REVISTA GEROCIENCIA
Revista electrónica de gerontología (educación, social, gerencia, salud, ciencia y tecnología)

ME QUIERO IR, PERO NO SÉ QUÉ HACER.
Jubilación de profesores e investigadores universitarios en México[10]

Jiménez Guillén Raúl[1], **Mendoza Ramírez Claudia Berenice** [2] y **Montalvo Vargas Ramos** [3]

rauljimenezguillen@yahoo.com[1] cbmendozar_fcdh@uatx.mx[2]
rmontalvov_fcdh@uatx.mx[3]

RESUMEN

En México el incremento de la esperanza de vida ha traído modificaciones en la estructura poblacional. Los estudios y perfiles sociodemográficos del Consejo Nacional de Población (CONAPO) y del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reportan que al año 2020, el 12% de la población de 60 a + años representan el 32.6% de la población económicamente activa del país. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para el cuarto trimestre de 2019, el 17% de los académicos que imparten clases en las universidades tienen entre 60 a más años de edad. Reconociendo estos datos surge la pregunta ¿Qué motiva a los académicos universitarios a no jubilarse?. En el presente trabajo se hace un análisis documental que identifica por una parte las políticas públicas nacionales; y por otra, las normativas y programas de jubilación de las instituciones educativas de nivel superior que tienen mayor representación en México, para así determinar los factores que intervienen en la toma de decisión de los académicos universitarios (personas mayores) para continuaren el campo laboral de la docencia e investigación.

Palabras clave: Academia, envejecimiento, políticas públicas, jubilación, pensiones.

I WANT TO GO, BUT I DON'T KNOW WHAT TO DO.
Retirement of university professors and researchers in Mexico

ABSTRACT

In Mexico, the increase in life expectancy has brought changes in the population structure. Studies and sociodemographic profiles of the National Population Council (CONAPO) and the National Institute of Statistics and Geography (INEGI) report that by 2020, 12% of the population aged 60 to + years represent 32.6% of the economically active population from the country. According to the National Occupation and Employment Survey (ENOE), for the fourth quarter of 2019, 17% of

[10]El presente análisis contribuye al proyecto 501219 “Prospectivas y escenarios sexenales sobre el envejecimiento demográfico en relación con la seguridad social, el sistema de pensiones, la atención a la salud y cuidados personales como problemas críticos de interés nacional” (adscrito al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología – CONACyT- en Convocatoria Ciencias de Frontera 2019) liderado por el Dr. Roberto Ham Chande de El Colegio de la Frontera Norte A.C.

academics who teach at universities are between 60 and over years of age. Recognizing these data, the question arises: What motivates university academics not to retire? In the present work a documentary analysis is made that identifies, on the one hand, national public policies; and on the other, the regulations and retirement programs of higher-level educational institutions that have greater representation in Mexico, in order to determine the factors that intervene in the decision-making of university academics (older people) to continue in the labor field of teaching and research.

Keywords: Academy, aging, public policies, retirement, pensions**.**

INTRODUCCIÓN

Una característica de la población del mundo y de México es el proceso de envejecimiento que registran, lo que provoca que el Estado lo considere un problema público derivado de la preocupación por el sostenimiento económico, los servicios de salud y los cuidados que debe prestarse a esta población, lo que demanda recursos financieros crecientes. Por lo que, definir una política pública requiere del conocimiento de la población y una particularidad de la vejez es su heterogeneidad. No envejecen de la misma forma los campesinos que los pescadores, los trabajadores de la construcción que los mineros, los policías que los trabajadores de salud, y por lógica consecuencia los trabajadores de la educación.

Situándonos en México, en las Universidades e Instituciones de Educación Superior (UEIS), son muchos los profesores que forman parte de la planta académica que poseen edad de jubilación, sin embargo, éstos no se interesan por hacer tal solicitud por cuando el retiro significa una disminución de los ingresos económicos y un mayor gasto en los servicios de salud y cuidados, esto hace que permanezcan mucho más tiempo del requerido en sus labores académicas. Por eso, para tomar la decisión de jubilarse se requiere tener en cuenta tres factores: el primero se refiere a los ingresos económicos, el segundo al mantenimiento del reconocimiento y/o prestigio individual y tercero a la construcción de un proyecto de vida para después de la jubilación.

El primero porque la disminución del salario es muy grave, ya que las políticas de pago por mérito hacen que entre el 40 y 60 por ciento de los ingresos dependan de estímulos que no son contabilizados para el cálculo de la pensión. El segundo porque el desprendimiento institucional significa la pérdida de prestigio y reconocimiento entre sus pares, y tercero porque es difícil dedicarse a otra cosa a la que se ha dedicado durante 40 o 50 años.

EL ENVEJECIMIENTO DE PROFESORES-DOCENTES Y LOS PROFESORES-INVESTIGADORES

Entre 1970 y 1983, el número de trabajadores académicos en las UIES del país, registraron un crecimiento del 219 por ciento al pasar de 25 mil 56 a 79 mil 934, como parte de una política de expansión de la educación superior con la que se buscaba conciliar la relación entre el gobierno federal y las clases medias.

Los que se incorporaron al mercado de trabajo académico eran recién egresados de la licenciatura y tienen entre 22-24 años de edad, por lo que para 2020 cuentan con 57/59 años los más jóvenes y los mayores entre 72/74 años de edad. El problema es que las UIES nunca han diseñado una estrategia para el retiro -jubilación- y “la entrada de quienes habrán de sustituirlos” (Buendía y Villalobos, 2018).

A propuesta de la Academia de Investigación Científica, el Gobierno Federal crea el Sistema Nacional de Investigadores -S.N.I.- (Acuerdo DOF: 26/07/1984) con lo que se establece formalmente una diferenciación entre los trabajadores académicos de tiempo completo; los profesores (docentes) y los profesores (investigadores). El S.N.I. constituye “el principal instrumento para jerarquizar diferencialmente la productividad y la formación de recursos humanos a nivel individual en la investigación y para corroborar, en sus dos categorías más altas, la reputación de unos cuantos dentro de un universo de por sí seleccionado” (Didou y Gerard, 2010, pág. 9).

En contraste, entre 1989 y 1992 se crean programas de becas al desempeño académico y el de carrera docente del personal académico que en 1994 se fusionan en el programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) “con el

propósito de estimular la permanencia, dedicación y la calidad del desempeño del personal docente de tiempo completo" (Cetina, 2004, pág. 77).

Desde este programa, los trabajadores académicos de tiempo completo quedan diferenciados por las funciones sustantivas: docencia o Investigación, pero en ambos se evalúa la productividad como base para la recepción de estímulos económicos no ligados a los salarios. Dichos estímulos dependen del puntaje y nivel alcanzado en la evaluación (ver tabla 1).

Tabla 1. Puntuación para obtener estímulo por el programa ESDEPED. Convocatoria 2021-2022.

Puntuación	Puntaje mínimo en calidad	Nivel	UMAs*
301-400	211-280	I	1
401-500	281-350	II	2
501-600	351-420	III	3
601-700	421-490	IV	4
701-800	491-560	V	5
801-850	561-595	VI	7
851-900	596-630	VII	9
901-950	631-665	VIII	11
951-1000	666-700	IX	14
* Unidades de Medida y Actualización			

Fuente: Convocatoria ESDEPED 2021-2022, tomado de https://uatx.mx/becas/esdeped/ 17 de septiembre de 2021.

Los sistemas de seguridad social.

Los incrementos de los salarios por la vía del mérito (*merit pay*) no solo son producto de la crisis sino también consecuencia de las luchas de los trabajadores de las UIES por alcanzar la contratación colectiva, lo que deja como resultado que algunos trabajadores queden sujetos al apartado A y otros al B de la Ley Federal del Trabajo.

Esto determina el surgimiento de cuatro modelos de seguridad social en las UIES. Universidades grandes como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) e Instituto Politécnico Nacional (IPN) son reconocidas como trabajadoras al servicio del Estado y por tanto las prestaciones de seguridad social, las proporciona el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Las UIES estatales, autónomas o no, quedan sujetas a tres tipos de instituciones: Algunas de las más grandes y antiguas crean su propio sistema de prestación de seguridad social, es el caso de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) y la Universidad Veracruzana (UV). Otras son afiliadas a las Instituciones de Seguridad Social de las entidades federativas. Por ejemplo, Guanajuato y Nayarit y otras subrogan los servicios al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), es el caso de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx). Esto determina diferencias sustanciales en los montos de las jubilaciones. En la BUAP y UV se hace con un sistema dinámico de jubilación, que significa retirarse con los salarios y prestaciones como si se tratara de trabajadores en activo.

En contraparte los que son jubilados a través del ISSSTE (cuya ley se reforma en 2007) el retiro es posible solo al cumplir los 65 años de edad y 30 años de trabajo; y aunado a estos criterios, la Suprema Corte de Justicia determina que el monto de las pensiones no sea mayor de 10 UMAs (89 pesos 62 centavos diarios) y no en salarios mínimos (123 pesos 22 centavos diarios).

Las reformas estructurales y los programas emergentes de jubilación.

El tema de las jubilaciones y pensiones como problema surge a principios del siglo XXI, por lo que se crea una comisión entre Secretaría de Educación Pública (SEP) y Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) la cual presenta sus conclusiones en la XIX Sesión Ordinaria del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines (CUPIA) en la que se señala que:

> La edad promedio en la cual se accede a la jubilación es de 52 años… El requisito fundamental para alcanzar la jubilación es cumplir, en general 25 años de servicio sin tener asociado ningún otro criterio como puede ser la edad…[en la mayor parte de las instituciones], las pensiones se pagan utilizando los subsidios anuales federal y estatal [y] Los montos de las pensiones se encuentran enmarcados en un "sistema de jubilación dinámica. (Documento de trabajo consultado el 14 de septiembre de 2021, pág. 1-3).

Ante lo que el gobierno federal demanda a las UIES reformas a los esquemas jubilatorios (Izar, 2010, pág. 33), entre los que destacan: A corto plazo: Establecer una edad mínima de jubilación. Incrementos graduales a los esquemas de pensiones por edad y antigüedad. Un salario regulador de jubilación que tome como base el promedio de la vida laboral del empleado y no el último salario como trabajador activo. Establecer cuotas y aportaciones a los fondos pensionarios, que se incrementen gradualmente cada año, hasta llegar a niveles del 15% de la nómina de las instituciones. A largo plazo: Establecer la jubilación con al menos 65 años de edad y 30 de antigüedad y establecer esquemas de jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad.

Para implementarlo, la SEP crea un fondo de apoyo financiero para las reformas estructurales (pensiones) al que dota de 2 mil 606 millones de pesos entre 2003 y 2006. Y provoca que en algunas UIES se creen programas de renovación de la planta académica, ofreciendo a los profesores con 70 años y más su pase al retiro. El Programa de renovación de la planta académica de la UNAM ofrece: "pago único de la gratificación por jubilación al que tienen derecho…; b) Una renta mensual vitalicia… cuyo monto será de $27,860.00 (veintisiete mil ochocientos sesenta pesos 00/100 M.N.),… y c) Un servicio vitalicio de protección de gastos médicos mayores, en idénticas condiciones a las que gozan las y los académicos en activo" (Acuerdo revisado el 14 de septiembre de 2021, pág. 1).

En el Acuerdo 10/2021 del Rector General la UAM ofrece: "a) Veintiún pagos mensuales, cada uno por la cantidad de $25,000.00, y b) Una aportación

complementaria por un monto de $1´250,000.00 netos…" (Acuerdo revisado el 14 de septiembre de 2021, págs. 1-4).

Envejecimiento y productividad entre profesores docentes.

Algunos de los indicadores que se utilizan para evaluar la relación entre la edad y la productividad del personal académico de tiempo completo son los programas para el desarrollo profesional docente y el de estímulos al desempeño, el primero porque otorga un reconocimiento como perfil deseable y el segundo porque entrega una gratificación económica a partir de los resultados de la evaluación.

Lo que determina que quedan fuera la inmensa mayoría de quienes laboran en las UIES, porque son profesores de hora clase o de asignatura. Rodríguez, Urquidi y Mendoza (2009, pág. 608) utilizando como indicadores la pertenencia al S.N.I. y el perfil al Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PROMEP), encuentran, para el caso de la Universidad de Sonora (UNISON) que: "Aquéllos entre 36 y 40 años de edad tienen una alta presencia en las becas al desempeño académico (53%) y el SNI (43.9%), en donde ocupan la primera posición en todo el conjunto. Mientras que los profesores con edades entre 41 y 45 años tienen una participación importante en el perfil PROMEP".

Utilizando el programa de estímulos al desempeño académico se encontró en la Universidad Veracruzana que:

> Para el período 1999-2001, … la edad podría tener influencia en la obtención de dichos niveles de productividad, aunque en el primero, a favor de los mayores de 50 años y en el segundo, de los menores de 50 años de edad… Para el período 2001-2003, …la edad puede ser un factor influyente en la diferencia de dichas proporciones; para los Niveles 0 y I a favor de los mayores de 50 años y para el Nivel IV, a favor de los que no rebasan esa edad…En el ejercicio 2003-2005…existe alguna relación entre la edad y el nivel de productividad alcanzado en el Nivel III a favor de los mayores de 50 años y en el Nivel IV de los menores de 50 años de edad. (Cano, Díaz, García y Oliva, 2004, pág. 256).

Envejecimiento y productividad entre profesores-investigadores.

En la relación entre envejecimiento y productividad de los profesores-investigadores, se observan dos tendencias; aquellos que consideran que la productividad sigue un perfil de U invertida donde se encuentran disminuciones significativas después de los 50 años (Skirbekk, 2004) y quienes consideran que los trabajadores académicos siguen siendo muy productivos y en caso de que produzcan menos lo hacen con mayor calidad que los investigadores jóvenes (Bland y Bergquist, 1999). Estudios realizados muestran que, en el caso particular de los investigadores, estos:

> …son productivos, en términos de publicación, entre los 30 y 79 años, alcanzando un pico de 1,76 artículos por año a los 53 años... El declive de la productividad de los investigadores de Ciencias Exactas no se produce hasta los 57 años, …Los investigadores en Biología y Química alcanzan el mayor número de publicaciones al año entre todas las áreas, alrededor de 2,17; el descenso comienza cuando tienen 54 años… Los investigadores en Ciencias de la Salud ... Alcanzan un máximo de 2,04 publicaciones al año a los 51 años…. Los investigadores en Social y Humanidades tienen la productividad más baja, alcanzando un máximo de 0,95 publicaciones al año a la misma edad que la muestra general, ... Los investigadores en Ciencias Agrarias y Biotecnología alcanzan un máximo de 1,27 publicaciones al año, el descenso comienza a los 54 años…Finalmente, los investigadores en Ingeniería alcanzan un máximo de 1,24 publicaciones al año, el descenso comienza a los 52 años…-traducción propia- (González-Brambila y Veloso, 2007, págs. 20-21).

Esta tesis parece confirmarse en algunos estudios en Universidades mexicanas estatales, por ejemplo, en la UNISON, se observa que: “De acuerdo con los resultados de los programas, esta tarea arranca fuertemente a partir de los 31 años y continúa hasta los 60, con la salvedad de que en el S.N.I. decrece rápidamente después de los 40 años” (Rodríguez, Urquidi y Mendoza, pág., 608)

La decisión de jubilarse. Una paradoja

El envejecimiento de las plantas académicas de la UIES, tanto en el ámbito de la docencia y la investigación está determinada por la diferenciación salarial que significa el retiro, ya que los ingresos se integran por fuentes que no son regularizables pero que se han recibido cuando menos 30 años, a través de los estímulos a la docencia o por la pertenencia al sistema nacional de investigadores.

Con el envejecimiento, se ha comprobado que a pesar de la plasticidad cerebral se registra una disminución y/o pérdida de capacidades a partir de los 40 años, lo que se refleja en los niveles de productividad cuyo cenit se alcanza en general hacia los 50 años, y después disminuye, lo que es manifiesto con las publicaciones que realizan. Esto provoca un choque generacional con los jóvenes que hoy egresan de nivel doctorado, porque no tienen posibilidad alguna de incorporarse como académicos de carrera, al grado de que profesores docentes o profesores investigadores menores de 30 años, son una rara avis en las UIES.

Es así como el envejecimiento de la planta académica se produce como una paradoja, no se puede renovar la planta académica porque no puede irse la planta académica envejecida, lo anterior está determinado por factores de tipo económico, de reconocimiento/prestigio y de proyecto de vida.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

La renovación de la planta académica en las UIES de México no se ha consolidado como política nacional, porque la jubilación de los trabajadores universitarios no es una opción atractiva para quienes han dedicado gran parte de su vida a la docencia o la investigación. Entre las razones que impiden el retiro, está la pérdida de estímulos a la productividad que han recibido por décadas de programas como el S.N.I. o el ESDEPED. Este proceso de postergar el retiro, también retarda la apertura de espacios para el ingreso a nuevas generaciones de profesores.

Resulta necesario diseñar esquemas institucionales donde los docentes de las UIES, mantengan estabilidad económica similar a la de su vida laboral, un

mecanismo de inserción para mantener vigente su reconocimiento en la comunidad académica; pero sobre todo, acercar estrategias para construir proyectos de vida en personas mayores de este sector de la población, que les permita un retiro no condicionado por la edad o deterioro de sus capacidades físicas e intelectuales que limiten la enseñanza o la investigación, sino por la necesidad de disfrutar con júbilo los últimos años de su existencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bland, C. y Bergquist, W. (1997).“The vitality of senior faculty members. Snow on the roof fire in the furnace”, ASHE-ERIC Higher Education Report, vol. 25, núm. 7. ED415733, disponible en: http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/ content_storage_01/0000019b/ 80/15/29/3a.pdf

Buendía Espinosa, M., y Villalobos, L. O. (2018). Adiós a los académicos en las universidades públicas mexicanas: ¿qué perdemos?, ¿qué ganamos?, en Perfiles Educativos, 40(160), pp. 10-28. https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2018.160.58325

Cetina, E. (2004). Estímulos al desempeño del personal docente en las universidades públicas estatales. En M. Rueda (Coord.), *¿Es posible evaluar la docencia en la universidad? Experiencias en México, Canadá, Francia, España y Brasil.* México: ANUIES.

Cano Flores, M., Díaz Cerón, A. M., García López, T. y Oliva Zárate, M. (2004). La generación “as” (académicos senior) del personalacadémico de la Universidad Veracruzana: su impacto,mitos, preferencias y valores (tercera parte), IIESCA, Informe de Investigación. Revisado el 17 de Septiembre de 2021, enhttps://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/generacion2007-1.pdf

Convocatoria ESDEPED 2021-2022. Disponible en URL: https://uatx.mx/becas/esdeped/ 17 de septiembre de 2021

Didou Aupetit, S.y Gerard, E.(2010). El Sistema Nacional de Investigadores, veinticinco años después: la comunidad científica entre distinción e internacionalización, ANUIES, México.

González-Brambila, C. y Veloso, F. (2007). "The determinants of research output and impact: productivity: A study of Mexican researchers", Research Policy, vol. 36 núm. 7, pp. 1035-1051. Disponible en: http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1002.9287&rep=rep1&type=pdf[Consulta 14 de septiembre de 2021]

Izar Landeta, J.M. (2010). Retos del retiro análisis del sistema de pensiones en México, Trillas, México

Rodríguez J. J., Urquidi, T. L. y Mendoza, G. (2009). Edad, producción académica y jubilación en la Universidad de Sonora, RMIE, Vol. 41, Núm., 41, págs. 593-617

Skirbekk, V. (2004). Age and Individual Productivity: A Literature Survey. *Vienna Yearbook of Population Research, 2*, 133-153. Disponible en: www.jstor.org/stable/23025440

Documentos

Acuerdo por el que se establece el Sistema Nacional de Investigadores. DOF: 26/07/1984. [Consultado el 30 de agosto de 2021].

Acuerdo 10/2021 del Rector General que modifica al diverso 14/2018 relacionado con el programa temporal para la renovación de la planta académica. Disponible en: https://transparencia.uam.mx/acuerdos/2021/acuerdo_10_2021_del_Rector_General_UAM_A-2021-10.pdf. [Consultado el 3 de septiembre de 2021].

Comunicado de prensa No. 042/2021 de la Suprema Corte de Justicia de la Nacional. Disponible en: https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=6349. [Consultado el 30 de agosto de 2021].

Lineamientos generales para la operación del programa de estímulos al desempeño del personal docente de educación media superior y superior. SHCP. Disponible en URL: https://www.uv.mx/evaluacionacademica/files/2019/05/SHCPLineamientosEstimulos2002.pdf. [Consultado el 31 de agosto de 2021].

Programa de renovación de la planta académica de la UNAM. Convocatoria para la novena etapa del Subprograma de Retiro Voluntario por Jubilación del Personal Académico de Carrera de la UNAM. Disponible en: http://www.filos.unam.mx/wp-content/uploads/2021/08/Convocatoria_Programa-de-Renovaci%C3%B3n-de-la-planta-acad%C3%A9mica-de-la-UNAM.pdf. [Consultado el 2 de septiembre de 2021].

XIX Sesión Ordinaria del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines (CUPIA). Disponible en: http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/BAJA%20CALIFORNIA%20SUR/Programas/BCSPROG02.pdf [Consultado el 1 de septiembre de 2021].