

Perfiles educativos

ISSN: 0185-2698

Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de
Investigaciones sobre la Universidad y la Educación

Buendía Espinosa, Angélica; Oliver Villalobos, Lorena
Adiós a los académicos en las universidades públicas mexicanas: ¿qué perdemos?, ¿qué ganamos?
Perfiles educativos, vol. XL, núm. 160, Abril-Junio, 2018, pp. 10-28
Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto
de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación

DOI: 10.21470/1678-9741-2018-0171

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13258778002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

re^{da}lyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Adiós a los académicos en las universidades públicas mexicanas: ¿qué perdemos?, ¿qué ganamos?

ANGÉLICA BUENDÍA ESPINOSA* | LORENA OLIVER VILLALOBOS**

Este artículo analiza las implicaciones en la docencia y la investigación derivadas del retiro por jubilación de los académicos en dos universidades públicas mexicanas, la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y la Universidad Autónoma Chapingo (UACH), en el contexto de la regulación del trabajo académico vigente. La investigación se realiza desde el estudio de dos casos analizados bajo el método comparado, con base en una metodología mixta. El trabajo concluye que, en general, las universidades no han diseñado una estrategia institucional para planear la salida de los académicos que se retiran por jubilación y la entrada de quienes habrán de sustituirlos. Se asume que este proceso ocurre de forma natural y afecta de manera diferenciada a la docencia y a la investigación, según sea el perfil que las instituciones hayan construido históricamente.

This article analyzes the implications on teaching and research following the retirement of academics at two public Mexican universities, the Autonomous Metropolitan University (Universidad Autónoma Metropolitana, UAM) and the Autonomous University of Chapingo (Universidad Autónoma de Chapingo, UACH), in the context of current regulation of academic work. The research paper examines two cases, analyzed under the comparative method, based on a mixed methodology. The conclusion is that, in general, the universities have not designed an institutional strategy to plan the departure of academics upon their retirement, and the entry of their replacements. This process is assumed to take place naturally and to affect teaching and research in different ways, depending on the profile developed over time by the institutions.

Palabras clave

Académicos
Regulación
Docencia
Investigación
Jubilación

Keywords

Academics
Regulation
Teaching
Research
Retirement

Recepción: 10 de mayo de 2017 | Aceptación: 15 de octubre de 2017

* Profesora investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco (México). Líneas de investigación: procesos de institucionalización y cambio en la educación superior pública y privada; análisis institucional del sistema universitario mexicano. Publicaciones recientes: (2017), *Políticas gubernamentales y universidades públicas mexicanas: desafíos a la homogeneidad*, México, UAM-X/CONACyT; (2016), “Privatization and Marketing of Higher Education in Mexico: Contributions to a debate”, en M.L. Geo-Jaja y S. Majhanovich (eds.), *Effects of Globalization Systems and Development*, Rotterdam, Sense Publishers. CE: abuendia0531@gmail.com

** Asistente de investigación en la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco (México). Línea de investigación: políticas públicas y educación superior. CE: oliver_lorena@yahoo.com

INTRODUCCIÓN¹

En México, la expansión de la matrícula trajo consigo grandes transformaciones en el terreno de la configuración y la coordinación del sistema de educación superior. Una de ellas fue el aumento considerable de docentes contratados en las instituciones de educación superior (ANUIES, 1999): entre 1961 y 1970 se generaron 4.3 plazas docentes por día, y entre 1970 y 1982 un promedio de 11.9 (Gil *et al.*, 1992; Gil, 2004). Para el ciclo escolar 2013-2014 había un total de 265 mil 842 profesores que laboraban en las IES mexicanas; de ellos, 24 por ciento eran profesores con contratos de tiempo completo, y 69.5 por ciento de tiempo parcial (Tabla 1) (Ibarra, 1991; Gil *et al.*, 1992).

La conformación de la profesión académica —y el consecuente desarrollo de la carrera académica— ocurrió en dos períodos: la expansión no regulada (1960-1989) y la deshomologación (1990-2001) (Gil *et al.*, 1992; Kent, 1996; Grediaga, 2000; Gil, 2004; Galaz y Gil, 2009). Esta última se caracterizó por la puesta en marcha de programas como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) y los esquemas de deshomologación y estímulos a la productividad académica a nivel institucional (Grediaga, 2000; Comas, 2003; Rondero, 2005; Galaz y Gil, 2009).

El escenario hoy es opuesto al de los años ochenta. Por un lado, tenemos una planta docente de tiempo completo consolidada que ha sido un cimiento fundamental en la formación de las nuevas generaciones. El promedio de edad de estos docentes ronda los 65 años, pero las condiciones de retiro no les resultan atractivas porque los esquemas de estímulos, tanto económicos como simbólicos, no han incorporado la variable envejecimiento. Por el otro lado, existe un vasto grupo de jóvenes

doctores, que no tienen un espacio laboral digno y que esperan una oportunidad para construir su carrera académica en la lógica de las políticas públicas vigentes. El problema es cómo enfrentar el reto del recambio generacional de la planta docente de tiempo completo en las universidades públicas mexicanas.²

El artículo consta de esta introducción más cinco apartados: el primero sintetiza los resultados de las escasas investigaciones realizadas en México sobre el retiro por jubilación y el recambio generacional de académicos; en el segundo se discute la metodología y en el tercero se analiza teóricamente la regulación como acto de control y conducción de sujetos y colectivos, como contexto para explicar el funcionamiento de los sistemas de retiro en las universidades públicas mexicanas. El cuarto apartado detalla los resultados de la investigación realizada en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y la Universidad Autónoma Chapingo (UACH) y, finalmente, se plantean algunas conclusiones.

APROXIMACIONES AL ESTUDIO DEL RETIRO Y EL RECAMBIO

En el ámbito internacional, el estudio de la profesión académica ha sido objeto de diversos análisis, entre ellos los de Clark (1987); Boyer *et al.* (1994); Finkenstein y Schuster (1998); Altbach (2000; 2001); y Atlbach *et al.*, (2012). Aunque la configuración de la profesión académica responde a condiciones históricas diferentes, los académicos comparten instituciones y prácticas que los colocan en los circuitos de generación y difusión del conocimiento a nivel mundial. Las condiciones del trabajo académico, los esquemas de remuneración y la configuración de redes en la lógica de centro y periferia, son algunos de los temas más relevantes que constituyen el campo.

¹ Este artículo se realizó en el marco del proyecto: “Efectos de las políticas gubernamentales en las universidades públicas mexicanas (1989-2012): análisis comparativo de su diversidad y complejidad”, Fondo SEP-CONACyT, Ciencia Básica 2009, 131978.

² El recambio generacional es el proceso que implica la salida por jubilación de académicos y la posible entrada de nuevos profesores jóvenes.

En México, la investigación educativa que aborda el retiro y jubilación y su impacto en los procesos de ingreso de nuevos académicos es relativamente nueva.³ El primer esfuerzo por tener un diagnóstico sobre los sistemas de jubilación en las instituciones de educación superior en este país fue el estudio actuarial de la ANUIES en 2001 (SEP/ANUIES, 2002), en el cual se proponen cambios para mitigar los problemas financieros de las universidades públicas mexicanas (UPM). Los resultados del proyecto sobre sistemas de jubilación en las instituciones públicas de educación superior y composición por edad del personal académico se publicaron en 2006. El estudio concluye que la complejidad y heterogeneidad del sistema dificulta pensar en un solo sistema de retiro; esto debido a que las diferencias en las condiciones de ingreso y permanencia no permiten apostar por una fórmula única para atender el impacto y la crisis financiera derivada de los esquemas de retiro y jubilación dinámica (la jubilación aumenta anualmente en la misma proporción que el salario del trabajador activo) (Bensusán y Ahumada, 2006).

Si bien se han realizado investigaciones acerca de los diferentes momentos históricos que inciden en la conformación de la carrera académica (Gil *et al.*, 1992; Grediaga, 2000; Galaz y Gil, 2009; Kent, 1996), el tema de recambio generacional entra en escena como una preocupación de los propios académicos por identificar el contexto institucional de sus establecimientos (Muñoz, 2006; Galaz y Gil, 2009; Fresán *et al.*, 2010). Las investigaciones evidencian que el retiro laboral está determinado de manera importante por el nivel de ingresos del académico, pero no hay relación concluyente entre la edad y la productividad o vitalidad académica (Rodríguez *et al.*, 2009). Un estudio más reciente da cuenta de la complejidad y diferenciación salarial de los académicos mexicanos y las implicaciones de este hecho en las posibilidades de un retiro digno (Maldonado, 2012).

En razón de estos silencios, en este artículo exploramos los efectos del retiro por jubilación de los académicos en las actividades de docencia e investigación en el contexto de la regulación laboral y académica vigente, y cómo enfrentan las universidades públicas el recambio generacional. El objetivo es discutir y analizar el recambio generacional en el contexto de la regulación laboral y académica, sus posibles efectos en la docencia y en la investigación en dos universidades públicas mexicanas, y las estrategias para enfrentar este dilema.

DOS EXPERIENCIAS

El marco para la realización de la investigación es el estudio de dos casos bajo el método comparado. Se trata de una investigación empírica que estudia un fenómeno contemporáneo dentro de su ambiente en la vida real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y su contexto no son evidentes (Duverger, 1972; Yin, 2003). El método comparativo se define como el análisis de un número reducido de casos (de dos a menos de 20). Permite acceder a análisis sistemáticos que contribuyen a la confrontación entre explicaciones alternativas (Lijphart, 1971; Collier, 2002). En esta investigación se realiza la comparación de dos establecimientos universitarios, la UAM y la UACH. Comparar implica asimilar y diferenciar en los límites entre entidades que poseen atributos en parte compartidos (similares) y en parte no compartidos (y declarados no comparables). La selección de los casos consideró los siguientes criterios: personalidad jurídica, tipo y figura de contratación de los docentes, proceso de ingreso, promoción y permanencia, porcentaje de profesores de tiempo completo, porcentaje de profesores miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y sistema de retiro de los académicos.

³ Una línea de investigación para abordar el ingreso de profesores investigadores como producto del recambio generacional, podría constituirse a partir del reciente programa Cátedras CONACYT.

La metodología es mixta; incluye la aplicación de un cuestionario para conocer la percepción de los académicos y la realización de entrevistas semiestructuradas a profesores y funcionarios, seis en la UACH y siete en la UAM. El cuestionario se conformó por 60 preguntas organizadas en rubros (condiciones laborales, docencia, investigación, retiro y jubilación). Para su aplicación se definieron dos grupos de estudio en cada una de las universidades, con el fin de generar una comparación por contraste. En el primero se ubican los académicos contratados por tiempo completo y antigüedad de 25 años o más en la institución. Estos profesores reúnen las condiciones legales para acceder al retiro por parte del

Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). El segundo grupo está formado por académicos de tiempo completo que se incorporaron entre 2006 y 2011, de tal forma que su antigüedad no rebasaba los cinco años al momento de realizar la investigación. En la UACH había 1 mil 040 profesores de tiempo completo; de ellos, 605 tenían una antigüedad de 25 años o más, mientras que 84 ingresaron entre 2006 y 2011 (UACH, 2011). Por su parte, en la UAM había 2 mil 436 profesores de tiempo completo: 1 mil 464 en el primer grupo de contraste y 236 en el segundo.⁴ Se construyó una muestra aleatoria simple con un nivel de confianza del 90 por ciento (UAM, 2011; 2012a).

Tabla 1. Muestra estadística

	Deseada		Lograda	
	Grupo salida (S)	Grupo entrada (E)	Grupo salida (S)	Grupo entrada (E)
UACH	186	64	126	31
UAM	227	126	162	58

Fuente: elaboración propia.

Para la UACH, en cada uno de los grupos se identificaron diferencias etarias significativas al momento del análisis, por lo que la muestra se fragmentó en subgrupos. El grupo E se dividió en dos subgrupos: subgrupo 1e —con los académicos de 50 años o menos (grupo más lejano a cumplir los criterios necesarios para

el retiro, tanto por edad como por antigüedad); y el subgrupo 2e, en el que se ubican los académicos mayores de 51 años, que si bien no podrían acceder al retiro por antigüedad, sí lo harían por edad. Para fragmentar al grupo S se elaboró una tabla de frecuencias que cruza la variable edad con antigüedad por decenios.

Tabla 2. Relación edad-antigüedad UACH. Construcción de subgrupos

Edad	Antigüedad (años)				
	Grupo E		Grupo S		
	Menos de 10	25 a 30	31 a 40	41 o +	Total
1	<30	1e			
2	31-40	9 - 1e			
3	41-50	14 - 1e	5 - 1s	1 - 1s	20

⁴ La información del personal académico de la UACH se obtuvo de una base de datos de la catorcena 2 de 2012 proporcionada por la institución.

Tabla 2. Relación edad-antigüedad UACH. Construcción de subgrupos (continuación)

Edad	Antigüedad (años)					Total	
	Grupo E		Grupo S				
	Menos de 10	25 a 30	31 a 40	41 o +			
4	51-60	3 - 2e	39 - 1s	34 - 2s		76	
5	61-70	3 - 2e	6 - 2s	29 - 3s	4 - 3s	39	
6	71 o +		3 - 3s	3 - 3s	2 - 3s	126	
Total		31	53	67	6	157	

Fuente: elaboración propia.

Para el grupo de salida se construyeron tres subgrupos: el primero (subgrupo 1s) lo forman profesores que cumplen por lo menos con un requisito (edad o antigüedad), pero que se pueden jubilar en un plazo mayor por tener una antigüedad de entre 25 y 30 años; en el subgrupo 2s se ubican los académicos que en el mediano plazo podrían jubilarse, ya que cumplen con un requisito por lo menos (edad) y su antigüedad varía entre 31 y 40 años; y finalmente el subgrupo 3s corresponde a los profesores que,

tanto por edad como por antigüedad, podrían acceder al retiro en el corto plazo.

Para la UAM, en la muestra se consideró la información disponible en el anuario 2012: 236 académicos con antigüedad de 5 años o menos, y 1 mil 464 con antigüedad de 25 años o más (UAM, 2012a). Fue posible aplicar 162 cuestionarios para el grupo S y 58 para el grupo E, lo que representa 71.3 y 46 por ciento, respectivamente, de cada grupo.⁵

Tabla 3. Relación edad-antigüedad UAM

Edad	Antigüedad					Total	
	Grupo E		Grupo S				
	>10	25 a 30	31 a 35	35 o +			
1	>30	2 - 1e	—	—	—	2	
2	31-40	26 - 1e	—	—	—	26	
3	41-50	19 - 1e	22 - 1s	—	—	41	
4	51-60	11 - 2e	65 - 1s	17 - 2s	4 - 3s	97	
5	61-70	—	15 - 2s	16 - 3s	16 - 3s	47	
6	<70	—	3 - 3s	3 - 3s	1 - 3s	7	
Total		58	105	36	21	220	

Fuente: elaboración propia.

Las dimensiones de análisis que se plantean se relacionan con los efectos del recambio generacional en la docencia y la investigación, en el contexto de la regulación del trabajo académico. Para la docencia: impartición en

licenciatura y posgrado, participación en el diseño y actualización de planes y programas de estudio, dirección de tesis y asesorías. Para la investigación: continuidad o ruptura en los grupos de investigación, percepción sobre el

⁵ No fue posible conocer la conformación de la planta académica en números absolutos en función de su antigüedad, edad y departamento.

futuro del grupo de investigación en caso de retiro de los académicos, incorporación de nuevos académicos en los grupos de investigación, y dirección de tesis de posgrado.

Para las entrevistas se eligieron académicos vinculados con puestos estratégicos, como representación sindical, participación en comisiones dictaminadoras y áreas responsables de organizar la docencia y la investigación.

ORGANIZACIÓN Y REGULACIÓN

La especificidad de la universidad como organización ha sido evidenciada por diferentes autores (Weick, 1976; Weick y Douglas, 1990; Cohen y March, 1972; Cohen *et al.*, 2011). Se trata de *organizaciones escasamente acopladas* —o *anarquías organizadas*—, que nacen predeterminadas en sus fines y en sus mecanismos generales de acción y obtención de resultados, en un contexto y cultura específicos (Meyer y Rowan, 1999).

A pesar de las particularidades de las organizaciones universitarias, el trabajo de los académicos obedece a mecanismos de regulación. La teoría de la regulación propone este análisis desde diversas perspectivas: económica, de la ciencia política y de la administración pública y el derecho. La primera analiza el estudio de las reglas e instituciones que regulan la competencia y las transacciones entre actores económicos (Coase, 1994; Norh, 1995). La segunda se refiere a las políticas promovidas por el Estado, pues éstas no sólo se determinan por motivaciones estrictamente económicas, sino que influyen factores políticos y administrativos ya que, al dirigir las acciones de los individuos, se generan estructuras de autoridad, subordinación y negociación fundamentadas en la creencia de legitimidad. La regulación es una forma de *autoridad legal* que implícitamente refleja una relación formal de dominación y obediencia (Weber, 2002). Se trata de una forma de asegurar la autoridad del Estado, de justificar la distribución de recursos y de dotar de

legitimidad a la administración burocrática. Finalmente, desde la perspectiva del derecho, la regulación es un instrumento público de intervención en las actividades privadas que goza de legalidad; así mismo, conforma el proceso de elaboración, aprobación y aplicación de normas jurídicas o de actos o contratos con eficacia normativa, dota de seguridad jurídica a los agentes económicos, y da certeza sobre las reglas del juego (Spulber, 1989).

En suma, *regular* alude al ejercicio de control y toma de decisiones a través de instrumentos legales y administrativos. Implica una responsabilidad (administrativa, política, social, económica y moral) y disponer de cierta capacidad institucional (Oszlak y Felder, 1997). La regulación es un mecanismo legítimo de control, resultado de las relaciones sociales e institucionales entre individuos o grupos que manifiestan el ejercicio de poder. Es un mecanismo utilizado para gobernar, donde el Estado ejerce un poder: “si hablamos de estructuras o mecanismos de poder, es sólo en la medida en que suponemos que ciertas personas ejercen poder sobre otras” (Foucault, 1988: 12).

La regulación asume dos formas: estructural y conductual. La primera reconoce la existencia de mecanismos formales que dirigen las actividades al interior de las instituciones; ello implica analizar las prácticas de gobierno dirigidas a regular las acciones de la población, así como sus implicaciones entre los diversos actores (rechazo, negociación y aceptación). La regulación estructural forma parte de la *gubernamentalidad*, ya que comprende las mentalidades de gobierno, es decir, “cómo el pensamiento opera dentro de la vida de los gobernados, los gobernantes y su relación” (Rondero, 2005: 19). Es a partir de las propias relaciones sociales —y de las instituciones— que se establece un sistema impersonal de reglas y procedimientos racionalizados que constituye una forma de legitimar el dominio del gobierno.

En esta investigación la regulación estructural se manifiesta a través del marco regula-

torio laboral en la Constitución Mexicana, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Estos instrumentos normativos incorporan aspectos como la seguridad social —ya que la jubilación y pensión son consideradas como un derecho laboral adquirido por el trabajador— o bien, el derecho a la organización colectiva. En el ámbito laboral los contratos colectivos de trabajo norman las relaciones laborales a través del apartado A del artículo 123 de la Constitución. Las universidades también son instancias reguladoras en tanto que elaboran y aplican su propia normatividad (estatutos, legislación universitaria, reglamentos, entre otros). Por su parte, el académico es receptor de la regulación, pero no es un sujeto pasivo, sino que constituye un campo de fuerza entre la normatividad estatal y la institucional; juega un papel fundamental en la negociación de su propia regulación.

La regulación conductual refiere mecanismos internos y externos al propio sujeto. Los primeros dan cuenta de la acción de gobierno en la propia conducta, mientras que los segundos responden a las racionalidades del Estado. La regulación es una estrategia de cambio de la conducta aceptada por el sujeto, el cual está inmerso en mecanismos de regulación social (estructural), pero también individual; es ahí donde se construye a sí mismo. La regulación conductual es endógena y exógena respecto del Estado, ya que no sólo define sus prácticas de gobierno, sino que también hace referencia a las relaciones de poder en general, pues establece los tipos de conducta que caracterizan e integran las técnicas, aparatos, documentos y procedimientos de gobierno que sirven de base a la formación del Estado moderno (Mussetta, 2009).

La arquitectura básica de las políticas públicas implementadas a partir de finales de los años ochenta asumió, como uno de sus principales objetivos, la figura del profesor de tiempo completo. La participación de los profesores en los procesos de ingreso, permanen-

cia y promoción se considera una forma de regulación conductual, pues influye tanto en la valoración como en la praxis de sus funciones y justifica el discurso gubernamental sobre la calidad educativa (Ibarra, 2001; Rondero, 2005). La deshomologación salarial en las instituciones educativas no sólo modificó el régimen laboral, sino que generó un cambio en los valores, actitudes y comportamiento de los académicos, y favoreció un tipo de actividades sobre otras. Este fenómeno se asocia, en general, a dos condiciones: la primera es la estrechez económica producto de la política nacional; y la segunda, a lo que algunos autores han denominado el recambio generacional de profesores en la educación superior mexicana.

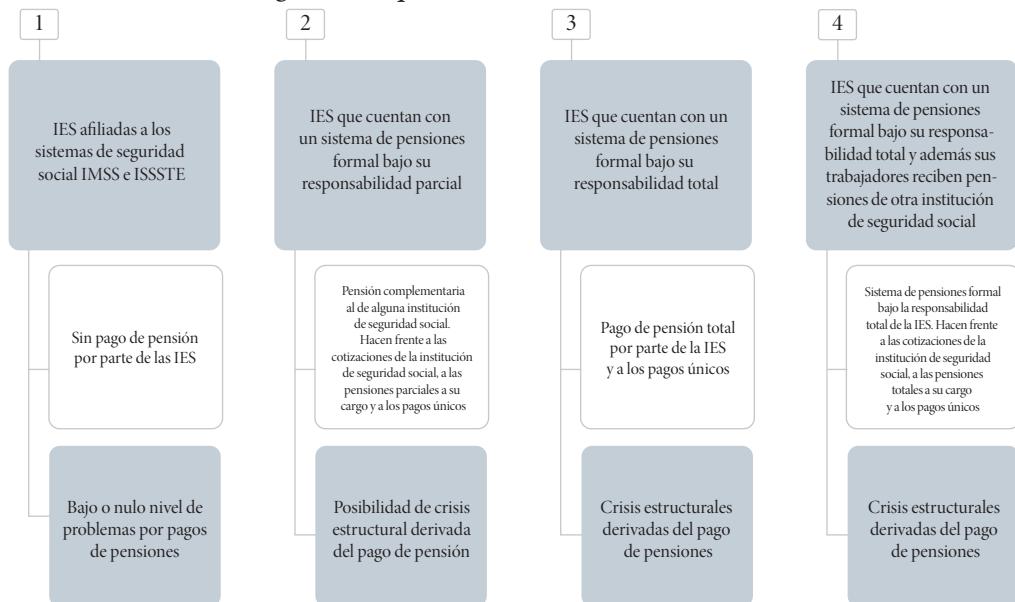
LOS SISTEMAS DE RETIRO

En México, es hasta la primera década del siglo XXI que los sistemas de retiro son reconocidos como un problema real para el sistema de educación superior. Fue entonces cuando varias universidades públicas se desestabilizaron al comprometerse la viabilidad de sus finanzas debido al costo del pago de pensiones y prestaciones contingentes pactadas en los contratos colectivos de trabajo. Estudios realizados por la SEP y la ANUIES dan cuenta de que la heterogeneidad institucional no permite pensar en una fórmula única para atender el impacto financiero derivado de los esquemas de retiro, sin embargo, se hace notar que la edad promedio en la que se accede a la jubilación es de 52 años.

De acuerdo con Bensusán y Ahumada (2006), se identifican cuatro esquemas básicos de retiro en las universidades que enfrentan distintos niveles de viabilidad financiera en sus sistemas de pensiones (Fig. 1).

Los esquemas de retiro han impactado en la conformación de las plantas académicas. Se identifican dos tendencias: a) la jubilación anticipada; y b) la jubilación postergada. La primera se refiere al pago de pensiones al académico durante más tiempo del que éste ha cotizado

Figura 1. Esquemas de retiro en las IES



Fuente: elaboración propia con base en Bensusán y Ahumada, 2006; Aguirre, 2010.

(Bensusán y Ahumada, 2006). A partir de 2002, el gobierno federal ha destinado recursos económicos para apoyar reformas a los beneficios que las instituciones otorgan a sus trabajadores a través de la creación del Fondo de Apoyo para las Reformas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales (FAREUPE). Su objetivo es que, las universidades que cuenten con un esquema propio o mixto de pensión modifiquen sus sistemas de retiro para disminuir

los pasivos contingentes. Para acceder a los recursos de dicho Fondo, las universidades se comprometieron a reducir los déficit actuariales y los pasivos contingentes a través de cambios a los contratos colectivos de trabajo, a los estatutos y, en su caso, a las leyes orgánicas. El Cuadro 1 muestra los principales cambios que se han realizado, para las generaciones actuales y futuras:

Cuadro 1. Reformas estructurales a los sistemas de retiro en las universidades públicas

Generación	Reforma
Actual	<p>Edad mínima de retiro (60 años) de manera gradual.</p> <p>Incrementos graduales a los esquemas de pensiones por edad y antigüedad (30 años de antigüedad).</p> <p>Definir un salario regulador de jubilación que tome como base el salario promedio de la vida laboral del empleado, y no el último como trabajador activo (elimina la pensión dinámica).</p> <p>Implementar bonos por permanencia en el empleo para aquellos trabajadores que difieran su jubilación, sin que formen parte de los beneficios de retiro.</p> <p>Establecer aportaciones a los fondos pensionarios que se incrementen gradualmente cada año hasta llegar a niveles del 15 por ciento de la nómina de las instituciones.</p>

Cuadro 1. Reformas estructurales a los sistemas de retiro en las universidades públicas

(continuación)

Generación	Reforma
Nuevas generaciones	Tener acceso a la jubilación con al menos 65 años de edad y 30 de antigüedad.
	Implementar esquemas de jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad.
	Establecer las aportaciones y cuotas al fondo desde el principio en los niveles de 15 por ciento de la nómina de las instituciones.
	Hacer portables las cuotas y aportaciones, a fin de facilitar el establecimiento de las cuentas individuales.
	Definir un salario regulador de jubilación.

Fuente: elaboración propia.

La jubilación postergada ocurre en los establecimientos donde el retiro se otorga bajo la regulación del sistema de seguridad social; en estos casos el pago de pensión se establece a partir del salario base y con un tope máximo de salarios mínimos (IMSS⁶ e ISSSTE⁷). Cuando un académico se retira, deja de percibir las prestaciones pactadas en los contratos colectivos de trabajo (seguro de gastos médicos mayores o aguinaldo, becas y estímulos institucionales y de organismos externos como el SNI).

Esta disminución de ingresos y de prestaciones —desde una perspectiva racional— concibe al retiro como una opción poco atractiva para los académicos, principalmente debido a la disminución de ingresos (que puede ser hasta de 70 por ciento). Además, la definitividad y la valoración del trabajo académico son elementos que coadyuvan a postergar la jubilación en las instituciones con esquemas de retiro reguladas por los sistemas de seguridad social, lo cual contribuye al fenómeno de envejecimiento de la planta académica.

Otro problema latente al iniciar el siglo XXI —derivado, en parte, de los esquemas de retiro—, es la inexistencia de procesos regulados

para la incorporación de nuevos académicos a las universidades. En México, las políticas de contratación varían de una a otra institución, ya que éstas poseen sus propios escalafones y tabuladores en los que establecen las categorías, los tipos de contratación y los requisitos para ingresar, permanecer y avanzar en la carrera académica.

La selección de personal académico se limita al número de plazas disponible en los establecimientos; y los candidatos a obtener una plaza deben presentarse a los concursos de oposición o de evaluación curricular convocados. La demanda de plazas proviene de los departamentos universitarios, pero

...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 dividirlas en plazas por horas. Un alto porcentaje de programas educativos en las universidades del interior se sostiene con base en contrataciones por tiempo determinado y tiempo parcial (Bensusán y Ahumada, 2006: 24).

⁶ Para el IMSS existen dos opciones, la primera corresponde a la Ley de 1973 y señala que el cálculo de la pensión depende del salario promedio percibido durante los últimos cinco años que cotizó el trabajador, y de la edad en que se jubila. Si se llega a la edad oficial de 65 años, la pensión es igual al 100 por ciento del salario promedio percibido en el periodo mencionado. La segunda opción corresponde a la Ley de 1997, misma que establece que el monto de la pensión depende fundamentalmente del monto acumulado en la cuenta de Afore, con un tope de 25 salarios mínimos.

⁷ En el capítulo II, sección I, artículo 7 señala que el monto máximo de las pensiones no podrá exceder el 100 por ciento del promedio del sueldo básico disfrutado en el año inmediato anterior a la fecha de baja del trabajador. Así mismo, el monto máximo de pensión no podrá exceder diez veces el salario mínimo.

DOS EXPERIENCIAS, DOS TRADICIONES: ¿QUÉ GANAMOS?, ¿QUÉ PERDEMOS?

El primer apartado de esta sección describe los dos casos abordados en función de los criterios previamente establecidos; en seguida se presentan algunos resultados de la investigación.

La personalidad jurídica de las universidades se establece en su Ley Orgánica (LO). Tanto la UAM como la UACH son organismos descentralizados de la federación, con personalidad jurídica y patrimonio propio (UAM, 1974; UACH, 1974; Ibarra y Buendía, 2013). Las actividades del profesor investigador en la UACH se regulan por el Estatuto Universitario y el Contrato Colectivo de Trabajo (UACH, 2011). Para el caso de la UAM, el marco institucional es el Contrato Colectivo de Trabajo (UAM, 2012b) y el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) (UAM, 2007).

Según datos de ExeCUM, en 2014, el 87.97 por ciento del personal académico de la UACH tenía contratación de tiempo completo; 24.4 por ciento contaba con la edad señalada en los sistemas de seguridad social para acceder a la cesantía por edad avanzada (61 años en adelante); y 21.4 por ciento estará en posibilidad de retirarse por edad en el mediano plazo (de uno a cinco años), de tal forma que 45.8 por ciento del personal podría solicitar el retiro en el corto y mediano plazo. Del total de profesores de tiempo completo de la universidad, 17.92 por ciento pertenece al SNI.⁸ Para el mismo año, la UAM contaba con una planta académica de 3 mil 026 profesores definitivos adscritos a cinco unidades académicas, de los cuales 80.5 por ciento era titular de tiempo completo.⁹ El 30.2 por ciento de los académicos contaba con la edad señalada en los sistemas de seguridad social para acceder a la cesantía por edad avanzada (61 años en adelante). Llama la atención que 40.2 por ciento

de la población académica se encontraba en el rango de edad entre 51 y 60 años, lo que significa que en el mediano plazo podrían solicitar el retiro. Para el mismo año, de los 2 mil 436 académicos titulares de tiempo completo de la UAM, 41.2 por ciento (1 mil 004 profesores) estaban en el SNI (ExeCUM, 2015; CONACyT, 2013).

En la UACH el ingreso se realiza a través de un examen de oposición, y es el Consejo Departamental el que dictamina sobre la aceptación del profesor a partir de criterios académicos fijados por los órganos colegiados correspondientes; por su parte, el sindicato tiene la facultad de observar que el procedimiento de admisión se ajuste a los lineamientos de la universidad. La actividad académica abarca diversos aspectos que van desde la formación y actualización, hasta el desempeño y la permanencia. Una forma de promover la calidad, dedicación y permanencia en el desempeño de las actividades docentes, establecida por la UACH y la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, es el Programa de Estímulos al Desempeño Docente. Se trata de un beneficio económico adicional al sueldo y prestaciones de los profesores que realizan principalmente actividades de docencia frente a grupo, pero también para quienes realizan investigación y difusión. La universidad cuenta con dos estímulos: a la docencia, y a la docencia-investigación; ambos incluyen actividades de docencia, investigación, difusión y servicio, y evalúan tres factores: formación y actualización, desempeño y permanencia.

En lo relativo a las cláusulas de jubilación, los académicos reciben las prestaciones que les otorga la Ley del ISSSTE. Además, en el contrato colectivo de trabajo (CCT) se señala que reciben una compensación por antigüedad (UACH, 2011): de 5 a menos de 15 años de antigüedad, 15 días de salario por cada año de servicio prestado, y de 15 años en adelante, 17

⁸ La UACH imparte bachillerato, licenciatura y posgrado; la UAM licenciatura y posgrado.

⁹ La UAM-A cuenta con 33.3 por ciento de profesores definitivos, y de ellos, 75.3 por ciento tiene la categoría de titular de tiempo completo.

días de salario por cada año de servicio prestado. Los profesores gozan de un seguro de gastos médicos mayores para el personal con contrato indeterminado.¹⁰

En la UAM, el RIPPPA señala que el procedimiento de ingreso ocurre a través de dos mecanismos: evaluación curricular para el personal académico ordinario de tiempo determinado (temporal) y concurso de oposición para el personal académico ordinario de tiempo indeterminado (definitivo). La promoción se efectúa mediante una evaluación integral de las actividades asociadas al puesto. En el contexto de la crisis de los años ochenta, la UAM diseñó cinco programas de estímulos que se han institucionalizado y forman parte fundamental de la carrera académica: estímulo a la docencia y a la investigación; beca de apoyo a la permanencia; estímulo a la trayectoria académica sobresaliente; beca al reconocimiento a la carrera docente; y estímulo al grado académico (UAM, 2007).

Los trabajadores de la UAM (académicos y administrativos) se jubilan conforme a los lineamientos establecidos en el sistema de seguridad social. De acuerdo con la cláusula 196, los trabajadores que se pensionan por jubilación, por edad, antigüedad o cesantía en edad avanzada tendrán una gratificación por antigüedad, de 5 a menos 15 años de servicio, equivalente a 18 días de salario por año laborado; y de 15 años de servicio en adelante, 20 días de salario por año trabajado. Se cuenta también con un fondo de retiro para los trabajadores que se jubilen o se retiren por edad, antigüedad, cesantía por edad avanzada o invalidez; en estos casos la universidad paga 33 mil pesos. Los profesores gozan de un seguro de gastos médicos mayores para el personal de medio tiempo y tiempo completo con contrato indeterminado.¹¹

UACH: DOCENCIA VS. INVESTIGACIÓN

Para valorar los efectos del recambio generacional en la docencia se consideraron algunas actividades específicas y el grado en que se ven afectadas —o no— por el recambio: docencia a nivel licenciatura y posgrado, asesorías, dirección de tesis o proyectos terminales y actualización de planes de estudio. La asesoría a estudiantes es considerada como parte de la docencia: 98.7 por ciento de los académicos de los grupos S y E realizan esta actividad. Al momento de su ingreso, 82.2 por ciento de los académicos del grupo S brindaba asesorías, porcentaje que se ha incrementado a 97.7 por ciento. Los académicos de reciente incorporación tienen una mayor disponibilidad para dar asesorías, condición que se cumple al 100 por ciento en la muestra. No hay diferencias significativas entre los grupos E y S; más bien se considera que las asesorías son parte sustancial de la docencia.

En términos generales, 92.3 por ciento de los profesores dirige tesis o proyectos terminales a nivel licenciatura, sin embargo, en este aspecto existen diferencias significativas entre los grupos E y S: este último (S) presenta una menor cantidad de académicos que realiza esta actividad, porque lo hace en el posgrado. Este comportamiento refleja que, a mayor antigüedad, mayor participación en la dirección de tesis de posgrado.

En los últimos tres años, 53 por ciento de los académicos del grupo E ha participado en el diseño y actualización de planes y programas de estudio, mientras que en el grupo S esta proporción es mayor (62.4 por ciento). Este comportamiento es similar en la conducción de tesis de licenciatura. Además, las revisiones para adecuaciones o modificaciones de planes de estudio son actividades que se realizan bajo ciertas condiciones, es decir, no forman parte

¹⁰ Una propuesta que aún no se materializa, pero que ya está prevista en el CCT, es la creación de la Casa del Jubilado de la UACH.

¹¹ Si bien en el caso de la UAM, como en la UACH, aún no se materializa la propuesta de una Casa del Jubilado, ésta ya está prevista en el CCT. El primer objetivo de la Casa es proponer mecanismos para obtener beneficios para el personal jubilado de la UAM, tales como descuentos en adquisición de bienes, servicios y eventos culturales, así como brindar alternativas de orientación psicológica y de convivencia.

de la praxis cotidiana, a pesar de que sí es una práctica fundamental para mantener actualizados los programas de estudio. Cuando se plantea la necesidad de revisión de un plan de estudio se convoca a todos los profesores de los departamentos a participar en las discusiones, por eso es una práctica colegiada.

Todos los académicos de la UACH encuestados realizan docencia en pregrado (media superior y/o licenciatura); sin embargo, aunque 61 por ciento considera que la incorporación de nuevos docentes no contribuye a la creación de nuevos programas de estudio (ya sea a nivel licenciatura o posgrado), sí reconoce que es un factor que coadyuva a incrementar las líneas de investigación. El 74 por ciento de los académicos del grupo E considera que su incorporación a la universidad no ha contribuido a la elaboración de nuevos programas de estudio.

Los académicos con mayor antigüedad imparten clases principalmente en posgrado, por lo que su salida afecta negativamente a este nivel. Son los académicos del grupo S quienes participan en mayor medida en los programas a nivel doctorado: 4 por ciento en el subgrupo 1s, 4.8 por ciento en el subgrupo 2s, y 3.2 por ciento en el subgrupo 3s. Estos subgrupos representan a un conjunto de académicos que podrían jubilarse en el corto y mediano plazo, de manera que la institución podría prever una renovación paulatina de la planta académica sin afectar a los distintos niveles (medio superior, superior y posgrado). Además, el grupo S alberga a profesores miembros del SNI (8.8 por ciento en el subgrupo 2s y 7.2 por ciento en el subgrupo 3s).

En relación a la investigación, 37.5 por ciento de los académicos del grupo E señala que pertenece a un grupo de investigación: 28.1 por ciento del subgrupo 1e y 9.4 por ciento del grupo 2e, cifra que asciende a 49.6 por ciento en el grupo S. En el subgrupo donde se ubican los profesores de mayor edad y antigüedad (3s)

hay un alto porcentaje de académicos en grupos de investigación (18.4 por ciento) mientras que en el subgrupo 2s el porcentaje es más bajo (13.6 por ciento).

No todos los académicos de la Universidad Autónoma Chapingo se asumen como investigadores; los profesores reconocen que se privilegia el trabajo individual y rechazan los mecanismos de evaluación por productividad. No obstante, 40.6 por ciento del grupo E, y 47.2 por ciento del grupo S, participan por lo menos en un proyecto de investigación. En cuanto a la dirección de tesis en posgrado, 37.5 por ciento de académicos del grupo E realiza estas actividades y, de ellos, 28.1 por ciento colabora a nivel maestría y 9.4 por ciento en doctorado. En cuanto a la intervención en proyectos de investigación, 48.4 por ciento (61 casos) de los profesores del grupo S participaban en, por lo menos, un proyecto.¹² El 63 por ciento de los proyectos individuales son continuación de investigaciones anteriores, y en 30 por ciento de las investigaciones colectivas se trabajan nuevas líneas, es decir, en éstas la tendencia es generar líneas de conocimiento.

Una de las preocupaciones que los profesores señalaron es que no cuentan con esquemas institucionales para formar a los futuros académicos; no obstante, se han desarrollado prácticas informales en donde los académicos —principalmente de posgrado— ven en los estudiantes a candidatos potenciales para incorporarse a la universidad. Además, se desarrollan estrategias para acercar a los alumnos a los programas de investigación existentes y para fomentar en ellos su interés en esta actividad. Es el caso del Programa de Formación de Nuevos Investigadores, PROFONI.¹³

Entre los académicos entrevistados en Chapingo, la continuidad en los proyectos de investigación es parcial, dadas la formación, la experiencia, e incluso los intereses personales de cada uno; y depende de la trayectoria

¹² Hay financiamiento interno y externo a través del CONACyT, gobiernos estatales, iniciativa privada, proyectos internacionales o con fondos de la SAGARPA.

¹³ Otorga a los alumnos un apoyo económico mensual de 600 pesos y los apoya en la formación en investigación.

personal de quien se incorpore a la universidad. No obstante, el ingreso de perfiles diferentes es considerado como positivo porque permite renovar o innovar diferentes campos del conocimiento a través de la formación de cuadros científicos. En contraparte, la salida de un académico genera una pérdida importante de conocimientos:

Si observamos los perfiles de otros académicos —y no necesariamente de los más jóvenes— es posible que alguno de ellos también sea especialista en una línea, pero no en las otras cuatro que el maestro maneja, por ejemplo. Es decir, es prácticamente imposible que se dé una continuidad al cien por ciento (entrevista 1, H, B1TC, Zootecnia, ant. 22, e60).

La idea de que la investigación se basa en una persona —y no en el objeto del conocimiento disciplinar de esa persona— genera un foco importante de tensión porque hace suponer que la salida del académico implica el final de un proyecto. La pérdida de los liderazgos académicos por el retiro tiene consecuencias materiales y simbólicas en el desarrollo de las líneas de investigación:

Está el caso del profesor, el Dr. Fidel Márquez. El maestro Fidel es un genetista muy reconocido a nivel internacional... Ha publicado una cantidad importante de artículos y libros... es una garantía de reconocimiento de los proyectos... y cuando va su nombre se sabe que los proyectos ya están adentro [de CONACyT]... aunque en la práctica él ya no haga nada en la propia investigación, se depende tremadamente de él y de su propio nombre, pero el día que decida retirarse no tenemos quien lo sustituya... este maestro es una especie de ícono (entrevista 5, H, C2TC, Comisión Mixta, ant. 25, e48).

Es tanto generador de recursos externos, como de prestigio institucional: “ya que son pocos los profesores que realizan proyectos con patrocinios externos” (entrevista 2, H,

representación sindical, jubilado, e68); “la investigación recae en unos pocos” (entrevista 6, M, C2TC, Dirección Académica, ant. 19, e44). También se evidencia la falta de una política institucional para el recambio generacional y la formación de académicos:

Estamos ante un problema de política de Estado donde las instituciones no tienen muchos grados de libertad para poder desarrollar sus propios programas de formación de cuadros (entrevista 4, H, C2TC, Patronato, ant. 23, e48).

Se reconocen esfuerzos de algunos académicos por ir formando nuevos cuadros que en algún momento determinado estén interesados en dar continuidad a las líneas de investigación. Sin embargo, el problema que se enfrenta, y no sólo esta universidad, es que a pesar de que hay formación de recursos humanos, no hay lugares disponibles en las universidades o centros de investigación, entonces ¿cuál es el aliciente para formarte si al concluir tus estudios las posibilidades de incorporación son escasas? (entrevista 1, H, B1TC, Zootecnia, ant. 22, e60).

Para los entrevistados, la investigación es una función que coadyuva a la formación de cuadros científicos y tecnológicos, pero no es el eje central de la universidad. Se realiza para fortalecer la docencia. La salida de investigadores sí tendrá impacto importante para la universidad, tanto en las propias actividades de generación de conocimiento como en la docencia en posgrado.

La investigación —a diferencia de otras instituciones en donde llega a tener un peso fuerte— es una parte importante que permite complementar la docencia, pero en sí no es la base principal de nuestras funciones, por eso casi no hay sabáticos, y esto te lo comento precisamente para dar contexto a tu pregunta: ¿quiénes están entrando? Básicamente son profesores que deben tener una trayectoria académica pero que ingresan para cubrir a

otros profesores que tienen una comisión o que están como funcionarios, no tanto para realizar investigación (entrevista 6, M, C2TC, Dirección Académica, ant. 19, e44).

UAM: INVESTIGACIÓN VS. DOCENCIA

Desde su origen la UAM estableció la figura de profesor-investigador y el equilibrio entre ambas funciones. La asesoría es una actividad académica que todos los profesores deben realizar, pues se encuentra establecida como parte de sus funciones de docencia. El 77.6 por ciento del grupo E realiza asesorías, porcentaje mayor en el grupo S, con 90.7 por ciento, pero 12.7 por ciento del total de los profesores (28 casos) reconoce que no realiza asesoría. Respecto a las tutorías, nuevamente el grupo E tiene menor participación en comparación con el grupo S (56.9 por ciento grupo E y 67.3 por ciento grupo S).

El 65.5 por ciento de los profesores ha dirigido tesis de licenciatura o proyectos terminales en el último año. Se observan diferencias entre los grupos de entrada y salida, pues en el primero, 50 por ciento de la muestra realizaba esta actividad, mientras que en el grupo S el porcentaje incrementa al 71 por ciento. Llama la atención que es entre los académicos del subgrupo 1e en donde no se realiza dirección de tesis, lo cual podría asociarse a que imparten materias en los primeros años de licenciatura y no entre alumnos de los últimos trimestres.

Existe una estructura colegiada para el desarrollo y aprobación de planes de estudio. Los académicos del grupo E son optimistas al considerar que el ingreso de nuevos profesores coadyuva al crecimiento de la oferta académica de licenciatura (55.1 por ciento del grupo E frente a 49 por ciento del grupo S). Se observa, en el grupo E, que al inicio (durante los tres primeros años a partir de su ingreso) los académicos participaban en el diseño de planes de estudio, pues 41.4 por ciento del subgrupo 1e, y 13.8 por ciento del subgrupo E, reconocen haber participado en algún proceso de

revisión de los planes de estudio. Es probable que este comportamiento se asocie con el nacimiento de las unidades Cuajimalpa y Lerma, y con la creación de licenciaturas nuevas.

Para los académicos del grupo S la situación ha sido diferente, ya que, al inicio, 66 por ciento de los académicos participaron en el diseño de algún plan de estudio, principalmente los profesores del subgrupo 1s (quienes tienen alrededor de 25 años en la universidad e ingresaron al finalizar la década de los ochenta). En 2014 esta actividad disminuyó 25.3 puntos porcentuales, sin embargo, al mirar de cerca a los subgrupos se aprecia que en el subgrupo 3s, los académicos tuvieron mayor participación entre 2010 y 2014 (fecha de aplicación de la encuesta), lo cual es un indicador de la experiencia laboral, académica y profesional que este segmento de la planta académica ha alcanzado.

Del total de profesores del grupo S que imparten en licenciatura, 19.8 por ciento también tiene una participación en el nivel de especialización, 51.9 por ciento en maestría y 35.2 por ciento en doctorado. A pesar de que la Universidad cuenta con mecanismos que le permiten cubrir las plazas oportunamente (a través de evaluación curricular), la salida de académicos afecta negativamente la docencia en licenciatura y en posgrado, pues se pierden conocimientos especializados y experiencia en el modelo educativo y en las formas de organización laboral y académica. Además, estos profesores también tienen una participación importante en el SNI (33.3 por ciento de los profesores de la muestra que enseña a nivel maestría, y 30.8 por ciento de los profesores que da clases en doctorado).

Entre los problemas que enfrenta la docencia por el retiro de personal experimentado y el ingreso de profesores nuevos están la escasa formación docente de estos últimos, y el mínimo reconocimiento a su participación en esta función:

Los profesores que dan esos cursos son jóvenes que están en los ejes curriculares, que uno

conoce que tienen ciertas habilidades docentes y son los que atienden esos cursos. Son los más jóvenes; los mayores ya no quieren dar esos cursos. Ellos quieren dar en posgrado. Entonces no hay un reconocimiento más que las horas de la beca (entrevista 2, H, jefe de departamento, e54).

En cuanto a la investigación, una primera variable es la participación de los académicos en la dirección de tesis a nivel posgrado. El 15.5 por ciento de académicos del grupo E, y 19.7 por ciento del grupo S imparten cursos de especialización, porcentaje que se incrementa a nivel de maestría, con 29.3 por ciento del grupo E y 51.9 por ciento del grupo S; y en doctorado con 22.4 y 35.1 por ciento respectivamente. Si bien es cierto que los académicos del grupo S participan en mayor medida en los posgrados, los datos evidencian que es en el subgrupo 1e donde la participación es mayor (maestría y doctorado). En cuanto a la dirección de tesis de posgrado, se observa que todos los profesores que realizan docencia también dirigen tesis.

De los 2 mil 436 académicos titulares de tiempo completo de la UAM, 41.2 por ciento está adscrito al SNI (CONACyT, 2013). En la muestra hay 96 profesores miembros del SNI, cifra que representa 43.6 por ciento de los encuestados; no hay diferencias significativas entre los grupos (46.5 por ciento del grupo E y 42.6 por ciento del grupo S). Un dato relevante es que los jóvenes ya se han incorporado al SNI (50 por ciento del subgrupo 2 y 57.9 por ciento del subgrupo 3), de manera que los académicos entre 31 a 40 y de 41 a 50 años han asumido las reglas del juego y consideran importante el acceso a los mecanismos de evaluación y recompensa económicas y simbólicas.

El 65.5 por ciento de los profesores del grupo E participaba en un proyecto de investigación al momento de las entrevistas; no obstante, se realizan más proyectos individuales que colectivos, y el tipo de financiamiento suele ser a través de recursos institucionales, pero también con recursos del CONACyT o del Programa de

Desarrollo del Profesorado (PRODEP). También es notorio que las líneas de investigación son individuales, pues sólo en dos casos se realizan investigaciones que dan continuidad a una línea colectiva de investigación. Por su parte, en el grupo S, 75.9 por ciento de los profesores realiza investigación en este momento, pero a diferencia del grupo E, en éste predomina el trabajo colectivo. Es el caso de 52 por ciento de los profesores. El tipo de financiamiento que se recibe es institucional, pero también hay una participación importante de recursos a través de convenios con instituciones externas, tales como Petróleos Mexicanos (PEMEX), la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y la Secretaría de Salud, entre otros.

Con respecto al retiro de los académicos, se aprecian dos perspectivas de análisis: en un extremo se ubican los profesores que consideran que el retiro afecta negativamente porque la obtención de recursos externos se debe a la capacidad de negociación o contactos de ciertos académicos con instituciones externas; y en el otro, se reconoce que hay profesores con altos niveles de reconocimiento que han logrado negociaciones para establecer convenios, pero que la institución goza de un prestigio que le permite abrirse puertas ante nuevas oportunidades, aun con nuevos profesores.

De acuerdo con los resultados en la UAM, el retiro de académicos tiene mayor impacto en las funciones de investigación. En caso de una jubilación masiva habría pérdidas no sólo en términos de conocimientos especializados o experiencia, sino que, institucionalmente, se dejaría un vacío: "rehacer una línea de investigación lleva mucho tiempo y es muy complicado" (entrevista 2, H, jefe de departamento, e54). Además, en el contexto de las políticas:

La formación de un grupo de investigación desde hace tiempo que no se ve en este país, pero es algo que toma mucho tiempo. En condiciones estables un grupo de investigación se considera que ya está consolidado o que ya es

maduro a los ocho años; aquí no son precisamente condiciones estables... lo que pasa es que hay otras cosas que afectan a la investigación, cosas más de fondo que se relacionan con crear; estamos tratando de impulsar a contracorriente el trabajo interdisciplinario (entrevista 4, director de división, Cuajimalpa, e62).

Por las opiniones de los entrevistados, el recambio generacional no implica una ruptura en las líneas de investigación, ya que al ingresar un nuevo académico se busca que cumpla con un perfil acordado previamente por el grupo y que sea capaz de incorporar líneas nuevas, de tal forma que se enriquezca el área o grupo de investigación.

La persona que se ha incorporado justo el mes pasado a un grupo cumple con el perfil en términos generales de formación en relación con el campo, pero los programas de investigación del área, o el programa de investigación del área, está muy sustentado en migraciones. Sin embargo, la persona que se incorpora no es, necesariamente, especialista en migraciones, pero si lo es en [su disciplina]. Entonces, dentro de ese marco, esta persona puede meter un proyecto de investigación que no necesariamente tiene que ver con migraciones para fortalecer la posible apertura de otros programas de investigación en el ámbito de la sociología rural (entrevista 1, M, jefe de departamento, CSH, e46).

Es interesante que el ingreso de nuevos académicos genera tensiones entre las áreas y las comisiones dictaminadoras, pues incide directamente en la aceptación de nuevos académicos: "hay una parte de poder que está presente, el asunto de las relaciones de poder de las áreas sí ha tenido un peso importante" (entrevista 7, M, comisión dictaminadora, e56). La escasa disponibilidad de plazas ha contribuido para que las unidades generen una dinámica de ingreso bajo la figura de profesor visitante, lo cual, en ocasiones, abre la posibilidad de una plaza "entonces es ahí

donde viene el tema del poder. Los grupos de investigadores que forman áreas pueden tener decisiones no tan académicas que van a favor o en contra de aceptar a un profesor" (entrevista 6, H, sindicato, e45), pues se miden no sólo conocimientos y la capacidad de integrarse a un equipo de trabajo; también está presente el factor informal de las propias relaciones sociales:

El SNI ya es un parámetro reconocido, entonces es fácil juzgar cuando un profesor tiene ese potencial, pero cuando los grupos de investigación que deciden aceptar o no a un profesor... si no son afines a sus líneas de investigación, entonces no son de provecho para [esos grupos] ...y por lo tanto no muestran un apoyo definido... es un conflicto institucional que tiene que resolverse, porque ese mecanismo de que los profesores visitantes son propuestos por el área hace muy cerrada la posibilidad de abrirse a nuevas áreas de investigación que pudieran traer, por ejemplo, un joven estudiante. Entonces ese es el conflicto que todavía no se ha resuelto (entrevista 2, H, jefe de departamento, CBI, e54).

ALGUNAS CONCLUSIONES

¿Qué actividades enfrentan mayores retos ante el proceso de renovación de la planta académica? En la Universidad Autónoma Chapín-go, la docencia es el eje de la actividad académica, mientras que la investigación es una actividad que se fortalece con el servicio y la vinculación con el entorno. Ambas son fundamentales para la formación de los estudiantes. En la UAM, la investigación tiene un mayor peso valorativo, pero la docencia forma parte de las obligaciones laborales de los académicos y afecta los estímulos.

Uno de los principales retos que enfrentan la UACH y la UAM es dar continuidad a grupos y líneas de investigación consolidadas por académicos con trayectorias reconocidas. Encontrar a profesores que sustituyan a los

que se marchen, ya sea por jubilación o por fallecimiento; que desarrollem las líneas de investigación, pero que al mismo tiempo permitan innovar desde sus propias experiencias, expectativas e intereses, es un reto. En la UACH, según la percepción de los profesores, la continuidad se asocia directamente con la trayectoria de los investigadores, y no con la creación de redes que permitan ampliar los campos de investigación. Su fortaleza es la vinculación con el sector primario y la provisión de servicios a ese sector. Se reconoce que las trayectorias y el esfuerzo individual de los académicos han dotado de prestigio a la universidad, pero la salida de profesores lo afectaría porque algunos actores externos depositan la confianza en el profesor, más que en la institución.

Ante la salida de un investigador, el departamento, el grupo o colectivo reflexiona sobre el rumbo a seguir y el perfil que se busca. En este proceso inciden luchas de poder y negociación no sólo en función de las ventajas para el colectivo, sino también de los intereses individuales. En cambio, en la UAM la investigación se fundamenta en grupos y redes de académicos. La herencia que los líderes de los grupos dejan a sus colectivos es significativa en función de su relación con la universidad y con grupos externos.

Ambas instituciones enfrentan retos similares frente al retiro de los investigadores y los efectos que esto pueda tener respecto de la continuidad de las líneas de investigación: a) vincular a los jóvenes investigadores con investigadores consolidados para dar continuidad a los proyectos y, al mismo tiempo, generar nuevas líneas, temas y estrategias de investigación que fortalezcan a los colectivos; b) mantener o mejorar el prestigio y reconocimiento institucional a partir de la valoración de su planta académica; c) definir las dimensiones que originan puntos de tensión entre la salida y el ingreso de académicos; y d) fortalecer mecanismos que permitan la

vinculación de los académicos con trayectorias y carreras académicas sobresalientes.

Estos retos se relacionan con los posibles cambios en los esquemas de regulación laboral y conductual vigentes, en el ámbito del retiro de profesores de edad avanzada. Hasta ahora, las estrategias puestas en marcha por algunas instituciones se han caracterizado por proponer un aliciente económico que garantice mantener un nivel socioeconómico estable posterior al retiro, así como seguridad de atención médica. Sin embargo, las propuestas no contemplan una modificación en términos de valoración de las actividades académicas, ni la necesidad de contar con proyectos de vida que permitan al académico, como individuo, tener alternativas (tanto económicas como de autosatisfacción) al momento de separarse laboralmente de las instituciones. El reto para las universidades públicas es encontrar un medio de evaluación y reconocimiento de la actividad académica más allá de los programas de becas y estímulos actuales basados en la racionalidad meritocrática del académico.¹⁴

En las dos instituciones estudiadas, el retiro es considerado por los académicos como poco atractivo, y se carece de una estrategia planificada que incida positivamente en las funciones de la universidad. Un primer paso para avanzar en ello es reconocer que se trata de un tema de agenda de política pública, en la medida que afecta las finanzas gubernamentales y las dinámicas institucionales. La experiencia de la UACH y de la UAM muestra que la renovación de la planta académica es un proceso que ocurre de manera natural, y que sus implicaciones aún no son valoradas en su justa medida.

El esquema de regulación del trabajo académico actual no permite un proceso de re-cambio generacional, entendido como la salida de profesores en edad avanzada y la preparación e incorporación pautada de los profesores

¹⁴ Los programas de retiro se han presentado de manera aislada con la intención de mitigar el problema en una institución en particular; ejemplo de ello son los programas de la UNAM y el COLMEX.

jóvenes a la vida institucional de las universidades. En el ámbito de la regulación laboral, las leyes, a pesar de sus cambios, no contribuyen al proceso de recambio dada la precariedad que implica la pensión para sostener una vida digna. Por su parte, la regulación conductual, traducida en deshomologación salarial, constituye un obstáculo, tanto para los académicos, como para las universidades: para los primeros representa una pérdida considerable de sus ingresos y de la calidad de sus condiciones de

trabajo; y para las segundas implica que deben contender con las adecuaciones académicas y laborales correspondientes.

Finalmente, se requiere incorporar a la agenda política nacional e institucional el retiro digno para los académicos y el ingreso de los nuevos en condiciones estables, de manera que se pueda aprovechar la experiencia y el conocimiento en la docencia y fortalecer la investigación.

REFERENCIAS

- AGUIRRE Fariás, Francisco Javier (2010), *Fondo de apoyo para reformas estructurales de las universidades públicas estatales, 2002-2009. Evaluación externa*, Consulta actuarial, Valuaciones actuariales, México, en: <http://ses4.sep.gob.mx/work/sites/ses/fondos/evaluaciones/REFORMAS.pdf> (consulta: 13 de febrero de 2017).
- ALTBACH, Philip (2000) (ed.), *The Changing Academic Workplace: Comparative perspectives*, Boston, Center for International Higher Education, School of Education, Boston College.
- ALTBACH, Philip (2001), “Academic Freedom: International realities and challenges”, *Higher Education*, vol. 41, núm. 1-2, pp. 205-219.
- ALTBACH, Philip, Liz Reisberg, María Yudkevich, Gregory Androushchake, Iván F. Pacheco (eds.) (2012), *Paying the Professoriate: A global comparison of compensation and contracts*, Nueva York, Routledge.
- ANUIES (1999), *Anuarios estadísticos*, México, ANUIES.
- BENSUSÁN, Graciela e Ivico Ahumada (2006), “Sistemas de jubilación en las instituciones públicas de educación superior y composición por edad del personal académico”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 35(2), núm. 138, pp. 7-35.
- BOYER, Ernest, Philip Altbach y Mary Jean Whitelaw (1994), *The Academic Profession: An international perspective*, Princeton, Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- CLARK, Burton (1987), *The Academic Life: Small worlds, different worlds*, Princeton, Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- COASE, Ronald (1994), *La empresa, el mercado y la ley*, Madrid, Alianza Editorial.
- COHEN, Michael D. y James G. March (1972), *Leadership and Ambiguity: The American College President*, Boston, Harvard Business School Press.
- COHEN, Michael D., James G. March y Johan P. Olsen (2011), “El bote de basura como modelo de elección organizacional”, *Gestión y Política Pública*, vol. 20, núm. 2, pp. 247-290.
- COLLIER, David (2002), “El método comparativo: dos décadas de cambio”, en Giovani Sartori y Leonardo Morlino (eds.), *La comparación en las ciencias sociales*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 51-80.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) (2013), “Informe de labores. Sistema Nacional de Investigadores”, México, CONACYT, en: www.conacyt.gob.mx/ (consulta: 14 de febrero de 2017).
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación*, 5 de febrero de 1917 (actualización al 27 de enero de 2016).
- DUVERGER, Maurice (1972), *Métodos de las ciencias sociales*, Madrid, Ediciones Ariel.
- ExeCUM (2015), *Explorador de datos. Estudio comparativo de las universidades mexicanas*, México, ExeCUM, en: <http://www.ecum.unam.mx> (consulta: septiembre de 2015).
- FINKESTEIN, M. Seal y John Schuster (1998), *The New Academic Generation: Profession in transformation*, Baltimore, The John Hopkins University Press.
- FOUCAULT, Michael (1988), “El sujeto y el poder”, *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 50, núm. 3, julio-septiembre, pp. 3-20.
- FRESÁN Orozco, Magdalena, Angélica Buendía Espinosa y Óscar Comas Rodríguez (2010), “El recambio generacional, oportunidad de innovación de la carrera académica en las universidades públicas mexicanas”, en Daniel Caséz, Eduardo Ibarra y Luis Porter (coords.), *Las universidades públicas mexicanas en el año 2030: examinando presentes, imaginando futuros*, México, UNAM-CEIICH/UAM, pp. 291-334.
- GALAZ Fontes, Jesús Francisco y Manuel Gil Antón (2009), “La profesión académica en México: un oficio en proceso de reconfiguración”, *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 11, núm. 2, pp. 1-31.

- GIL Antón, Manuel (2004), "Amor de ciudad grande: una visión general del espacio para el trabajo académico en México", en Philip Altbach (coord.), *El ocaso del gurú. La profesión académica en el tercer mundo*, México, UAM, pp. 43-81.
- GIL Antón, Manuel, Adrián De Garay Sánchez, Rocío Grediaga Kuri, Lilia Pérez Franco, Miguel Ángel Casillas Alvarado y Norma Rondero López (1992), *Los académicos. Un botón de muestra*, México, UAM-A.
- Gobierno de México-SEP/ANUIES (2002), "Informe del programa Fomento a Reformas Estructurales en las Universidades Públicas Estatales", presentado en la XXIII Sesión Ordinaria del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines, Aguascalientes, Aguascalientes, 21 y 22 de mayo, en: <http://laisumedu.org> (consulta: 11 de febrero de 2017).
- GREDIAGA Kuri, Rocío (2000), *Profesión académica, disciplinas y organizaciones*, México, ANUIES.
- IBARRA Colado, Eduardo (1991), "Evaluación del trabajo académico y diferenciación salarial: el cómo de la modernización en la UAM", *Perfiles Educativos*, núm. 53-54, pp. 40-48.
- IBARRA Colado, Eduardo (2001), *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*, México, UNAM/UAM/UDUAL.
- IBARRA Colado, Eduardo y Angélica Buendía Espinosa (2013), *Compendio del sistema universitario mexicano. Perfil, datos e indicadores*, México, UAM-X/LAISUM/CONACyT.
- KENT Serna, Rollin (1996), *Los temas críticos de la educación superior en América Latina en los años noventa. Estudios comparativos*, México, FCE/Universidad Autónoma de Aguascalientes/FLACSO-Chile.
- Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, México, 30 de noviembre de 2012.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, *Diario Oficial de la Federación*, 3 de mayo de 2006.
- LIJPHART, Arend (1971), "Comparative Politics and Comparative Methods", *American Political Science Review*, vol. 65, núm. 3, pp. 688-693.
- MALDONADO Maldonado, Alma (2012), "Mexican Faculty Salaries Today: Once a beggar, always a beggar?", en Philip Altbach, Liz Reisberg, María Yudkevich, Gregory Androushchak e Iván F. Pacheco (eds.), *Paying the Professoriate: A global comparison of compensation and contracts*, Nueva York, Routledge, pp. 225-233.
- MEYER, John y Brian Rowan (1999), "Organizaciones institucionalizadas: la estructura formal como mito y ceremonia", en Walter Powell y Paul DiMaggio (comps.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, México, FCE, pp. 79-103.
- MUÑOZ García, Humberto (2006, 11 de mayo), "La renovación y sustitución de los académicos", *Campus Milenio*, núm. 176, FC, en <http://www.ses.unam.mx/publicaciones/articulos.php?idart=230> (consulta: 16 de febrero de 2017).
- MUSSETTA, Paula (2009), "Foucault y los anglofoucaultianos: una reseña del Estado y la gubernamentalidad", *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, vol. 51, núm. 205, enero-abril, pp. 37-55.
- NORTH, Douglas (1995), *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance*, Cambridge, Cambridge University Press.
- OSZLAK, Oscar y Ruth Felder (1997), "La capacidad de regulación estatal en la Argentina Quis Custodiet Custodes?", en Aldo Isuani y Daniel Filmus (comps.), *La Argentina que viene. Análisis y propuestas para una sociedad en transición*, Buenos Aires, Grupo Editorial Norma, pp. 165-204.
- RODRÍGUEZ Jiménez, Raúl, Laura Urquidi Treviño y Guadalupe Mendoza Grijalva (2009), "Edad, producción académica y jubilación en la Universidad de Sonora. Una primera exploración", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 14, núm. 41, pp. 593-617.
- RONDERO López, Norma (2005), *Transformación de los modos de regulación del trabajo académico en México. 1945-2000*, Tesis de Doctorado en Estudios Sociales, México, UAM-I.
- SPULBER, Daniel (1989), *Regulation and Markets*, Cambridge, MIT Press.
- Universidad Autónoma Chapingo (1974), *Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Chapingo*, México, UACH.
- Universidad Autónoma Chapingo (2011), *Contrato colectivo de trabajo STUACH, 2011-2013*, México, UACH.
- Universidad Autónoma Metropolitana (1974), *Ley orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana*, México, UAM.
- Universidad Autónoma Metropolitana (2007), *Reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico (RIPPPA)*, México, UAM, en: <http://www.uam.mx/legislacion/> (consulta: 22 de febrero de 2017).
- Universidad Autónoma Metropolitana (2011), *Anuario estadístico 2011*, México, UAM.
- Universidad Autónoma Metropolitana (2012a), *Anuario estadístico 2012*, México, UAM.
- Universidad Autónoma Metropolitana (2012b), *Contrato colectivo de trabajo 2012-2014*, México, UAM.
- WEBER, Max (2002), *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*, México, FCE.
- WEICK, Karl E. (1976), "Educational Organizations as Loosely Coupled Systems", *Administrative Science Quarterly*, vol. 21, núm. 1, pp. 1-19.
- WEICK, Karl E. y J. Douglas Orton (1990), "Loosely Coupled System: A reconceptualization", *The Academy of Management Journal*, vol. 15, núm. 2, pp. 203-223.
- YIN, Robert K. (2003), *Case Study Research. Design and methods*, Thousand Oaks, Sage Publications.