo completo, como en el Mora o el CIESAS, hasta más de 2000, como en la Universidad Veracruzana o la UAM.

A pesar de que su promedio de edad es similar, ubicándose en el rango de 47 a 51 años, en algunas ya se registra un proceso de envejecimiento de su planta académica. En algunas instituciones, como la UAM, la proporción de personas mayores de 59 años rebasa el 15%, mientras que en otras, como el Mora, no llega ni al 5%. En instituciones como la UAM y las universidades autónomas de Guerrero y de Zacatecas, menos del 4% de sus académicos han sido contratados en el último quinquenio; en cambio, en instituciones como el Mora y CIESAS, más de la quinta parte de su planta académica ingresó en los últimos cinco años.

La proporción de académicos que cumplen con los requisitos de jubilación varía significativamente en los estudios de caso, aunque en la actualidad tiende a ser menor a 15%, con excepción de la UAZ donde es mayor al 30%. Dentro de estos académicos que ya pueden jubilarse, la proporción de mayores de 59 años difiere significativamente de una institución a otra. Mientras que en la UAM la mitad del personal que cumple los requisitos tiene más de 59 años,

²⁴ Estuvieron de acuerdo en participar en los estudios de caso 30 de las 42 instituciones que respondieron el cuestionario.

²⁵ Aunque no se puede asignar representatividad a los resultados alcanzados, al haberse entrevistado en cada una de las IES a académicos de Tiempo Completo de los diversos grupos de edad, disciplinas y situación –con y sin estímulos y con diversos perfiles tales como docentes, de investigación o mixtos– los estudios de caso permiten ilustrar y contrastar las percepciones de las comunidades académicas. Igualmente se entrevistó a administraciones y sindicatos a los que se interrogó sobre los sistemas de retiro y sus implicaciones así como las conexiones existentes entre la problemática de la jubilación del personal académico y otras políticas institucionales.

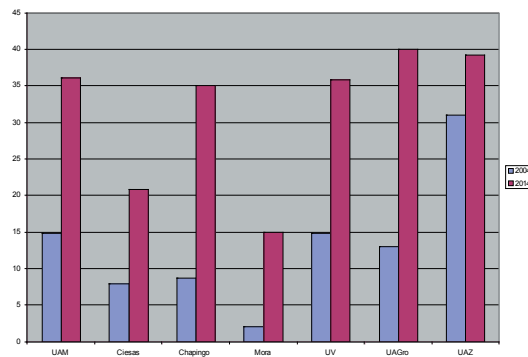
en las universidades autónomas de Guerrero y Zacatecas esta proporción es menor a la cuarta parte. En las instituciones examinadas la tasa de retiro (incluyendo pensionados y académicos que se salen por fallecimiento) entre quienes cumplen los requisitos para la jubilación es muy baja, menor al 5%, con excepción de la UAZ donde es 8%.

Con el fin de estimar la tendencia al envejecimiento de la planta académica, se proyectó la estructura de edades que se tendría en los próximos diez años²⁶. En primer lugar, la Gráfica 1 muestra que, con excepción de la UAZ, la proporción de

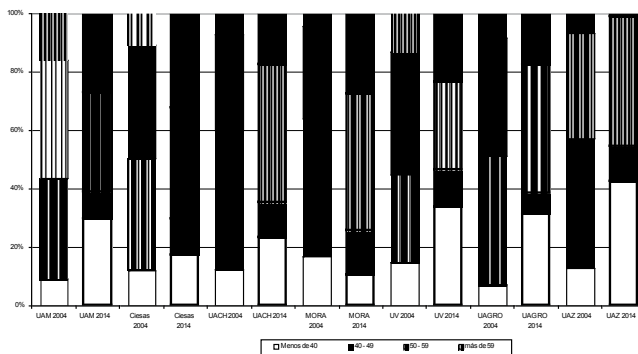
académicos que podrían jubilarse aumentaría más del doble, y en algunos casos más de tres veces, entre 2004 y 2014. También destaca que en cinco de las siete instituciones examinadas más de la tercera parte de sus académicos cumplirían con dichas condiciones en el año 2014.

Por su parte, la Gráfica 2 muestra que en casi todas las instituciones se registraría un aumento considerable de la proporción de académicos de 60 años o mayores durante los próximos diez años. El único caso en que habría una disminución de este grupo de edad sería el de la Universidad

Gráfica 1
Proporción de académicos que cumplen requisitos para jubilación



Gráfica 2
Estructura de edades actual y proyectada a 2014



²⁶ Se supone que permanece constante el tamaño de la planta académica, que anualmente se separa el 10% de quienes cumplen los requisitos para el retiro, que se retiran los académicos del grupo de mayor edad, los cuales son sustituidos por académicos con 35 años de edad en promedio.

Autónoma de Zacatecas. Como resultado de dicho proceso de envejecimiento de la planta académica, la proporción de personas mayores de 59 años sería de al menos 17% y en algunos casos de más de 30%, como en el CIESAS.

Sin embargo, las proyecciones también indican que el crecimiento del grupo de mayor edad se presenta acompañado de un rápido incremento de los nuevos académicos, que presumiblemente serían jóvenes menores de 40 años, si existiera una política de contratación con tales exigencias. Con excepción del Mora, en los demás casos aumenta la proporción de este grupo de edad. Destaca que en las universidades Veracruzana y autónomas Metropolitana, de Guerrero y de Zacatecas más de 30% de su planta académica sería de nuevo ingreso en 2014.

En conclusión, si no realizan modificaciones importantes en sus sistemas de retiro, en la mayoría de las instituciones se incrementará el grupo de académicos de mayor edad, a la vez que presentará un proceso acelerado de renovación de su planta académica.

Percepciones y expectativas: análisis comparativo

Políticas de contratación

La idea de que es necesario tener una política encaminada a renovar las plantas académicas y evitar a tiempo el problema del envejecimiento es por lo general compartida en todas las instituciones, tanto por los académicos de distintos grupos de edad como por las autoridades consultadas. Menos consenso generó este argumento en los representantes sindicales entrevistados, quienes manifiestan un gran temor de que la renovación de las plantas académicas esté asociada irreversiblemente a la caída de la sindicalización en la educación superior, en tanto los jóvenes egresados de los posgrados llegan con la gran preocupación de conseguir un lugar como quiera que sea, sin preocuparse por sus derechos laborales ni interesarse en la vida sindical.

Sin embargo, todos coinciden en que la composición por edad de las plantas académicas no solamente depende de la posibilidad de acceder a un retiro digno a una determinada edad, liberando de este modo las plazas necesarias para la renovación generacional. Se admite que debe impulsarse una política de contratación destinada a promover la contratación de jóvenes en el marco de una carrera académica bien definida, pero no en todos los casos se acepta el supuesto, manejado por algunas administraciones, de que los académicos tengan la responsabilidad de dejar el lugar a los más jóvenes. Cuando este argumento se acepta por parte de las comunidades, también se reclama que los jóvenes asuman igualmente un compromiso con los académicos que están terminando su trayectoria, contribuyendo al sostén de su nivel de vida a través de un sistema solidario de jubilación. Sin embargo, un punto de vista dominante sostiene que son necesarios aumentos presupuestales en la educación superior para respaldar las nuevas contrataciones y evitar que los mayores deban abandonar en forma coactiva sus plazas cuando todavía pueden tener un desempeño satisfactorio. Desde ya, los representantes sindicales expresaron con mayor fuerza este argumento, sosteniendo que se negarían a respaldar cualquier política que discrimine a los académicos por su edad.

Independientemente de cuál sea el régimen de jubilación o su tamaño, las siete instituciones estudiadas presentan restricciones de tipo presupuestal para impulsar una activa política de contratación de jóvenes, si bien las más pequeñas —el CIESAS y el Mora— han hecho los mayores esfuerzos de renovación de sus académicos en los últimos cinco años. Hay que hacer notar que tanto en estos casos como en las universidades del interior del país —UV, UAZ y UAG— las nuevas contrataciones provienen esencialmente de plazas obtenidas a través del Promep o de los programas que ofrece el Conacyt y, excepcionalmente, de plazas liberadas por despidos o defunciones.

Además de las restricciones presupuestales, existen barreras de entrada a los jóvenes debido

al conjunto de requisitos de los nuevos tabuladores académicos y al hecho de que las plazas convocadas responden a un perfil que los jóvenes no alcanzan a cubrir o resultan superados curricularmente por académicos de mayor trayectoria. En algunas universidades, como la UAM, se han elevado recientemente los requisitos de los tabuladores tanto para el ingreso del personal académico como para las promociones, particularmente por lo que se refiere a la exigencia de una mayor formación en la búsqueda de un nuevo perfil de académico en el que se espera que el doctorado se obtenga alrededor de los 30 años de edad. En otras universidades, sin que se hayan hecho cambios formales a los tabuladores, esta exigencia se aplica en la práctica. Sin embargo, se ha dado el caso de que las plazas son ganadas por académicos que superan los sesenta años de edad. Además, tanto en esta institución como en las demás universidades del interior, existe la costumbre de ocupar las nuevas plazas con personal que ya labora dentro de ellas o manejarlas como parte de los cotos de poder que se generaron en diversos espacios como jefaturas de departamentos o facultades, sin que se atienda necesariamente a las necesidades de renovación curricular y de las áreas de investigación. También se encontró que existe en algunos casos una práctica muy extendida que lleva a congelar las vacantes que se liberan o a atomizar las plazas de tiempo completo para dividir las plazas por horas lo que fuertemente cuestionado por las comunidades. Es así que un alto porcentaje de programas educativos en las universidades del interior estudiadas se sostiene con base en contrataciones por tiempo determinado y tiempo parcial.

Mientras en los centros de investigación estudiados el reducido tamaño de la planta académica y las restricciones presupuestales no dejan margen alguno para posibilitar un reemplazo gradual de la planta académica en el futuro, como no sea a través de apoyos externos como los del Promep o Conacyt, en las universidades estudiadas existe la posibilidad de efectuar reorganizaciones de plantillas que les permitan aprovechar mejor sus

recursos y responder a las exigencias del medio ambiente educativo. En principio, la necesidad de contar con un sistema de retiro más atractivo sería entonces mayor en los centros de investigación que en las universidades, donde además las mejores condiciones de trabajo –por ejemplo, menores cargas docentes y la concentración de los profesores en los posgrados– es de por sí un factor que alienta a la permanencia de los académicos en edades avanzadas. Sin embargo, en las universidades las restricciones provienen de modelos laborales más rígidos, con mayor peso de los sindicatos, o del manejo caprichoso de las plazas por las mismas autoridades, todo lo cual sugiere la importancia de dar los pasos necesarios para facilitar el reordenamiento de las plantillas, sin dejar de lado la importancia de facilitar la renovación ofreciendo a los mayores la alternativa de un retiro digno.

Conflictos intergeneracionales

La existencia de condiciones de ingreso y promoción diferenciadas según las distintas generaciones es uno de los factores que dan lugar a visiones y expectativas encontradas dentro de las comunidades y que pueden dificultar la construcción de consensos respecto a la mejor forma de resolver el problema de la ausencia de un sistema digno de retiro. Sin embargo, no todos los entrevistados comparten la misma percepción sobre la forma en que interactúan las distintas generaciones, donde éstas coexisten. Por ejemplo, en la UAM no se advierte la existencia de conflictos intergeneracionales, sea porque prácticamente no han ingresado jóvenes a la planta académica en los últimos años como porque en los pocos casos en que ha ocurrido las condiciones y responsabilidades han sido hasta ahora muy semejantes. Esto no niega el hecho de que gran parte de los entrevistados, sobre todo aquellos que tuvieron que esperar años como profesores temporales antes de poder optar por una plaza definitiva a través de un concurso de oposición, recuerdan con gran intensidad la forma en que esperaban que los “mayores” se

decidieran a retirarse o tuvieran que hacerlo por enfermedad o incluso por muerte.

Donde se reconoce que estos conflictos han llegado a cobrar importancia, se asocian sobre todo a las resistencias de los académicos de más larga trayectoria a aceptar la necesidad de que ingresen jóvenes y se renueven las plantas académicas. Así, donde en los últimos años se registró el ingreso de un número importante de jóvenes, se han originado diferentes temores y también gran desconfianza. El miedo a ser desplazados, resultar menos productivos en las comparaciones, que se ponga en discusión una determinada forma de hacer las cosas o que los conocimientos disciplinarios adquiridos sean considerados como obsoletos, parece estar afectando la interacción de distintas generaciones de académicos e incluso limitando los beneficios que se esperaban de las nuevas contrataciones. Sin embargo, en varias de las entrevistas se coincidió en señalar que muchos de estos temores se derivan de que el ingreso de los jóvenes no fue acompañado de un adecuado apoyo para la inserción en la comunidad académica. También se debería al escaso apoyo institucional a los proyectos colectivos y a la falta de infraestructura apropiada para el trabajo en equipo.

Se encontró que el reconocimiento de los liderazgos académicos es mayor en algunas instituciones que en otras y que ello influye en la percepción que se tenga acerca de si los mayores deben o no dejar su lugar a los jóvenes y también en como éstos son vistos por aquellos. Así por ejemplo, en CIESAS y en la Uach, donde este reconocimiento parece ser fuerte, incluso los más jóvenes tienden a pensar que los mayores deben permanecer sin límite de edad a la vez que éstos no se ven desplazados por aquellos. Aún así, una profesora de más de setenta años –paradójicamente adscrita a este centro de investigación en donde los conflictos intergeneracionales no se ven como problema– comentó durante las entrevistas que a veces teme que ocurra “un asesinato masivo de viejos académicos por parte de los jóvenes” en tanto la única posibilidad de ingresar a una plaza pasa por la muerte.

Las universidades del interior del país parecen enfrentar aún mayores conflictos entre las distintas categorías de académicos, en tanto los de más edad ven con gran desconfianza a los que ingresan por la vía del Promep y Conacyt, además de que éstos no encuentran espacios adecuados para desarrollar su carrera académica y, muchas veces, terminan asimilando las prácticas viciadas de las viejas generaciones, escasamente dispuestas a aceptar la rendición de cuentas como regla de la vida académica. Tanto la mayoría de los jóvenes entrevistados como las autoridades comparten esta idea y reconocen que hace falta mucho más que liberar algunas plazas o conseguir otras para lograr el efecto benéfico que debería derivarse de estas nuevas contrataciones y que, muchas veces, sería preferible que antes de realizarlas se lograra transformar por completo los obsoletos modelos educativos.

Edad cronológica y desempeño académico

La percepción generalizada entre los entrevistados de las distintas comunidades es que no hay evidencias contundentes que permitan asociar la edad cronológica con la calidad y la productividad académica. De acuerdo a algunas autoridades consultadas, familiarizadas con el resultado de las evaluaciones académicas, la productividad tiende a crecer y llega a su máximo nivel entre los 55 y 60, para luego disminuir, lo que no ocurre necesariamente con la calidad. Según comentan las autoridades, la mayor parte de los tabuladores académicos –sobre todos los más recientes, a pesar de que muchos de ellos tienen un criterio predominantemente cuantitativo para medir la productividad– permitirían un desempeño flexible, posibilitando diversas opciones según las características y preferencias de los académicos. Estos últimos tuvieron en cambio un punto de vista distinto, en tanto predomina la convicción de que los programas de evaluación existentes no toman en cuenta los ciclos vitales ni las etapas de los procesos de investigación, lo que es considerado no sólo como injusto y discriminatorio, sino contradictorio con la mayor

flexibilidad reclamada por las autoridades en los modelos laborales. Sin embargo, no habría una política implícita para desalentar la permanencia de los mayores –por ejemplo castigando las remuneraciones– sino al contrario, porque en la mayor parte de los contratos colectivos los años de servicio suponen *per se* un mayor ingreso.

Salvo en uno de los casos (CIESAS) no se tuvo acceso a información consistente respecto de la relación entre edad, productividad y calidad académica, por lo que esta cuestión se dejó pendiente para una nueva etapa de la investigación. Sin embargo, se confirmó que al igual que sucede en el caso de los EU, la valoración “positiva” o “negativa” que se le otorga a la edad depende en mucho del área de conocimiento en el cuál los académicos se desempeñen. Por ejemplo, en el gremio de los historiadores y de los filósofos los años claramente dan un *plus*, mientras que en las ciencias básicas o en la ciencia política no se ven de la misma forma.

Problemas emocionales y de salud hacen bajar sustancialmente la productividad. Aunque esto puede afectar a los académicos de todos grupos de edad, los que hoy tienen más de 45 años manifiestan un mayor temor frente a esta posibilidad, situación que se agrava para aquellos cuyos ingresos dependen en mayor medida de los pagos por rendimiento. La fatiga respecto a esta modalidad de evaluación es también mayor en los de más edad, a quienes se les dificulta cumplir con las crecientes exigencias burocráticas de los distintos sistemas de estímulos. Igualmente la mayor edad parecería ser una desventaja a la hora de asumir las cargas docentes.

A diferencia de los puntos de vista encontrados respecto a si las actividades de investigación se ven afectadas por la edad o si los mayores se adaptan menos a los nuevos modelos educativos que los jóvenes, hay consenso en todas los entrevistados en que las cargas docentes altas –más de nueve horas a la semana– resultan difícilmente soportadas por los mayores. Es por ello que en las universidades el interés por los sistemas de retiro gradual es mayor que en los centros de investigación.

Igualmente, aunque se reconoce que hasta ahora la solidaridad de las instituciones con sus académicos ha permitido que aquellos con graves problemas de salud, físicos o emocionales, se vean liberados de las cargas docentes sin tener que abandonar sus plazas, esta situación es vista como una solución precaria e injusta para todos: los académicos beneficiados perciben que tienen un trato privilegiado y se sienten incómodos, sin poder optar por la jubilación por la pérdida de ingresos que ello supondría. Para la institución supone “congelar” en los hechos la plaza y mantenerla así durante años o incluso décadas. Sin embargo, todos admiten que la única alternativa es contar con un sistema de retiro digno por razones de incapacidad.

Factores de permanencia

Además de la importancia que se deriva de la brecha entre los ingresos de los académicos activos y la pensión que obtendrían, sobre el que ya nos ocupamos, o del disfrute de los beneficios contractuales (muy apreciados en el caso de la UV y en la UAZ), la identidad y el fuerte sentido de pertenencia asociado a la institución –más que a la profesión– es otro de los factores que alientan la permanencia de los académicos en las IES a edades tardías (después de los 65 o 70 años). La libertad para desarrollarse en las áreas de interés y escoger el perfil del desempeño fue también una razón invocada para explicar este fenómeno. En cambio, la presión que ejercen los nuevos modelos educativos, con mayores exigencias de formación y rendimiento, cuando no están acompañados de políticas institucionales de apoyo a los académicos –como el acceso a becas de posgrado o programas de actualización para superarse– genera desaliento y un mayor interés por contar con condiciones de retiro adecuadas.

Además de los sistemas de estímulos –cuya importancia varía sustancialmente entre las distintas instituciones estudiadas– otro factor para permanecer dentro de la vida académica es la pertenencia al SNI, cuyo reconocimiento y los

correspondientes beneficios se pierden con la jubilación. Es por ello un tema recurrente a lo largo de las entrevistas la necesidad de establecer mecanismos para que se mantengan estos beneficios después del retiro, debido a que es un hecho aceptado por todos –inclusive por uno de los funcionarios del Conacyt entrevistados– que estos beneficios se obtienen como resultado de largos años de esfuerzos y han permitido un mejor nivel de vida que no debería perderse al final de la trayectoria académica.

Sistema de jubilación

El tema de la jubilación está muy presente en todas las instituciones estudiadas aunque gran parte de los entrevistados del grupo de más de cincuenta años coincide en que no piensa ejercer este derecho coincidentemente con el argumento de que la edad no afecta el desempeño académico. Solamente en algunas, como es el caso del Mora y el CIESAS, se hicieron intentos por adoptar sistemas complementarios al régimen del ISSSTE basados en contribuciones de los académicos y de las instituciones. Los jóvenes tuvieron mayor interés en participar pero las expectativas de los mayores no se vieron satisfechas con las propuestas de las autoridades. Estos esfuerzos han fracasado por motivos semejantes: incertidumbre respecto a los fondos aportados por las instituciones –dependientes de los recursos obtenidos por los mismos académicos a través de proyectos– insuficiente información, falta de confianza entre autoridades y comunidades, entre otros. Mayor suerte tuvo en cambio el esfuerzo realizado recientemente por la UAM para incentivar el retiro de los académicos de más de 70 años, a partir del pago de una compensación extraordinaria que se sumó a las prestaciones

previstas en el contrato colectivo, en tanto fue aceptado por uno de cada dos académicos con los requisitos para optar por este beneficio, porcentaje muy superior al que se obtuvo en otras experiencias semejantes en los EU²⁷.

Tanto las autoridades como una parte de los académicos entrevistados –los que sí desearían jubilarse– perciben el envejecimiento de la planta académica como una amenaza a la certidumbre institucional e individual que exige colocar en el centro de las agendas la necesidad de contar con un sistema de retiro digno. La visión predominante entre las autoridades, comunidades académicas y sindicatos es que un sistema de retiro digno y justo debe ser voluntario, permitir la conservación de un nivel de vida decoroso, disfrutarse cuando todavía se puede aprovechar el tiempo libre así como ejercer formas alternativas de desempeño académico y profesional. Aunque la mayoría está en contra del retiro obligatorio a una determinada edad, fue un tema por demás polémico. Hay, sin embargo, coincidencia en que no debe siquiera discutirse mientras no exista un sistema de retiro adecuado y opciones que permitan transitar de manera gradual a la nueva etapa.

Otro aspecto en el que los miembros de las comunidades académicas entrevistados coincidieron es que el factor que lleva a postergar la jubilación es, en primer lugar, la brecha entre el último ingreso y la pensión. Sin embargo, como lo prueba el caso de la UV, donde existe un sistema de jubilación dinámico, hay otros factores que influyen en esta decisión, como la pérdida de ingresos momentánea –entre tanto se hace efectivo el derecho a percibir el mismo ingreso que un trabajador activo– o de derechos como el de la atención médica de los ascendientes y descendientes. Igualmente, en todas las insti-

²⁷ Cabe señalar que el programa de retiro de la UAM incluyó además el mantenimiento por cinco años del seguro médico privado. Fue puesto en práctica en la segunda mitad del 2005, después de haberse terminado la investigación, por lo que se espera evaluar en una próxima etapa cuáles son los factores que incidieron en la decisión de los académicos. Puede, sin embargo, adelantarse que, según la opinión de las autoridades entrevistadas en el mes de noviembre del 2005, la mayor parte de quienes aceptaron tenían menores niveles de ingreso- seguramente porque ya no participaban en algunos de los sistemas de estímulos- o tenían condiciones de salud con mayor deterioro.

tuciones, los entrevistados manifestaron que la prestación del seguro médico privado es una de las más apreciadas por los académicos por lo que su conservación sería un factor central a la hora de tomar la decisión de retirarse de la vida activa.

Aunque según los entrevistados la posibilidad de la recontractación de jubilados prevista en algunas de las instituciones en los contratos colectivos o seguida por costumbre no interviene en la decisión de optar por la jubilación, el caso de la UAZ, donde esta posibilidad está reconocida en el contrato colectivo, revela una tasa de retiro de más del doble de la existente en otras instituciones.

Tanto las autoridades como los académicos entrevistados coinciden en asignar importancia a los incentivos que involucran a aspectos “intangibles”, particularmente en aquellas instituciones en donde estos tienen un mayor sentido de pertenencia. Por ejemplo, en aquellas IES en donde muchos de los académicos ingresaron muy jóvenes o se formaron en ellas desde el nivel de licenciatura, como es el caso de Chapingo, la identidad está muy asociada con la institución por lo que deben ofrecerse alternativas que les permitan mantener algunos de los beneficios derivados de la adscripción.

Un problema particular se encontró en las instituciones en que existen regímenes de jubilación diferenciados bajo un mismo contrato colectivo, tal como existe en la UAZ y en la UAG. Esta situación ha sido considerada como injusta pero, además, parece crear percepciones y expectativas diferenciadas dentro de la misma comunidad académica y dificulta la participación de los mayores en los nuevos modelos educativos.

Finalmente un tema que se discutió por parte de los académicos entrevistados es el de las consecuencias de la ausencia de evaluación obligatoria después de la definitividad y sobre cómo se relaciona esta carencia con el sistema de retiro. Al respecto hubo coincidencia en que ambos problemas no deberían mezclarse y se expresó un rechazo generalizado respecto de

la posibilidad de que el mal desempeño diera lugar a la separación de los académicos a través de la jubilación obligatoria. Solamente en forma excepcional, principalmente en el caso de los jóvenes recién incorporados a los dos centros de investigación, se aceptó que la rendición de cuentas supone que el mal desempeño debe ser castigado a cualquier edad. Aunque todos coincidieron en la idea de que los académicos también deben rendir cuentas del uso que hacen de su tiempo y de los recursos que obtienen, se exigió que disminuya el burocratismo en los procesos de evaluación así como nuevas bases de confianza en el seno de las instituciones, lo que constituye un requisito indispensable para resolver el problema de las jubilaciones y otros que están en la agenda.

Finalmente, aunque hubo plena coincidencia en que la heterogeneidad de las IES obliga a diseñar un sistema de retiro y políticas particulares, se destacó la necesidad de que el tema forme parte de la política de educación superior de modo tal que cada una de las IES encuentre respaldo a los programas que impulse y pueda ofrecer a sus comunidades una mayor certidumbre sobre la continuidad de los mismos.

Conclusiones

Los sistemas de retiro asociados al ISSSTE y al IMSS no ofrecen un ingreso que permita sostener niveles de vida similares a los que se tenían antes del retiro. La brecha en los ingresos y la pérdida de prestaciones contractuales constituyen el principal factor a la hora de postergar el ejercicio de este derecho. Sin embargo, aumentará significativamente en los próximos diez años el número de los académicos que cumplan los requisitos para ello. Este fenómeno tenderá a provocar el aumento, tanto de la proporción de mayores de 65 años como del número de vacantes de que se disponga, aún en el caso de que se tengan tasas de retiro relativamente bajas (de aproximadamente el 10% de quienes tienen condiciones para retirarse) y se mantengan las

actuales restricciones presupuestales. Si estas vacantes se cubren con académicos de alrededor de 35 años se incrementará también aceleradamente el grupo de edad de menos de 40 años. Sin embargo, si se aspira a promover un nuevo perfil, el reemplazo debería hacerse con personal académico externo en aquellos casos en que el personal interno no reúna los requisitos buscados. Esta sería una oportunidad valiosa para incidir sobre la composición del personal académico y adecuarlo a los nuevos requerimientos y metas institucionales incorporando a jóvenes con nuevas ideas y capacidad de innovar en la docencia y la investigación.

Los estudios de caso revelan que estas condiciones no necesariamente se cumplen en la actualidad. Por una parte, la fragilidad, incertidumbre e insuficiencia de los sistemas de jubilación y la ausencia de una política institucional integral en este aspecto (lo que incluiría pensiones decorosas, incentivos tangibles e intangibles y programas de sensibilización y apoyo psicológico-social) provocan restricciones a la hora de decidir el momento del retiro. Por otra, las políticas de contratación no se encaminan más que excepcionalmente hacia una estrategia de renovación que evite el envejecimiento de las plantas y permita inducir hacia un nuevo perfil académico.

A pesar de las tendencias comunes, la diversidad existente entre los casos examinados sugiere la importancia de formular programas que respondan a las condiciones específicas de cada situación. Estas medidas deberán orientarse a la adecuación de los sistemas de retiro; el diseño de perfiles académicos afines al modelo educativo deseado; el fortalecimiento de políticas de contratación acordes con dichos perfiles y la definición de carreras académicas capaces de atraer o mantener a los mejores recursos humanos. Hubo coincidencia en que la creación

de una política integral en materia de retiro, que cobije los programas institucionales, exige responsabilizar a los académicos, los sindicatos, las instituciones y el gobierno.

En cuanto a las condiciones de retiro es indispensable la adopción de un sistema de retiro complementario de cotización definida, alternativa que ha generado una gran discusión dentro de algunas instituciones. La experiencia indica que su adopción se ha visto obstaculizada por la desconfianza entre autoridades y comunidades, la insuficiente información y la precariedad de los fondos aportados por las instituciones. En otros casos, la indecisión ha provenido de las mismas autoridades, quienes no encuentran respaldo institucional externo para asumir compromisos. Mientras los jóvenes favorecen este tipo de propuestas, los mayores las consideran poco ventajosas dada la proximidad del retiro.

La reciente experiencia de la UAM sugiere la importancia de proporcionar un pago único al momento del retiro cuando los académicos tengan una edad avanzada con el fin de hacer más atractivo el retiro y mejorar las condiciones económicas de los pensionados²⁸. Este beneficio sería adicional a la pensión que otorga el ISSSTE o el IMSS y a la pensión complementaria planteada en el apartado anterior. Más allá de la relación costo/beneficio de este tipo de medidas, constituye un esfuerzo significativo para ofrecer un trato justo a los académicos al final de su trayectoria.

Con el fin de mejorar las condiciones de retiro para los académicos que ya tienen o tendrán próximamente 75 años, y considerando que su esperanza de vida a esa edad es relativamente reducida, es necesario diseñar alternativas, con cargo los recursos presupuestales, para otorgar una pensión complementaria. Además, cuando se otorga a los trabajadores activos, el seguro médico privado debería también proporcionarse a los pensionados, aspecto en el que coinciden

²⁸ Cabe señalar que el programa diseñado por la UAM a mediados del 2005 consideró principalmente a los que tenían 70 o más años para ofrecerles un pago extraordinario asociado a las prestaciones contractuales previstas al terminar la relación laboral. Igualmente se estaría buscando la posibilidad de implementar un programa similar para los trabajadores administrativos.

todos los entrevistados. Aunque esto implicaría una erogación adicional para las IES, su impacto sería marginal dentro del costo total del seguro médico que pagan actualmente. En cambio, para los pensionados reduciría de manera considerable sus gastos en salud.

Existen resistencias de los académicos a transitar en forma abrupta a la vida pasiva, superando incluso a la preocupación por permanecer con responsabilidades académicas que no se pueden atender adecuadamente debido al deterioro físico o mental. En esta investigación se encontró una disposición prácticamente unánime respecto a la conservación de responsabilidades puntuales en la etapa final de las carreras y después de la jubilación. Una segunda alternativa a considerar, dentro de los sistemas de retiro gradual, es la adopción de modalidades de desempeño diferenciadas al final de la carrera académica, acompañadas del compromiso de retiro después de un determinado tiempo. Se trataría de descargar a los profesores investigadores de ciertas responsabilidades, exigiéndoles una menor carga docente o posibilitando el disfrute de periodos sin docencia semejantes a sabáticos, que resultarían atractivos para transitar en forma gradual a una mayor pasividad.

Es necesario también que las instituciones integren un paquete de ventajas intangibles para quienes opten por la jubilación, tales como la conservación de espacios de trabajo, acceso a la biblioteca y estacionamientos, posibilidad de usar la adscripción institucional para la solicitud de fondos de investigación o apoyos para viajes académicos ante otros organismos que los provean.

Como lo destacaron los entrevistados, no existe en el país una cultura que valore las ventajas del retiro a una edad menos avanzada. Uno de los recursos utilizados en otros países para crear una mayor disposición a la jubilación es el desarrollo de programas de sensibilización que se destinan a las comunidades académicas a lo largo de las trayectorias. El apoyo psicológico-social y de otro tipo –de índole financiera y el fomento de redes de jubilados– en el periodo

previo y posterior a la jubilación resulta clave para mejorar la capacidad de los individuos a asimilar esta nueva etapa de su vida, valorando sus ventajas y posibilidades. Igualmente lo es el impulso a la formación de redes y asociaciones del personal jubilado de las instituciones de educación superior.

En esta investigación se encontró una gran coincidencia entre académicos y administraciones respecto a que la adopción de incentivos para adelantar las jubilaciones y atender los requerimientos de renovación de las plantas académicas debe estar enmarcada en el contexto más amplio de las políticas de contratación y reorganización de plantillas. Para mejorar la capacidad de planeación estratégica y diseñar estas políticas, particularmente en aquellas instituciones que no han crecido sustancialmente en los últimos cinco o diez años, es necesario contar con diagnósticos precisos sobre la composición del personal académico de 50 años o más y de la evolución de las matrículas y planes de desarrollo institucional.

Otra coincidencia manifestada en las entrevistas es que las universidades y centros de investigación deberían hacer esfuerzos por institucionalizar o, en su caso, renovar sus programas de carrera académica. Sería muy importante desarrollar, donde no existan, figuras como el emeritazgo o modalidades semejantes que permitan a los académicos obtener al final de su trayectoria una recompensa adicional y modalidades de vinculación permanentes con la institución, aún después de que se jubilen. En forma complementaria, es necesario el diseño de políticas institucionales que permitan una inserción adecuada de los jóvenes académicos y mejoren los espacios de interacción entre los profesores-investigadores de distintas generaciones y, muy en particular, que creen la oportunidad para que los eméritos o académicos distinguidos compartan sus logros y experiencias con los que se inician en la carrera académica.

Sin lugar a dudas, la cooperación entre administraciones universitarias, comunidades académicas y sindicatos es la mejor vía para lograr una

solución equilibrada y viable a esta problemática en la que se consideren tanto las necesidades institucionales como las de los académicos activos y las de los egresados de los posgrados nacionales y del exterior que buscan espacios para ingresar a la carrera académica. Sin embargo, otras instancias como las asociaciones profesionales –tales como la Academia Mexicana de Ciencias– y el Conacyt

–muy particularmente los responsables del diseño e instrumentación del SNI– deberían participar en los esfuerzos por dotar a las IES de un sistema de retiro digno y justo. Igualmente el tema debería ser parte de la agenda encaminada a fortalecer la política de educación superior y recibir atención de las comisiones del Congreso de la Unión involucradas en la definición de dicha política.

Referencias

ALLEN, Steven (2004). *The value of phased retirement. Prepared for the TIAA-CREF Institute Conference*. “Recruitment, retention, and retirement: the three R’s of higher education in the 21st Century”, New York City.

BENSUSÁN, Graciela e Ívico Ahumada Lobo (2005). *Sistemas de jubilación y pensión en las universidades públicas e instituciones afines y composición por edad del personal académico: análisis de su problemática y propuestas de adecuación*, Informe final, ANUIES-UAM.

CLARK, Robert & Brett Hammond (2001). “Introduction: changing retirement policies and patterns in higher education”, en Robert Clark & Brett Hammond, *To retire or not? Retirement policy and practice in higher education*, University of Pennsylvania Press.

————— & Linda Ghent (2001). “Faculty retirement at three North Carolina universities”, en Robert Clark Brett Hammond, *To retire or not? Retirement policy and practice in higher education*. University of Pennsylvania Press.

————— (2004). *Changing faculty demographics and the need for new policies*. Prepared for the TIAA-CREF Institute Conference. “Recruitment, retention, and retirement: the three R’s of higher education in the 21st Century”, New York City.

EHRENBERG, Ronald & Michael Rizzo (2001). “Faculty retirement policies alter the end of mandatory retirement”, en *Research Dialogue*, N° 69, TIAA-CREF Institute.

GONZÁLEZ-BRAMBILA, Claudia y Francisco Veloso (2006). *The determinants of research productivity: A study of mexican researchers*, Working Papers, Department of Engineering and Public Policy, Carnegie Mellon University, en <http://www.andrew.cmu.edu/user/fveloso/>

HOLDEN, Karen & W. Leettansen (2001). “Reflections on an Earlier Study of Mandatory Retirement: What Came True and What We Can Still Learn”, en Clark, Robert, *To Retire or Not? Retirement Policy and Practice in Higher Education*. University of Pennsylvania Press.

KAUFMANN, Sergio, *et al.* (2002). “La generación AS (Académicos Senior) del personal académico de la Universidad Veracruzana: su impacto, mitos, preferencias y valores”, en *Revista Ciencia Administrativa*, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana, Número 2.

——— *et al.* (2004). “La generación “AS” (Académicos Senior) del personal académico de la Universidad Veracruzana: su impacto, mitos, preferencias y valores”. (Segunda parte), en *Revista Ciencia Administrativa*, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana, Número 1.

KEFFE, John (2001). “Intangible and tangible retirement incentives”, en Clark, Robert, *To retire or not? Retirement policy and practice in higher education*. University of Pennsylvania Press.

LADRÓN DE GUEVARA DOMÍNGUEZ, Rogelio (1998). “Jubilación”, en *Revista Ciencia Administrativa*, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES. CONSEJO NACIONAL DE UNIVERSIDADES. OFICINA DE PLANIFICACIÓN DEL SECTOR UNIVERSITARIO (2001). “Carrera Académica para las Universidades Oficiales Venezolanas”, en *Proyecto “Alma Mater” para el Mejoramiento de la Calidad y la Equidad de la Educación Universitaria en Venezuela*, Cuadernos OPSU, Número 4.

NATIONAL RESEARCH COUNCIL, Committee on Ending Mandatory Retirement in Higher Education (1991). *Ending mandatory retirement for tenured faculty*, Brett Hammond & Harriet P. Morgan (Eds.), Washington, D.C., National Academic Press.

PARRA, María Cristina (2001). “La profesión académica en Venezuela: pasado, presente y futuro”, en *Revista de Pedagogía*. Número 64, Universidad Central de Venezuela.

PÉREZ CARRILLO, Agustín (2004). La jubilación de los académicos, en *Revista de la Educación Superior*, México, ANUIES, Vol. XXXIII(1), No. 129, enero-marzo.

PENCAVEL, John (2004). Faculty retirement incentives by colleges and universities, Prepared for the TIAA-CREF Institute Conference. Recruitment, Retention, and Retirement: The Three R,s of Higher Education in the 21st Century, New York City.

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo (2005). *Los sistemas pensionarios de las universidades públicas en México*, Ed. Porrúa.

SEP-ANUIES. “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, Ags.

SMITH, Sharon (2001). “Faculty retirement: reflections on experience in an uncapped environment”, en Robert Clark, *To retire or not? Retirement policy and practice in higher education*, University of Pennsylvania Press.

SWITKES, Ellen (2001) “The University of California voluntary early retirement incentive Robertprograms”, en Robert Clark, *To retire or not? Retirement policy and practice in higher education*, University of Pennsylvania Press.

TAMBURRI, Rosanna (2003). “Rethinking the rules on retirement”, en *Affaires Universitaires*. Diciembre. Consultado en línea: http://www.universityaffairs.ca/issues/2003/dec/retirement_rules.pdf

TAYLOR, Suzanne (1999). “Coming of age in academia: a study of retirement faculty in the United Kingdom and the United States”, en *Research dialogues*, Número 62, diciembre, TIAA-CREF Institute.

Documentos consultados

SEP- ANUIES. *Informe del programa de fomento a reformas estructurales en las universidades públicas estatales*.

ANUIES (Estudio actuarial) (2000) *Evaluación actuarial estandarizada de las universidades e instituciones públicas de educación superior.*

CIAD, A.C. *Plan para el otorgamiento y goce de pensiones por invalidez, cesantía por edad avanzada, jubilación y/o muerte.*

Proyecto de Estatutos. Sociedad Universitaria para Pensionados, Sociedad Civil. (SUPE)

Colegio de México

Convenio celebrado entre El Colegio de México y el Sindicato Gremial de Profesores-Investigadores del Colegio de México.

Reglamento para la organización y funcionamiento del Comité Técnico Administrador del Plan de Pensiones del Colegio de México, A. C.

Plan de pensiones complementarias para el personal del Colegio de México.

Instituto Dr. José María Luis Mora

Plan de permanencia para los investigadores del Instituto Dr. José María Luis Mora (Resultados de las etapas I y II).

Reglamento de Profesores-Investigadores del Instituto Dr. José María Luis Mora. www.institutomora.edu.mx/

Universidad Autónoma Chapingo

STAUACH (2004). *Documentos de discusión 2. Plan de jubilación complementaria (opción más viable)*

Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Autónoma de Chapingo 2003-2004

Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social

Reglamento del Personal Académico del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.

Condiciones Generales de trabajo del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.

Universidad Autónoma Metropolitana

Contrato Colectivo de Trabajo de la UAM 2002-2004.

Universidad Autónoma de Guerrero

Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Autónoma de Guerrero, 2005-2006.

Universidad Autónoma de Zacatecas

Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Autónoma de Zacatecas, 2004.

Nombre y siglas de las IES que respondieron total o parcialmente el cuestionario

N° caso	Nombre de la IE	
1	Universidad Autónoma Aguascalientes	UAA
2	Universidad Autónoma de Campeche	Uacam
3	Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico	Cenidet
4	Colegio de la Frontera Sur	Ecosur
5	Instituto Tecnológico de Sonora	ITSON
6	Universidad Autónoma Metropolitana	UAM
7	Universidad Autónoma de Chiapas	Unach
8	Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas	Unicach
9	Universidad de Guadalajara	UdG
10	Universidad de Guanajuato	Ugto
11	Universidad Veracruzana	UV
12	Universidad Juárez Autónoma Tabasco	UJAT
13	Universidad Autónoma del Carmen	Unacar
14	Universidad Quintana Roo	Uqroo
15	Universidad Autónoma de Guerrero	UAG
16	Universidad Michoacana de San Nicolás Hidalgo	Umich
17	Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl	UTN
18	Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora	INSTITUTO MORA
19	Universidad Autónoma de Sinaloa	UAS
20	Universidad Juárez del Estado de Durango	UJED
21	Universidad Tecnológica Tula Tepeji	UTTT
22	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	UACJ
23	Tecnológico de Estudios Superiores Ecatepec	TESE
24	Instituto Nacional de Salud Pública	INSP
25	Colegio de México	Colmex
26	Universidad Autónoma de Zacatecas	UAZ
27	Universidad Autónoma del Estado de Morelos	UAEM
28	Colegio de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social	CIESAS
29	Colegio de la Frontera Norte	Colef
30	Universidad de Occidente (Sinaloa)	UdO
31	Universidad Autónoma de Nuevo León	UANL
32	Colegio de Michoacán	Colmich
33	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	UAEH
34	Universidad Nacional Autónoma de México	UNAM
35	Universidad Autónoma Chapingo	UACH
36	Centro de Investigación Científica de Yucatán	CICY

37	Universidad Autónoma de Tamaulipas	UAT
38	Instituto Politécnico Nacional	IPN
39	Instituto de Ecología A. C.	IEAC
40	Universidad Autónoma de Querétaro	UAQ
41	Universidad Pedagógica Nacional	UPN
42	Universidad Autónoma del Estado de México	Uaemex